

3 1761 11649302 4



Government  
Publications









Digitized by the Internet Archive  
in 2023 with funding from  
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761116493024>











HOUSE OF COMMONS

Issue No. 29

Monday, March 16, 1981

Chairman: The Honourable Warren Allmand

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 29

Le lundi 16 mars 1981

Président: L'honorable Warren Allmand

*Minutes of Proceedings and Evidence  
of the Special Committee on*

# Employment Opportunities for the '80s

*Procès-verbaux et témoignages  
du Comité spécial sur les*

# Perspectives d'emploi pour les années 80

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



First Session of the  
Thirty-second Parliament, 1980-81

Première session de la  
trente-deuxième législature, 1980-1981

SPECIAL COMMITTEE ON EMPLOYMENT  
OPPORTUNITIES FOR THE '80s

*Chairman:* The Honourable Warren Allmand

*Vice-Chairmen:*

Mr. Gilles Marceau,  
Mr. Jim Hawkes

Messrs.

Lonsdale

McDermid

COMITÉ SPÉCIAL SUR LES PERSPECTIVES  
D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

*Président:* L'honorable Warren Allmand

*Vice-présidents:*

M. Gilles Marceau,  
M. Jim Hawkes

Messieurs

Orlikow

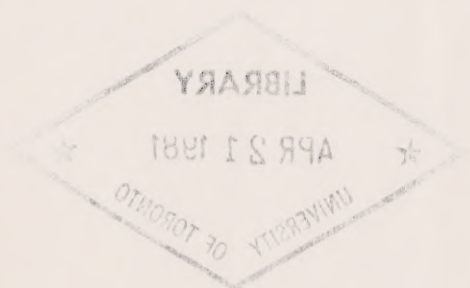
Tobin—(7)

(Quorum 4)

*Le greffier du Comité*

Charles Bellemare

*Clerk of the Committee*





## MINUTES OF PROCEEDINGS

MONDAY, MARCH 16, 1981

(41)

[Text]

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met at 8:06 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

*Members of the Committee present:* Messrs. Allmand, Hawkes, Marceau, Orlikow and Tobin.

*In attendance:* Mr. G. S. Swartz, Director of Research; Mr. Kevin Kerr, Research Officer.

*Witnesses: From the Confederation of National Trade Unions:* Mr. Christophe Auger, Vice-President; Mr. Daniel Simard, Counsellor, Research Service.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference.

The witnesses made a statement and answered questions.

At 10:06 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

## PROCÈS-VERBAL

LE LUNDI 16 MARS 1981

(41)

[Traduction]

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à 20 h 06 sous la présidence de M. Allmand (président).

*Membres du Comité présents:* MM. Allmand, Hawkes, Marceau, Orlikow et Tobin.

*Aussi présents:* M. G. S. Swartz, directeur de la recherche; M. Kevin Kerr, attaché de recherche.

*Témoins: De la Confédération des syndicaux nationaux:* M. Christophe Auger, vice-président; M. Daniel Simard, conseiller syndical au service de recherches.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi.

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 22 h 06, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

*Le greffier du Comité*

Charles Bellemare

*Clerk of the Committee*

## EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Monday, March 16, 1981

• 2008

[Text]

**Le président:** A l'ordre, s'il vous plaît.

Ce soir, nous avons avec nous la Confédération des syndicats nationaux représentée par M. Christophe Auger, vice-président, et M. Daniel Simard, conseiller au Service de recherche.

Messieurs, comme vous le savez, nous sommes un Comité spécial composé de députés de tous les partis politiques qui étudie cette question des perspectives d'emploi pour les années 80. Nous avons avec nous ce soir M. Gilles Marceau, député de Jonquière, vice-président de notre Comité de même que M. Jim Hawkes, député de Calgary-Ouest et critique officiel de son parti à la Chambre des communes pour les questions de main-d'œuvre et d'emploi. Nous avons aussi avec nous nos chercheurs et d'autres membres de notre personnel.

Je m'appelle Warren Allmand et je suis président du Comité et député de Notre-Dame-de-Grâce-Lachine-Est.

Vous nous avez présenté un mémoire. Je ne sais pas si vous voulez le lire en entier. Il est assez long, mais vous avez le choix. Nous voulons toujours garder une période de temps pour vous poser des questions et pour discuter avec vous de vos recommandations et de votre mémoire. Si vous décidez de ne pas lire tout le mémoire, nous pouvons l'imprimer au compte rendu de la séance d'aujourd'hui come s'il avait été lu. Alors, combien de temps...

• 2010

**M. Christophe Auger (vice-président, Confédération des syndicats nationaux):** Pour la lecture du mémoire en entier, cela peut prendre environ 45 minutes. Nous, on avait cru vous le présenter au complet en s'excusant parce qu'on aurait normalement dû vous en faire parvenir copie auparavant et vous en présenter un résumé, ce qui aurait permis un débat un peu plus long. Cependant, si vous n'y voyez pas d'objection, et pour la bonne compréhension de l'ensemble de notre position, on aimerait quand même faire lecture si le Comité ne s'y oppose pas.

**Le président:** Nous avons décidé d'entendre seulement un témoin ce soir, votre Syndicat, et pour cette raison nous avons jusqu'à 22 h 00. Alors, si on commence immédiatement...

Nous avons aussi avec nous maintenant M. David Orlikow, député de Winnipeg-Nord et lui aussi critique de son parti, le NDP pour les questions de main-d'œuvre et d'emploi.

Alors, on peut commencer si vous voulez.

**M. Auger:** Les perspectives d'emploi dans les années 80, tel est le titre que s'est donné votre comité de travail chargé d'étudier les pénuries de spécialistes dans certains métiers et professions au Canada et, compte tenu des besoins de développement économique, de revoir les politiques et programmes fédéraux destinés à pallier à ces pénuries.

Bien que certaines entreprises se soient plaintes de rencontrer des pénuries de main-d'œuvre spécialisée, nous ne croyons

## TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le lundi 16 mars 1981

[Translation]

**The Chairman:** Order, please.

We have as witnesses this evening the Confederation of National Trade Unions, represented by Mr. Christophe Auger, Vice-President, and Mr. Daniel Simard, Advisor to the Research Service.

As you know, gentlemen, this is a special committee that includes members of all political parties and is examining the issue of employment opportunities for the eighties. We have with us this evening Mr. Gilles Marceau, member for Jonquière, and Vice-Chairman of our Committee; Mr. Jim Hawkes, member for Calgary West and his party's official Manpower and Employment critic in the House of Commons; our researchers and other members of our staff.

My name is Warren Allmand. I am Chairman of the Committee and member for Notre-Dame-de-Grâce, Lachine East.

You have tabled a brief. I do not know whether you want to read all of it into the record. It is fairly long but it is up to you. We generally like to save some time for questioning the witnesses and discussing the recommendations made in the brief. If you decide not to read the whole brief, we can have it appended to the Minutes of today's meeting as if it had been read. How much time...

**Mr. Christophe Auger (Vice-President, Confederation of National Trade Unions):** It will take approximately 45 minutes to read the whole brief. We had intended to read the whole brief and apologize because we should have sent you a copy beforehand and given a summary of the brief, itself, which would have left us more time for discussion. However, if the Committee does not object, I would like to read the brief into the record, so you will fully understand our position.

**The Chairman:** We have decided to hear only one witness tonight, your union, so we have until 10:00 p.m. So if you would like to begin...

We have been joined by Mr. David Orlikow, member for Winnipeg North and NDP critic for Manpower and Employment.

You may begin if you wish.

**Mr. Auger:** Your Committee is called the Task Force on Employment Opportunities for the 80's. It is looking into the shortage of skilled workers in certain trades and professions in Canada and is reviewing federal policies designed to remedy these shortages, while keeping in mind our development needs.

Although there are companies that complain about the shortage of skilled labour, CNTU does not feel that this is the



*[Texte]*

pas, à la CSN, que ce soit là le principal problème relatif aux perspectives d'emploi dans les années 80.

Au contraire, nous croyons plutôt que le principal problème, ce sont les travailleurs et travailleuses qui le vivent actuellement, c'est le manque généralisé d'emplois, le chômage.

C'est la raison pour laquelle notre démarche consistera à rétablir la réalité des perspectives d'emploi dans les années 80 telle que nous croyons qu'elles se présenteront et à vous recommander certaines mesures destinées à remédier au manque d'emplois et à protéger les travailleurs qui sont victimes du chômage, sans négliger l'aspect de politiques de formation de la main-d'œuvre auxquelles nous accordons une grande importance.

Nous avons à cœur, bien sûr, la défense des intérêts particuliers des salariés québécois et québécoises sans exclure que les mesures que nous revendiquons sont aussi valables pour l'ensemble des travailleurs canadiens.

Les membres de votre comité ne sont pas sans se douter que l'ensemble des pays occidentaux industrialisés, après avoir connu des années de croissance et de prospérité relatives depuis l'après-guerre jusqu'aux années 70, connaît présentement et sans doute pour plusieurs années à venir une crise sans précédent.

Cette crise prend sa source dans l'accentuation de la concurrence internationale qui voit certains pays développer des secteurs extrêmement productifs aux dépens des mêmes secteurs moins productifs d'autres pays; c'est le cas par exemple de l'industrie automobile aux États-Unis et au Canada que le Japon concurrence sur leurs marchés locaux.

Une autre des manifestations de cette crise est la restructuration des rapports Nord-Sud qui voit les industrialisés évacuer les secteurs énomomiques qui font appel à une main-d'œuvre abondante vers les pays du Tiers monde où elle est bon marché pour orienter leur économie vers des secteurs plus productifs qui font appel à une plus grande capitalisation, à une plus haute technologie et, règle générale, à beaucoup moins de main-d'œuvre.

Cette réorganisation globale, reliée à des facteurs externes comme l'augmentation des prix du pétrole depuis la reprise légitime du contrôle de leurs ressources par les pays de l'OPEP, accentue pour l'entreprise privée la nécessité d'atteindre des niveaux de rentabilité plus élevés. Pour ce faire, les entreprises doivent procéder à de multiples réorganisations de leur production, lesquelles occasionnent sinon des fermetures d'usines, certainement des mises à pied.

## • 2015

La croissance conjuguée de l'inflation et du chômage fait des travailleurs les victimes les plus affectées par cette crise. Ils voient leur pouvoir d'achat constamment érodé et ont de plus en plus de difficulté à se placer sur le marché du travail et d'y demeurer dans un emploi stable et rémunérateur, bref dans des conditions décentes.

Les travailleurs font face à la négation constante de leur droit au travail, chose que les statistiques officielles parviennent de plus en plus difficilement à camoufler.

*[Traduction]*

main problem with respect to employment opportunities for the eighties.

On the contrary, we believe that the main problems facing male and female members of the labour force is the general lack of jobs, or unemployment.

This is why we intend to present our views on employment opportunities for the eighties as we see them and recommend ways to remedy the shortage of jobs and protect the workers who are the victims of unemployment. We will also deal with Manpower training programs, which we feel are very important.

We naturally intend to defend the particular interests of Quebec wage-earners, although what we recommend applies to all Canadian workers.

The members of your Committee are no doubt aware that western industrialized countries, which experienced relative growth and prosperity from after the war until the seventies, are now facing an unprecedented crisis and will, no doubt, be facing it for years to come.

This crisis can be attributed to the emphasis that is placed on international competition, which means that some countries are developing extremely productive sectors at the expense of the corresponding sectors in other countries, which are less productive. This is the case, for example, in the automobile industry in the United States and Canada which Japan is competing with on domestic markets.

Another manifestation of the crisis is the restructuring of north-south relations, which means that industrialized countries are leaving labour-intensive sectors to Third World countries, where manpower is abundant, and concentrating their efforts on capital-intensive high technology sectors which generally require less manpower.

This global reorganization, which is linked to an external factor such as the increase in the price of oil which has occurred since OPEC countries rightly regained control of their own resources, accentuates the private sector's need to increase profit levels. In order to do this, companies must undertake numerous reorganizations of their production, which, if they do not result in closings, certainly cause lay-offs.

Due to the parallel increase in inflation and unemployment, it is workers who suffer the most from the effects of the crisis. Their purchasing power is constantly being eroded and it is becoming more and more difficult to find and keep a steady-paying job, that is, to work under decent conditions.

Workers are constantly being denied their right to work and it is getting more and more difficult to camouflage the situation with official statistics.

## [Text]

Dans le but de faire prendre conscience aux membres de votre Comité sur les perspectives d'emploi dans les années 80 de l'ampleur réelle que prend le chômage en ces années, nous leur soumettons une évaluation quantitative du chômage, établie à partir des données déjà rendues disponibles par Statistique Canada.

Mentionnons que Statistique Canada dans son enquête sur la population active, distingue entre chômeurs et inactifs, la différence s'établissant du fait d'être ou de ne pas être à la recherche active d'emploi. Ainsi, les personnes qui, sans emploi depuis plus de six mois, n'avaient pas cherché de travail durant les quatre dernières semaines étaient automatiquement considérées comme inactives.

Effectivement, de nombreuses personnes sont volontairement inactives. Ainsi, au Québec, en 1980, 481,000 personnes déclaraient n'avoir jamais travaillé, 740,000 n'avaient pas travaillé durant les cinq dernières années ou encore 89,000 étaient à la retraite, d'autres étaient malades ou avaient dû se retirer du marché du travail par obligation personnelle ou pour retourner à l'école.

Toutefois, de près de 2 millions d'inactifs que compte la population québécoise, 183,000 étaient considérés comme inactifs par Statistique Canada alors qu'ils avaient involontairement perdu leur emploi. Nous considérons qu'il faut attribuer à ces personnes le statut de véritables chômeurs.

Qu'elles aient été en chômage pendant plus de six mois est imputable au fait que le marché du travail se resserre de plus en plus, qu'il y a de moins en moins d'emplois vacants; qu'elles n'avaient pas cherché d'emploi au cours des 4 dernières semaines s'explique par le découragement qui frappe tout individu à la recherche infructueuse d'emploi depuis six mois.

Que l'on redonne à ces travailleurs leur statut de chômeur et voilà que le taux de chômage rebondit dans les 15 p. 100 pour le Québec comme l'indique le tableau suivant. On comprend alors les pouvoirs politiques de vouloir camoufler cette dimension réelle.

On constatera d'ailleurs que le nombre de ces «chômeurs inactifs» a connu une croissance constante au cours des cinq dernières années, ce qui nous indique que la durée de chômage est de plus en plus longue puisque le nombre de personnes qui sont en chômage depuis plus de six mois augmente d'année en année.

Un autre aspect de la situation très précaire du travail que nous voudrions rappeler aux membres de votre Comité est le sous-emploi. Nous entendons ici par sous-emploi le fait pour une personne de travailler moins qu'elle ne le désirerait, qu'elle n'en aurait besoin. C'est chez les travailleurs à temps partiel que l'on retrouve une proportion importante des travailleurs sous-employés.

• 2020

En effet, l'enquête de Statistique Canada sur la population active établit les motivations du travail à temps partiel. Selon ces données, au Québec, de 1975 à 1980, alors que le motif «ne voulait pas de travail à temps plein» régressait de 31.8 p. 100 à 26.7 p. 100, celui de «n'a pu trouver un emploi à temps plein»

## [Translation]

In order to make the members of your task force aware of the true extent of unemployment during the eighties, we have submitted a quantitative analysis of unemployment based on data made available by Statistics Canada.

It should be mentioned that Statistics Canada, in its survey of the work force, distinguishes between the unemployed and those who are inactive, depending on whether or not a person is actively looking for work. Thus, if someone has been unemployed for more than six months and has not looked for work over the past four weeks, he or she is automatically considered to be inactive.

Many people are, in fact, voluntarily inactive. In Quebec, in 1980, over 481,000 persons declared that they had never worked: 740,000 had not worked in the five previous years; 89,000 were retired; and others are sick or had had to withdraw from the work force due to personal commitments or to go back to school.

However, of the almost two million inactive individuals in Quebec, 183,000 were considered as inactive by Statistics Canada although they had involuntarily lost their jobs. We believe that these people should be considered as being unemployed.

If they have been unemployed for more than six months, it is because the job market is becoming tighter and tighter and there are fewer jobs available. If they have not looked for work over the four previous weeks, it is because someone who has been looking for work for six months gets discouraged.

As the next chart indicates, the unemployment rate would jump to 15 per cent in Quebec if these workers were included in statistics on the unemployed. We can understand why the political authorities want to camouflage this.

We can also see that the number of inactive unemployed individuals increased steadily over the past five years; that would indicate that the length of the period of unemployment is increasing, since the number of persons unemployed for more than six months increases every year.

Another aspect of the very precarious state of the job market that we would like to point out to the members of the Committee is underemployment. By this we mean a person works less than he or she would like or need to. A significant portion of the underemployed are part-time workers.

The Statistics Canada survey of the labour force gives the reason for wanting to work part time. According to the data, in Quebec, from 1975 to 1980, the percentage of individuals giving "do not want to work full time" as their reason for working part time went from 31.8 per cent to 26.7 per cent,



*[Texte]*

connaissait, lui, une progression dramatique, passant de 17.3 p. 100 en 1975 à 25 p. 100 en 1980, c'est-à-dire 68,000 chômeurs à temps partiel.

Il importe aussi d'attirer votre attention sur le traitement particulièrement pénible dont sont victimes les femmes et les jeunes. En effet, si la crise de l'emploi qui sévit est généralisée, ces deux secteurs de la population sont beaucoup plus durement touchés.

En plus d'être confinées dans des guettos d'emplois moins rémunérateurs, les femmes subissent un taux de chômage proportionnellement plus élevé que la proportion du marché du travail qu'elles occupent. Ainsi, alors qu'au cours des dernières années, elles occupaient 37 p. 100 du marché du travail, elles constituaient au même moment 42 p. 100 de l'ensemble des chômeurs québécois.

Chez les jeunes, la situation n'est pas plus reluisante, les jeunes de 15 à 24 ans constituent en 1980, 46 p. 100 du nombre total des chômeurs. Symptôme de l'insuffisance de création d'emplois, ces nouveaux arrivants sur le marché du travail étaient victimes d'un taux de chômage de 17 p. 100 l'année dernière.

Pour mieux illustrer notre propos à l'effet que le marché du travail a atteint ces dernières années un niveau de détérioration sans précédent dans les 50 dernières années, mentionnons qu'en 1968, le taux de chômage, alors calculé pour les 14-24 ans était de 9.8 p. 100 et qu'en 1978, 10 ans plus tard et calculé pour un groupe plus restreint, les 15-24 ans, il s'établissait à 18.4 p. 100.

Il serait douteux qu'un manque de formation explique ce taux élevé de chômage, les jeunes étant plus scolarisés que jamais, l'explication, on la retrouve plutôt dans l'insuffisance endémique de création d'emplois.

Le chômage dans la province de Québec ne revêt pas un caractère uniforme, c'est-à-dire que certaines régions périphériques ou éloignées enregistrent des taux de chômage grandement supérieurs à la moyenne nationale.

En axant le développement économique autour des grands centres comme la région métropolitaine de Montréal, on laisse pour compte le développement économique régional qui répondrait efficacement aux besoins des populations qui y vivent et désireraient y travailler.

C'est là ce que démontrent, hors de tout doute, les taux de chômage régionaux. En effet, en 1980, deux seules régions connaissaient un taux de chômage « officiel » légèrement inférieur au taux provincial (9.9 p. 100), il s'agit de Montréal et de Québec; pendant ce temps, dans le Bas Saint-Laurent, le Saguenay-Lac Saint-Jean et la Mauricie, il était supérieur à 12.5 p. 100, dans les Cantons de l'Est et l'Outaouais il se maintenait autour de 11 p. 100 allant même jusqu'à 14 et 16 p. 100 dans le Nord-Ouest et sur la Côte-Nord.

Si ces régions affichent des performances inférieures aux grands centres en matière de création d'emplois, c'est que leur développement a été négligé par les entreprises et les gouvernements.

*[Traduction]*

whereas the reason "could not find full-time work" increased dramatically from 17.3 per cent in 1975 to 25 per cent in 1980, which means that 68,000 individuals are part-time unemployed.

We would also like to draw your attention to the particularly bad treatment dealt out to women and young people. While the employment crisis has a general impact, it is these two sectors of the population that are the hardest hit.

Not only are women confined to low paying job ghettos, but the unemployment rate for women is proportionately higher than the percentage of the labour force they represent. Over the past few years, women represented 37 per cent of the labour force, and 42 per cent of the unemployed in Quebec.

The situation young people find themselves in is scarcely more encouraging. In 1980, young people from 15 to 24 years of age represent 46 per cent of the total number of unemployed. It is symptomatic of the inadequacy of job creation efforts that new entrants to the work force faced an unemployment rate of 17 per cent last year.

To better illustrate our point to the effect that the job market has reached, over the past few years, a level of deterioration unequalled over the past 50 years, we should mention that in 1968 the unemployment rate for individuals 14 to 24 years of age was 9.8 per cent. Ten years later, in 1978, it was 18.4 per cent for individuals 15 to 24 years of age, which is a more restricted group.

It is doubtful that this could be attributed to a lack of training, since young people are more educated than ever. It is due, rather, to the chronic inadequacy of job creation efforts.

Unemployment in Quebec is not uniform. The unemployment rate in certain peripheral or remote areas is significantly higher than the national average.

By concentrating economic development in large urban centres like Montreal, we neglect the type of regional development which would effectively meet the needs of the people who live and want to work in other areas.

Regional unemployment rates proved this beyond a shadow of a doubt. In 1980, the only two regions whose "official" unemployment rate was slightly lower than the provincial rate (9.9 per cent) were Montreal and Quebec City. Meanwhile, in the lower St. Lawrence, Saguenay-Lac Saint-Jean and Mauricie regions, it was over 12.5 per cent; in the Eastern Townships and the Ottawa Valley, it was about 11 per cent; and in the northwest and on the north shore it reached 14 and 16 per cent.

If these regions create fewer jobs than the large urban centres, it is because their development has been neglected by governments and the private sector.

[Text]

• 2025

Si le chômage sévit au Canada peut-être plus sévèrement que dans les autres pays industrialisés, alors il frappe encore plus durement le Québec.

En effet, si l'on se fie aux données « officielles » qui sont reproduites au tableau suivant, en 1980, le taux de chômage au Québec évalué à 9.9 p. 100 est de 3 p. 100 supérieur au taux ontarien et de 2.4 p. 100 supérieur au taux national canadien.

Par ailleurs, si on reprend la méthode de calcul du taux de chômage effectif que nous avons utilisé plus haut, alors les écarts doublent ou presque, s'établissant à 5.5 p. 100 Québec-Ontario et 3.7 p. 100 Québec-Canada.

Pour illustrer la situation autrement, alors que le Québec représente 25.4 p. 100 de la population active canadienne en 1980, on y retrouve 33.7 p. 100 des chômeurs « officiels ». En Ontario, la représentativité est beaucoup plus équilibrée avec 37.9 p. 100 de la population active pour la même année, et proportionnellement moins de chômeurs, soit 34.6 p. 100. Il y a donc à peu près autant de chômeurs au Québec qu'en Ontario, mais pourtant il y a au Québec 1,434,000 travailleurs et travailleuses de moins.

À la CSN, nous croyons que le gouvernement fédéral est un des grands responsables de cette situation, notamment à cause de sa politique, vieille d'un siècle, de concentrer l'industrie lourde en Ontario, qui n'a pas changé malgré la rhétorique de partage en faveur des régions plus démunies. Et ce n'est là qu'un exemple parmi bien d'autres.

Voilà un portrait pas très réjouissant de la situation. Que nous laisse entrevoir l'avenir?

La dernière année où le Canada a atteint le niveau de plein emploi, c'est-à-dire le niveau reconnu de 3 p. 100 de chômage, c'était en 1950 et depuis cette année-là, le niveau le plus bas de chômage qu'ait atteint l'économie canadienne a été de 4 p. 100 en 1966.

Depuis lors, le taux de chômage n'a cessé de grimper. Il a bien connu quelques soubresauts à la baisse, mais la tendance générale est à la hausse, cela est clair.

Ce que nous laisse entrevoir l'avenir n'est guère encourageant; la technologie éliminant de nombreux emplois, la récession dont personne ne voit la fin, réduisant le taux de croissance de l'activité économique, rien ne laisse croire qu'un renversement important pourra subvenir au manque généralisé d'emplois.

À moins que les gouvernements ne réagissent énergiquement et ne prennent les moyens d'instaurer une véritable politique de plein emploi.

La politique de main-d'œuvre consiste à permettre l'adaptation de la main d'œuvre inoccupée aux emplois disponibles. Il s'agira donc de fournir aux travailleurs à la recherche d'emploi, la formation qui leur permette d'occuper les emplois disponibles ou encore de se déplacer vers les régions où se trouvent les emplois vacants qui correspondent à leurs qualifications, en bref, de régulariser le marché du travail.

[Translation]

If unemployment in Canada is possibly more severe than in other industrialized countries, then the situation in Quebec is worse.

Indeed, according to "official" data on the next table, in 1980, the unemployment rate in Quebec was 9.9 per cent, that is 3 per cent higher than in Ontario and 2.4 per cent higher than the national average.

By taking up the effective unemployment rate used before, then the gaps double or almost, with 5.5 per cent in Quebec and Ontario and 3.7 per cent for Quebec and Canada.

To illustrate the situation differently, whereas Quebec represents 25.4 per cent of the working population in Canada in 1980, it has 33.7 per cent of the "official" unemployed population. In Ontario the balance is better with 37.9 per cent of the working population for the same years and proportionately less unemployed, 34.6 per cent. There are about as many unemployed in Quebec as in Ontario even if Quebec has 1,434,000 workers less.

At CNTU we believe the federal government is among those mainly to blame for the situation, namely because they have not changed their century-old policy of concentrating heavy industry in Ontario in spite of all the rhetoric of sharing in favour more disadvantage areas and this is only one example among many others.

This is not a very attractive description of the situation. What kind of future lies ahead for us?

The last year Canada reached a full employment level, 3 per cent unemployment, was in 1950 and since then the lowest unemployment rate ever recorded by our economy was 4 per cent in 1966.

Since then the unemployment rate constantly increased and if it is true that it sometimes dropped, the general pattern was obviously that it was on the rise.

The future does not seem very encouraging; many jobs disappear because of new techniques, nobody can foresee an end to the recession reducing the growth rate of economic activity and nothing indicates a solution to the generalized job crisis will be found.

Unless governments react vigorously and take the necessary means to set up a real full employment policy.

Manpower policy is supposed to allow the unemployed workforce to take up available jobs. We will have to give workers looking for a job the training needed to fill available jobs or move them to areas where they will find jobs corresponding to their qualifications, in summary, straighten out the work market.



## [Texte]

Bien qu'une politique de formation soit absolument nécessaire, il faut reconnaître qu'elle n'est qu'une partie de la solution à un problème global.

• 2030

En effet, si on est en mesure de savoir qu'il y a des secteurs où l'on rencontre des difficultés à recruter du personnel qualifié, on est incapable d'évaluer avec précision on même approximativement le nombre de travailleurs qualifiés, leurs spécialisations, les régions où seront disponibles des emplois dans les trois ou quatre prochaines années.

C'est là du moins ce que nous confirmait M. Gordon Betcherman, chercheur à l'emploi du Conseil économique du Canada et auteur d'une étude intitulée Les pénuries de travailleurs spécialisés. Selon ses résultats, la moitié des 1,400 employeurs interrogés auraient eu de la difficulté à recruter du personnel qualifié, particulièrement pour des postes de cols bleus spécialisés pour les industries manufacturières. Toutefois, ils étaient incapables de préciser quels allaient être leurs besoins futurs de main-d'œuvre.

Suivant ses conclusions, on constate que dans de nombreux cas, les employeurs doivent recourir à une réduction de la production pour pallier à ces pénuries de main-d'œuvre spécialisée, ce qui nous fait croire que l'incapacité des employeurs de prévoir leurs besoins de main-d'œuvre peut avoir des effets d'entraînement très néfastes pour l'ensemble de l'économie.

Cette capacité des employeurs de prévoir leurs besoins en personnel est symptomatique des mécanismes du marché qui font que dans bien des cas, au gré des fluctuations, les entrepreneurs décideront de se lancer ou de se retirer de l'exploitation de telle ou telle ressource, de la fabrication de tel ou tel produit.

A ce titre, le cas des mines d'or constitue un bel exemple. Avec la montée des prix de l'or sur les marchés internationaux, de nombreux investisseurs se sont montrés intéressés à investir dans l'exploitation de nouveaux filons ou de vieilles mines jusque là fermées à cause des coûts d'exploitation trop élevés. Mais surviendrait une chute du prix de ce métal que ces investisseurs se désisteraient, les mines fermentaient et les travailleurs, comme toujours otages des fluctuations, chômeraient.

Le jeu du marché n'est pas aussi évident dans tous les cas, mais celui-ci illustre très bien la problématique de la prévision des besoins de main-d'œuvre dans une économie capitaliste. On aura beau faire toutes les enquêtes, convoquer tous les comités et consulter tous les spécialistes qu'on voudra, on ne parviendra jamais qu'à avoir une idée tout juste approximative du nombre de travailleurs dont a besoin l'entreprise privée pour fonctionner. Cet état de faits demeurera tant que les travailleurs seront à la remorque des mécanismes de l'offre et de la demande pour leur fournir un travail qui leur est vital.

L'état actuel du marché du travail où le chômage atteint des proportions jamais égalées depuis la Grande Crise le démontre clairement, croyons-nous. Notre réponse: une véritable politique de plein emploi.

## [Traduction]

Although a training policy is essential it will only partly solve this global problem.

We are able to determine in which areas it is difficult to recruit qualified workers but we cannot precisely or even approximately assess the number of qualified workers, their skills and the areas where jobs will be available three or four years ahead.

This was confirmed by Mr. Gordon Betcherman, researcher for the Economic Council of Canada in a report entitled Skilled Workers Shortages. From his conclusions, half of the 1,400 interviewed employers would have had problems recruiting qualified staff especially specialized blue collars in the manufacturing sector. They were however unable to describe in detail their future manpower needs.

He concluded that in many cases employers have to reduce production to make up for these skilled worker shortages. Their incapacity to foresee their manpower needs may result in very damaging effects on the economy on the whole.

Their failure is symptomatic of market mechanisms whereby contractors adjust to the ups and downs to get in or withdraw from developing a resource or a product.

In this regard gold mines are a case in point. With gold prices escalating on international markets many investors showed interest in exploiting new veins or old mines, up to then closed, because of too high development costs. If the price of this metal fell on the market investors would withdraw, mines would close and as always workers would become hostages of these fluctuations and be out of work.

Market forces are not as obvious in all cases but this case very well reflects how difficult it is to forecast manpower needs in a capitalist economy. Try as we might with inquiries, committees and expert advice, we will only come close to having a rough idea of the number of workers needed in the private sector. The situation will remain unchanged as long as workers depend on supply and demand mechanisms to provide them with a job, vital for them.

We believe that the present state of the job market with unemployment reaching record levels as never before since the great depression is a clear demonstration of this argument. A solution to this problem lies in a real policy of full employment.



## [Text]

Les membres de votre comité doivent prendre conscience de la gravité du problème du chômage; à la CSN, nous ne croyons pas que ce problème sera résolu par la révision des programmes fédéraux de formation, mais au contraire par la mise sur pied d'une véritable politique du plein emploi.

L'atteinte de cet objectif du plein emploi impose de changer les fondements de la rationalité économique. Il faut reconsidérer les missions politiques et sociales de l'économie en fonction de la masse et de ses besoins, ce qui implique que les stratégies de développement industriel doivent tendre à favoriser les intérêts communs des travailleurs et qu'elles doivent donc se définir en fonction de ces intérêts.

• 2035

Nous ne croyons pas que nous puissions compter sur les capitalistes, qu'ils soient étrangers ou locaux, pour nous garantir le plein emploi. Depuis plusieurs décennies, les élites économiques nationales partagent le contrôle de l'économie avec les multinationales, ces dernières contrôlant déjà plusieurs secteurs stratégiques, sans qu'ait jamais été assuré le plein emploi. La mainmise étrangère sur notre économie et l'intégration économique avec les États-Unis se sont donc poursuivies sur le dos des travailleurs.

Nous croyons donc à une stratégie économique qui chercherait plutôt à mettre notre économie à l'abri des crises périodiques qui sévissent dans le monde capitaliste.

Dans une telle stratégie, la production des biens et services serait orientée non en fonction des besoins des puissances étrangères comme on le fait présentement, mais plutôt en fonction de la population.

Ainsi, dans le cas de l'industrie textile et de la confection, nous croyons que le gouvernement fédéral doit recourir à l'imposition de contingentements plus sévères, particulièrement face aux importations provenant des États-Unis, dans le but de protéger nos emplois locaux et de produire en fonction de nos propres besoins plutôt que de maintenir notre dépendance envers les importations et d'assister, impuissant, à la saignée d'emplois dans ce secteur comme c'est particulièrement le cas au Québec depuis plusieurs années.

Toujours en conservant l'objectif de développer une stratégie qui soit élaborée en fonction des intérêts des travailleurs, nous croyons que le rôle d'intervenant majeur de l'État dans l'économie doit changer radicalement.

Jusqu'ici, l'intervention de l'État fédéral dans l'économie s'est presque exclusivement limitée à un rôle d'appui à l'entreprise privée. Qu'on pense à toute la série de programmes de subventions, souvent sans condition. Il est temps que l'État réoriente sa politique d'intervention dans l'économie, particulièrement à la lumière des résultats obtenus.

Mentionnons, à titre d'exemple, le cas de l'industrie québécoise des pâtes et papier où le gouvernement fédéral aura investi à lui seul 150 millions de dollars lorsque s'achèvera le programme conjoint fédéral-provincial de modernisation. Sachant que l'on s'attend à une perte nette d'au moins 650 emplois suite à ce programme, il y a lieu de questionner les

## [Translation]

Members of your Committee have to grow aware of the seriousness of the unemployment problem. At CNTU we do not believe this problem will be solved by reviewing federal training programs, but rather by setting up a real full employment policy.

To reach this target we have to change the whole rationale of our economy. Political and social rules of the economy have to be reconsidered taking workers and their needs into account which implies that industrial development strategies must favour their common interests and be defined accordingly.

We do not think that the capitalists, be they foreigners or nationals, will guarantee us full employment. For several decades, the national economic elites have been sharing the control of the economy with the multinationals, the latter already controlling several critical sectors, and yet full employment has never been reached. Foreign ownership of our economy and economical integration with the United States have therefore been pursued on the back of the workers.

Therefore, we believe in an economic strategy which would rather seek to shelter our economy from the periodical crises that shake up the capitalistic world.

In such a strategy, the production of goods and services would be directed not according to the needs of foreign powers as presently, but rather according to the needs of the people.

Thus, in the case of the textile and clothing industry, we believe that the federal government should set harsher quotas, particularly in the case of imports coming from the United States, so as to protect our local jobs and to produce according to our own needs rather than to maintain our dependency vis-à-vis imports and to witness, helplessly, the bleeding of jobs in this sector as has particularly been the case in Quebec for several years.

Always keeping in mind that strategy development goal in the interest of the workers, we believe that the major intervention role of the state in the economy has to change drastically.

Up to now, the intervention of the federal state in the economy has almost been exclusively limited to a support role to private enterprise. Just think of the whole series of mostly untied grants programs. It is high time that the state redirects its policy of intervention on the economy particularly in the light of the results up to now.

As an illustration, let us mention the case of the Quebec pulp and paper industry where the federal government will have invested on its own \$150 million when the joint federal-provincial program of upgrading will be completed. Knowing that a net loss of at least 650 jobs is expected at the end of this program, there is ground to question the concerns of the

## [Texte]

préoccupations du gouvernement fédéral quant aux «perspectives d'emplois dans les années 80».

Cette situation est d'autant plus odieuse qu'on découvre que l'International Paper Company ne réinvestit que 2 p. 100 de ses profits au Québec alors qu'elle y réalise 25 p. 100 de ceux-ci. Quand en plus de tolérer que des entreprises étrangères rapatrient des profits réalisés à même nos ressources et souvent au prix de la santé de milliers de travailleurs, l'État fédéral s'en fait le complice actif, quelle est donc sa véritable préoccupation?

Relativement aux pratiques de réinvestissement des profits par les compagnies qui, avec les subventions des divers paliers de gouvernement, sont les principales sources de financement de la croissance économique et, partant, de la création d'emplois, nous croyons que la seule façon qui permette aux travailleurs et aux contribuables de s'assurer que les entreprises remplissent leur fonction sociale qui permette aux individus de gagner leur vie, c'est la transparence économique, c'est-à-dire l'accès à l'information sur les états financiers des compagnies.

## • 2040

Un changement radical d'orientation doit survenir au niveau de l'intervention gouvernementale. Nous proposons que l'instrument de l'État soit utilisé pour réorienter les activités en mettant la priorité sur la complémentarité des différents secteurs. Par exemple, plutôt que d'avoir deux ou trois producteurs d'appareils ménagers, succursales de multinationales, dont la taille est trop petite pour atteindre une efficacité optimale, l'État verrait à consolider ces établissements dans une seule entreprise publique, liée à d'autres entreprises publiques pour ces approvisionnements en matières premières.

Le développement d'entreprises publiques gérées en fonction des intérêts des travailleurs permettrait de promouvoir un développement plus décentralisé qu'actuellement, de localiser des entreprises dans les régions où il existe une population désireuse de travailler, de permettre le développement économique des régions plutôt que d'empiler les usines dans la région métropolitaine et d'exiger des citoyens québécois de s'y installer pour trouver de l'emploi.

Par ailleurs, contrairement à la tendance actuelle qui vise un redéploiement de l'activité industrielle orienté vers l'exportation, lequel est dirigé par des capitalistes étrangers, une prise en main de notre économie ferait diminuer notre dépendance envers la grande quantité de biens fabriqués qui sont importés l'exportation devant suffire à équilibrer nos paiements pour des biens dont nous ne pouvons disposer que par l'importation.

Pour nous, une politique de plein emploi doit, nous l'avons déjà affirmé, passer par une révision des fondements de la rationalité économique. Orienter la production des biens en fonction de la satisfaction de nos propres besoins, accroître l'intervention de l'État par la formation d'entreprises publiques, accentuer le développement économique des régions, développer l'exportation en vue de l'autosuffisance, tels sont les changements qui permettraient une véritable politique de plein emploi.

## [Traduction]

federal government as far as the job opportunities in the nineteen eighties go.

This situation is all the more ignominious when we find out that the International Paper Company reinvests only 2 per cent of its profits in Quebec, whereas they earn 25 per cent of them there. On top of tolerating that foreign companies repatriate profits earned on our own resources and often at the price of the health of thousands of workers, the federal state becomes an active accomplice, what is its real concern?

In relation to the re-investment of profits practices of companies which, with the grants of the different levels of government, are the main sources of funding of the economic growth and, therefore, of job creation, we believe that the only way enabling the workers and the taxpayers to make sure that the companies fulfil their social function, which is to enable people to earn their living, is economical transparency that is to say access to information on the financial statements of the companies.

There must be a radical change to the orientation of governmental interventions. We suggest that the state's tool be used to redirect activities by putting the emphasis on the various complementary sectors. For example, instead of having two or three subsidiaries of multinational companies manufacturing appliances which would be too small to reach an optimum efficiency, the state should consolidate its facilities into one public company linked to other public companies for its supplies in raw material.

The establishment of public companies managed in the workers' interest would promote a development much more decentralized than it is presently, would encourage companies to establish themselves in areas where the population is willing to work, would promote the economic development of those areas instead of piling up plants in the metropolitan area, thus forcing Quebec citizens to go live there in order to find a job.

Contrary to the present trend toward an export-based redeployment of industrial activity, which is held by foreign capitalists, if we took over our economy, our dependence on the vast number of imported manufactured goods would diminish since exports should be enough to balance our payments for goods which can only be obtained through imports.

For us, a full employment policy must, as we have already said, follow a review of the basis of an economic rationale. We must therefore direct the production of goods to satisfy our own needs, increase state intervention by establishing more public companies, accentuate regional economic development, increase exports to achieve self-sufficiency; all those changes would make it possible to have a truly full employment policy.



*[Text]*

Toute politique de plein emploi doit comprendre un volet qui porte sur la formation de la main-d'œuvre. Toutefois, il faut se défaire de cette conception que l'on semble avoir, à savoir que le manque de formation expliquerait le niveau élevé de chômage.

Il nous apparaît évident que c'est plutôt le manque chronique d'emplois qui explique cette situation. Le fait qu'il y aurait au Québec, en 1978, un emploi disponible pour 33 chômeurs en constitue une preuve éloquent.

Par ailleurs, toute économie en mutation, comme la nôtre, a besoin de se doter d'une politique de formation qui permette aux travailleurs d'acquérir les nouvelles qualifications résultant de ces transformations.

L'instauration d'une véritable politique de plein emploi permettrait, comme nous l'avons dit plus haut, de procurer du travail à toutes les personnes désireuses de travailler. Pour nous, une politique de formation doit être intimement liée à une politique de plein emploi pour permettre aux travailleurs d'être non seulement occupés, mais aussi pour que leur travail devienne un instrument de libération qui leur permette de se réaliser pleinement.

• 2045

La CSN exprimait récemment devant la Commission sur la formation professionnelle et socio-culturelle des adultes mise sur pied par le gouvernement du Québec ses vues sur le sujet.

Plutôt que de faire la lecture exhaustive des pages qui vont suivre, c'est-à-dire des pages 13 à 20, on fera lecture des pages à la fin du mémoire où sont regroupées nos revendications. Cela m'apparaît suffisamment éclairant et on pourra revenir pour des questions supplémentaires.

Depuis quelques années, nous assistons au Québec à une recrudescence impressionnante des fermetures d'entreprises et des mises à pied collectives.

Comme le chômage atteint déjà des sommets, il est temps que les gouvernements prennent des mesures pour enrayer ce phénomène, car trop souvent les entreprises ferment leurs portes pour déménager dans d'autres régions afin de concentrer leur production à un autre endroit, résultats de fusion, de mauvaise gestion; les causes varient.

Mais les effets sont toujours semblables: les travailleurs se retrouvent sans emploi, souvent sans préavis, généralement sans aucune forme d'indemnisation; ils y perdent parfois des salaires et autres dus. Dans les cas de faillites, l'économie de régions entières peut en être affectée, comme cela est le cas présentement sur la Côte-Nord ou dans la région de l'amiante.

Nous croyons qu'un certain nombre de mesures doivent être prises pour prévenir et enrayer les fermetures et pour garantir aux travailleurs qui en seront tout de même victimes des préavis et une compensation qui leur permette de se relocaliser dans un autre emploi.

Le sceau de secret des entreprises doit tomber, car les décisions prises dans les officines des conseils d'administration sont d'un intérêt primordial pour la sécurité d'emploi des travailleurs et la vie collective. Combien d'entreprises ont dû

*[Translation]*

Any full employment policy must provide something for manpower training. We must forget about this idea that everyone seems to have that the high unemployment rate could be explained by the lack of training.

It is quite clear that only the chronic lack of jobs can explain that situation. The fact that in Quebec in 1978, there was only one job for every 33 unemployed speaks for itself.

Any changing economy such as ours must develop training policy enabling workers to acquire new qualifications to adapt to changes.

Adopting a truly full employment policy could give a job to all those willing to work. For us, a training policy must be closely related to a full employment policy so that workers can not only hold the job but also use their work to liberate and fulfil themselves.

The CNTU recently put its view in front of the Commission sur la formation professionnelle et socio-culturelle des adultes established by the Quebec government.

Rather than read pages 13 to 20, we are going to read out our demands which are to be found at the end of the brief. They speak for themselves, and then we will answer your questions.

During the last few years many businesses in Quebec have had to close down and there has been a large number of collective layoffs.

As unemployment has already reached a peak, it is time the governments take steps to stop this phenomenon. Too often businesses close down and move to other areas in order to concentrate their production. The reasons vary from mergers to bad management.

The effects however are always the same, the workers lose their jobs often without notice and also without compensation. They lose their salaries and all other advantages that they are entitled to. In the case of bankruptcies, the economy of the whole region can be affected as it is now the case on the north coast or in the asbestos area.

We think that a number of steps have to be taken in order to prevent and stop these businesses from closing and in order to ensure the workers who are the victims of such closures that they get notice and compensation so that they can find another job.

The companies have to be stopped being so overly secretive especially in view of the fact that decisions made by their board of directors are so important to the workers job security and to the community as a whole. How many companies had

*[Texte]*

fermer leurs portes parce qu'aucune modernisation n'avait été effectuée depuis plusieurs années malgré des profits réguliers?

Les informations financières sur les entreprises revêtent un intérêt public, particulièrement pour les travailleurs, car il y va de leur travail et de leur survie. Toutes les informations relatives aux états financiers, aux sources de financement et aux projets d'investissement doivent donc être rendues publiques. Ces informations devraient être suffisamment complètes pour donner une idée précise de la situation actuelle et future de l'entreprise et, de plus, elles ne devraient pas être consolidées, mais désagrégées au niveau de chaque établissement.

Le droit à l'information sur les entreprises est un droit démocratique qui seul peut permettre de s'assurer que les entreprises font les efforts nécessaires pour maintenir un niveau de croissance et de création d'emplois qui permette à tous les individus d'exercer leur droit au travail.

## • 2050

La mise sur pied d'une caisse de stabilisation de l'emploi viserait deux objectifs. D'une part, la prévention des fermetures et d'autre part, la compensation des travailleurs. La prévention serait assurée du fait que cet organisme pourrait enquêter publiquement sur toute fermeture annoncée ou appréhendée afin de les éviter et éventuellement de faire des recommandations qui permettraient d'assurer la poursuite de leurs opérations. Tous les groupes intéressés pourraient se faire entendre lors de la tenue de cette enquête publique pour y exprimer leurs vues sur les décisions qui pourraient affecter les travailleurs, la population et tout le développement d'une région. De plus, toute aide financière de l'État à une entreprise qui décide de fermer les portes d'un de ses établissements devrait être interrompue.

Il nous apparaît que les employeurs doivent absorber la charge financière des chômeurs qu'ils créent. Ainsi, nous exigeons que l'entreprise assure le plein salaire de ses travailleurs pendant la première année et 50 p. 100 pour les deux années suivantes, la différence étant prise en charge par l'assurance-chômage.

Pour s'assurer du paiement de ces indemnités aux salariés, un fonds d'indemnisation serait constitué à partir des cotisations versées par tous les employeurs au prorata des heures travaillées. Les salaires dus aux salariés durant les trois premières années suivant la fermeture seraient versés à ce fonds et la caisse se chargerait de les verser aux travailleurs. Enfin, cette caisse serait administrée paritairement d'une part par les représentants des travailleurs et d'autre part par ceux du gouvernement et des employeurs.

Nous considérons que toute entreprise qui entend procéder à des licenciements ou à une fermeture devrait obligatoirement fournir aux salariés un préavis d'un an. Cet avis fournirait les raisons pour lesquelles la compagnie entend procéder ainsi, de sorte que par la suite la caisse pourrait intervenir et ouvrir une enquête.

De plus, dans le cas de faillite, nous réclamons un amendement à la législation fédérale sur la faillite. Cet amendement devrait faire en sorte que les dus passent avant toute créance,

*[Traduction]*

to close down because they did not upgrade their facilities despite steady profits!

The release of financial information on companies is in the interest of the public, particularly of the workers, because it concerns their work and their survival. All the information relating to financial statements, sources of financing and investment projects must be made public. This information should be sufficiently complete to give a clear idea of the present and future position of the company and should not be consolidated but broken down for each facility.

The right to information on businesses is a democratic right which can alone ensure that businesses do all that is needed to maintain the necessary level of growth and job creation enabling everybody to exercise his or her right to work.

The establishment of an employment stabilization fund would have two objectives. On the one hand, preventing closings and on the other hand compensating workers. It would prevent closings because this organization could make public inquiries on all announced or apprehended closings in order to avoid such and could make recommendations that would ensure the continuation of their operations. All interested groups could be heard at these public hearings where they could express their views on the decisions that might affect the workers, the population and the whole development of a region. Moreover, any government financial assistance to a business deciding to close one of its plants should be stopped.

We think that employers should bear the financial burden of the unemployed that they create. We therefore demand that such a company pays its workers full salary for the first year and 50 per cent for the two following years, the difference being made up by unemployment insurance.

To ensure the payment of such compensations to the wage earners, a compensation fund would be established through contributions by all the employers according to the number of hours worked. Wages owed to the workers during the first three years after the closing would be paid to this fund from which individual compensations would be paid. Finally, this fund would be administered by an equal representation of labour on the one hand and government and employers on the other hand.

We submit that any company that intends to lay off manpower or to close a plant should be forced to give its employees a one-year advance notice. Such notice would state the reasons for which such action is being considered by the company so that the fund could then intervene and open a public inquiry.

In addition, in the case of a bankruptcy, we demand that the federal legislation be amended so that moneys owed be paid before any debt, even secured debt, and that no maximum be



*[Text]*

même garantie et qu'aucun maximum ne soit assorti aux créances salariales. Il faut bien comprendre que les travailleurs n'ont que leur salaire comme actif alors que les banques et autres créanciers ont généralement bien d'autres actifs. D'autant plus que la liquidation du reste de la faillite pourrait se faire selon les procédures qui existent déjà, les actifs étant amputés des salaires et autres dus monétaires.

Le droit à un revenu garanti. Les fermetures d'entreprises et les licenciements collectifs ne sont pas les seules causes de coupures de revenu pour les travailleurs; il y a aussi la maladie, le chômage dû à l'insuffisance d'emplois ou à l'incapacité de l'économie d'absorber les nouveaux arrivants sur le marché de travail. S'ajoutent à cela la retraite, les accidents et autres motifs.

Nous croyons fermement que tous ces travailleurs à qui on fait vivre une situation difficile ont à tout le moins droit à un revenu décent. C'est le moins qu'une société dite civilisée puisse faire. En conséquence, nous croyons que doit être assuré à ces travailleurs un niveau de revenu au-delà du seuil de pauvreté et que ce revenu doit être indexé à l'évolution du salaire moyen.

## • 2055

Ceci implique pour l'assurance-chômage par exemple, que l'on rappelle les restrictions appliquées depuis quelques années au régime, qu'on facilite l'accessibilité, qu'on élève le niveau des prestations et qu'on allonge la durée de leur versement. Nos revendications.

Pour le plein emploi.

La reconnaissance par le gouvernement canadien de la nécessité d'une politique de plein emploi comme solution au chômage aigu que connaît le Canada et plus particulièrement le Québec.

Une politique de plein emploi qui privilégierait la production de biens en fonction de la satisfaction prioritaire des besoins de la population; l'exportation de biens et services devant assurer l'équilibre de nos importations; le développement économique des régions au détriment de la concentration de l'industrie dans les grands centres; l'accroissement de l'intervention de l'État par la formation d'entreprises publiques.

Concernant la formation . . .

La CSN revendique l'accessibilité et la gratuité de l'enseignement aux adultes à tous les niveaux.

La CSN considère que l'une des fonctions de l'éducation des adultes est de corriger les inégalités de départ et qu'elle doit en conséquence s'adresser prioritairement aux adultes qui ont quitter rapidement le réseau scolaire régulier ou qui n'ont pas eu accès ainsi qu'aux défavorisés.

La CSN identifie les priorités suivantes: la lutte contre les inégalités hommes/femmes; le rattrapage et la lutte contre la marginalité des sous-scolarisés, manœuvres, chômeurs, immigrants, handicapés et tous ceux qui n'ont reçu qu'en entraînement à un poste de travail; l'accessibilité accrue pour les personnes âgées; le recyclage des travailleurs à l'emploi; la lutte contre l'analphabétisme.

*[Translation]*

put on unpaid wages. It must be well understood that workers only have their wages as assets, whereas banks and other lenders have lots of other assets. Especially as the settlement of the bankruptcy could proceed according to the existing rules which take the wages and other unpaid amounts of the assets.

The right to a guaranteed income. Business closings and collective layoffs are not the only causes of income cuts for workers; illness, unemployment due to a shortage of employment or to the inability of the economy to absorb new comers on the labour market are other reasons to which we can add retirement, accidents and others.

We firmly believe that all these workers who face a difficult situation should at least be given a decent income. This is the least that a so-called civilized society can do. We believe that these workers must be assured of a revenue above the poverty line and that this revenue must be indexed to average wage rate of growth.

For instance, this implies that the limitations to unemployment insurance benefits implemented in the last few years be repealed, that eligibility to the plan be enlarged, that the benefits be increased and delivered for a longer period. Our claims.

Full employment.

That the Canadian government recognize the need for a full employment as a solution to the acute unemployment problem in Canada and especially in Quebec.

A full employment policy that would favour the production of goods to meet, first of all, the needs of the population; the export of goods and services to balance our imports; regional economic development instead of concentration of industry in the major centres; increased government intervention in the establishment of public corporations.

On training . . .

The CNTU claims free access to adult education at all levels.

The CNTU thinks that one of the roles of adult education is to compensate for original inequalities; consequently, it must be available primarily to adults who have left early the regular school system or who could not have access to it; it should also be offered to the less favoured.

The CNTU identified the following priorities: Fight against man-woman unequal status; remedial courses and fight against the marginality of the under-educated, the unskilled, the unemployed, the immigrants, the handicapped and all those who have received training in one type of work only; greater accessibility for the old; retraining of workers; fight against illiteracy.

*[Texte]*

L'accessibilité pour ces catégories sociales étant limitée par de nombreux facteurs, il faut étendre les possibilités de formation et élargir l'accès aux programmes de formation et d'allocations.

Il faut de plus pour l'ensemble des adultes éliminer les critères d'âge et d'expérience dans le métier comme conditions d'admission, assouplir les exigences académiques formelles par la reconnaissance des acquis hors l'école, ouvrir les programmes de perfectionnement subventionnés à ceux et celles qui désirent se recycler dans un autre métier.

La formation professionnelle.

Tout adulte doit avoir accès à la formation de son choix. La formation professionnelle ne doit pas être un moyen de régulariser le marché du travail.

Ceci ne nie pas par ailleurs la nécessité de mécanismes de placement, d'ancienneté, de sécurité d'emploi et de classification particulièrement dans les métiers réglementés.

Le rôle et les conséquences de la formation sont trop importants pour limiter et soumettre la formation aux impératifs de la division, organisation du travail et à un simple ajustement technique à l'emploi, déterminés en fonction d'impératifs de rentabilisation avant tout.

• 2100

Parce que la formation est un moyen pour les travailleurs de prendre en charge individuellement et collectivement leurs conditions de vie et de travail, ils doivent pouvoir exercer un contrôle réel sur leur formation. Celle-ci doit être à l'abri du contrôle des entreprises uniquement.

Ce que la CSN préconise, c'est une formation globale permanente, de qualité, qui s'attache à l'individu, qui est orientée vers les besoins des travailleurs et qui définit le travail comme partie intégrante des conditions de vie.

Cette formation est globale et comprend formation générale et professionnelle. Elle nie la séparation trop facilement faite entre ces deux aspects de la formation, puisque dans le travail, on retrouve des implications scientifiques et technologiques ainsi que des implications sociales qui relèvent des sciences humaines.

Elle doit être polyvalente et toujours perfectible compte tenu de l'évolution technologique et scientifique.

C'est donc une qualification potentielle dans un champ d'activités que donnera la formation et particulièrement elle visera à ce que le travailleur soit capable d'organiser, de réaliser, de gérer et se révèle capable de réagir et lutter contre certaines contraintes, conditionnements et exploitations dont il est l'objet.

Elle visera à ce qu'il puisse exercer ses responsabilités et ses droits de façon individuelle et collective.

Elle visera à ce que l'appropriation de la science et de la technologie rattachées au champ d'activités choisi fasse en sorte que le travailleur soit bien équipé pour remplir des tâches.

*[Traduction]*

Since many factors limit the accessibility for these social categories, it is necessary to extend the training opportunities and to increase access to training and grants programs.

Moreover, for all adults it is necessary to eliminate the age and trade experience criteria as eligibility conditions, to soften formal academic prerequisites by recognizing out of school experience, to open subsidized training programs to those who wish to retrain in another trade.

Vocational training.

Each adult must have access to the training of his or her choice. Vocational training must not be a means to regulate the labour market.

On the other hand, this does not eliminate the need for placement mechanisms, seniority, classification and job security, especially in the regulated trades.

The role and consequences of training are too important to be submitted to and limited by the need for work division and organization, as well as by a simple technical adjustment to employment, determined primarily by economic interests.

Training is a means by which the workers can take charge, individually and collectively, of their living and working conditions. It must therefore be effectively controlled by them preserved from the exclusive control of the companies.

What we want is an ongoing global training program, a quality program geared to the individual and to the needs of the workers, a program where work is seen as part and parcel of the living conditions.

General and vocational training are part of this global program. It rejects an easy separation between these two aspects of training since work has scientific and technological implications as well as social implications coming under humanities.

It must be many sided and forever perfectable in the wake of technological and scientific evolution.

Training, therefore, will lead to a potential skill in a given field and will give the worker the means of organizing and managing in spite of his working conditions which can sometimes prove constraining and exploitative.

Training will give the worker the means of discharging his responsibilities and rights individually and collectively.

It will give the worker good tools with which to approach science and technology as they are related to his field of activity.



*[Text]*

Elle visera à ce que le travailleur soit capable de comprendre le changement social et culturel, à l'affronter et dans la mesure du possible, à le diriger et à le contrôler en vue d'établir une société plus humaine et plus équitable.

La formation professionnelle doit aussi viser l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Pour atteindre ces objectifs, la formation s'appuiera sur les capacités de transfert de connaissances acquises dont sont capables les individus ainsi que sur une formation pratique, concrète acquise, par exemple, à l'aide de stages sous contrôle de l'éducation.

La formation professionnelle comporte une dimension collective. Elle doit viser l'augmentation de la capacité d'intervention collective des travailleurs sur le processus de travail et ses finalités.

La CSN revendique l'intégration des programmes fédéraux de formation de la main-d'œuvre au réseau québécois de formation.

Le congé-éducation doit être accordé de façon statutaire à tous les travailleurs et travailleuses sans discrimination. Il doit pouvoir être exercé durant le temps normal de travail.

Il ne doit pas affecter des droits et avantages reliés à l'emploi: ancienneté, vacances, avantages sociaux.

Il doit consacrer le droit de retour au poste occupé antérieurement.

Il doit être rémunéré au taux de salaire habituel. Les salaires durant le congé-éducation devraient être défrayés par les employeurs tandis que les frais relatifs aux activités de formation devraient être payés par les divers gouvernements.

Il doit s'appliquer à tous les types de formation: formation en institution, formation populaire, syndicale et autres.

#### Protection de l'emploi.

L'accès à l'information sur tout ce qui a trait aux finances, aux investissements, aux subventions gouvernementales et aux projets de développement des entreprises incorporées sous juridiction fédérale.

#### • 2105

La collaboration du gouvernement fédéral à l'établissement d'une caisse de stabilisation de l'emploi au Québec, dotée de pouvoirs d'enquête, de recommandation dans tous les cas de fermeture appréhendée ou annoncée et d'indemnisation des travailleurs.

L'arrêt de toute forme de subvention gouvernementale à toute entreprise qui ferme les portes d'un de ses établissements.

L'incorporation dans la juridiction fédérale du droit de tout travailleur à un préavis d'au moins un an avant toute mise à pied.

#### Indemnisation des travailleurs:

La modification de la loi sur la faillite fait en sorte que les salariés soient les premiers créanciers garantis dans la faillite et qu'ils soient remboursés pour la totalité de leurs créances.

*[Translation]*

It will enable him to understand social and cultural changes and to influence and control them as much as possible in an effort to establish a more human and more equitable society.

Vocational training must also try to improve the quality of working conditions.

In order to reach these goals, training will take into account the capacity to transfer acquired knowledge and will insist on practical training in the school system, for instance.

Vocational training has a collective dimension. It must improve the collective power of the workers on work and its aims.

The CNTU demands that the federal manpower training programs be integrated to the Quebec training system

Education leaves must become statutory for all workers, male or female, without any discrimination. It must be given during normal working periods.

It must not infringe upon the rights and benefits of employment: seniority, vacation, fringe benefits.

It must entrench the right to the position held before the leave.

The employee must retain his normal salary. During an education leave the salary should be paid by the employer and the training cost by the various governments.

This type of leave must be available for all forms of training; institutional training, popular training, union training and so on.

#### Job protection.

Access to information regarding finances, investments, government grants and development projects of federally incorporated companies.

Participation of the federal government to the establishment of an employment stabilization fund in Quebec with the power to investigate, make recommendations on every expected or announced plant closing, and compensate the workers.

Withdrawal of any form of government funding to any company closing down one of its plants.

Entrenchment of the right of every worker to at least one year's notice before any layoff in the federal legislation.

#### Workers compensation:

Amendment to the Bankruptcy Act so that the wage earners be the first secured creditors in the bankruptcy and that they be refunded all of their claims.

**[Texte]**

Droit pour tous les travailleurs à un revenu garanti supérieur au seuil de pauvreté et indexé à l'évolution des salaires moyens.

Compte tenu du niveau élevé de chômage et de la difficulté de plus en plus grande de trouver du travail, rappel des restrictions appliquées au régime d'assurance-chômage, facilitation des conditions d'accessibilité au régime, élévation du niveau des prestations et prolongation de la durée des versements.

Cela fait le tour d'un mémoire que l'on aurait voulu certainement plus complet, particulièrement sur un point, et je tiens à le souligner au Comité, qui nous préoccupe énormément pour la décennie 80, c'est toute la question de la réorganisation du travail à l'intérieur des entreprises. On y a touché un peu dans notre mémoire, en soulignant le cas des moulins à papier où la modernisation et l'introduction de nouveaux modes de production vont concourir à la mise à pied d'au moins 650 travailleurs. Nos estimations, c'est que ces pertes d'emplois vont également se produire dans de nombreux autres cas.

On est actuellement à réaliser une étude sur toute cette question de l'organisation du travail qui, en plus d'avoir des conséquences sur la quantité d'emplois disponibles pour les travailleurs québécois et canadiens, a également des conséquences sur, je dirais, la qualité du travail demandé ou exigé de la part des travailleurs et travailleuses. La «parcellisation» des tâches, il nous semble, fait en sorte que de plus en plus de travailleurs et de travailleuses perdent beaucoup d'intérêt à leur emploi. Il nous semble et notre préoccupation est d'essayer de prendre en compte ces modifications-là et encore là d'essayer de proposer aux différents intervenants des modalités qui vont protéger et l'emploi et la qualité de vie au travail. Et par qualité de vie au travail, on entend non seulement la sécurité-santé, mais je le disais aussi, l'épanouissement du travailleur et de la travailleuse dans la réalisation de son travail.

Je vous remercie et je m'excuse d'avoir été aussi long dans la présentation.

**Le président:** Très bien, merci. Nous avons maintenant avec nous depuis un certain temps un autre membre de notre Comité, M. Brian Tobin, qui est député de Terre-Neuve, député d'une province où malheureusement il y a aussi beaucoup de chômage.

• 2110

Nous avons à peu près 50 minutes. Nous sommes cinq députés ce soir. Alors, je suggérerais aux membres de prendre au plus dix minutes et si nous avons plus de temps à la fin, nous pourrions avoir un autre tour.

Monsieur Marceau.

**M. Marceau:** Merci, monsieur le président.

Je pense qu'il faut féliciter les représentants de la CSN d'être venus nous exposer leur opinion sur le sujet qui nous concerne et d'avoir présenté leurs idées d'une façon tout à fait claire et précise. Je ne pense pas que vous vous attendiez à ce qu'on accepte toutes ces idées-là, mais elles sont quand même

**[Traduction]**

The right for every worker to a guaranteed income higher than the poverty line and indexed to the average salary rate of growth.

Given the high unemployment rate and the ever-increasing difficulty to find work, repeal of all the limitations to the unemployment insurance plan, relaxation of the conditions for eligibility to the plan, increase of the benefits level and lengthening of the benefit period.

That just about sums up this brief which we would have liked to be more complete, particularly on one point that I want to direct your attention to because it does concern us very much for the nineteen-eighties, and that is the whole question of the reorganizing of work within the companies. It is briefly touched upon in our brief when we mention the case of papermills where the modernization and the introduction of new production methods will result in the layoff of about six hundred and fifty workers. We estimate that these kinds of layoffs will not be unique.

Right now, we are doing a study on the question of work reorganization which could have some effect on the number of jobs available for Quebec and Canadian workers, as well as effects on the quality of the work demanded by the workers. It seems to us that the breakdown of staff into individual operations is causing more and more workers to lose interest in their jobs. We are trying to take into account these changes and to submit proposals that would protect the jobs and the quality of working life to the various parties. What we mean by quality of working life is not only health and security but also the fulfilment of the worker through his or her job.

I want to thank you and apologize for having made such a lengthy presentation.

**The Chairman:** Very well. Thank you. Another member of our committee has joined us. He is Brian Tobin, member for Newfoundland, a Province where unfortunately the unemployment rate is also very high.

We have about 50 minutes left. There are five members of the Committee here tonight. I would therefore suggest that members take 10 minutes each and, if we have enough time at the end, we could proceed with a second round of questioning.

Mr. Marceau.

**Mr. Marceau:** Thank you, Mr. Chairman.

I would first of all like to thank the representatives of the CNTU for having appeared before us to express their opinion on the subject we are dealing with and congratulate them on having presented their ideas in such a clear, precise fashion. I do not think you expected us to accept all your ideas, but you did explain them to us and in a detailed and interesting way.



## [Text]

lancées et elles sont quand même détaillées d'une façon intéressante.

Il y a beaucoup de choses qui me plaisent dans ce mémoire-là, entre autres cette affirmation que vous faites, à savoir que le chômage au Québec est sans aucun doute plus élevé qu'ailleurs et que c'est une situation à laquelle le gouvernement canadien doit s'attaquer. Sans vouloir attribuer de responsabilités, c'est une situation que vous avez décrite d'une façon tout à fait claire et cela me semble important puisque c'est exprimé par un organisme aussi important que le vôtre. Également, lorsque vous dites que les gouvernements sont parfois insensibles à la décentralisation, je pense que vous touchez également un point. Venant d'une région éloignée, il y a longtemps que j'insiste pour que les politiques gouvernementales voient à une certaine décentralisation. Là, on commence à voir un peu le jour avec un centre de données fiscales à Jonquière qui constitue une décentralisation des programmes fédéraux, mais je pense qu'il faut quand même comprendre que nos régions ont besoin d'encouragement pour résoudre leurs problèmes de chômage.

Il y a cependant certaines idées qui me surprennent. D'une part, vous semblez attribuer la responsabilité première du chômage au gouvernement fédéral et d'autre part, vous dites à la page 25 de votre mémoire et je cite:

La CSN revendique l'intégration des programmes fédéraux de formation de la main-d'œuvre au réseau québécois de formation.

J'ai de la difficulté à comprendre que d'une part, vous vouliez que nous fassions, au niveau du gouvernement fédéral, un travail encore plus évident dans le domaine de l'aide au Québec et que d'autre part, vous recommandiez que nous abandonnions le Québec, avec des programmes qui seraient évidemment alimentés uniquement par les Québécois, ce qui me semble être préjudiciable aux Québécois et non de nature à les aider véritablement. Là, nous avons un moyen fédéral et des subventions qui nous viennent d'à travers le Canada et qu'on peut donner au Québec et vous voulez nous enlever ce moyen-là. Est-ce que vous ne croyez pas qu'à l'heure actuelle, il faut demander au fédéral d'agir davantage pour le Québec plutôt que de lui enlever les moyens qu'il a déjà?

**M. Auger:** Vous dites qu'on met comme premier responsable du taux élevé de chômage le gouvernement fédéral; je ne pense pas que ce soit ce qui ressort de notre mémoire. Ce qu'on dit, c'est que le taux élevé du chômage actuel est lié à une conjoncture économique nationale, même internationale, difficile. Le gouvernement fédéral est un des agents économiques importants et on pense pour notre part à la CSN qu'il pourrait intervenir de façon plus forte dans le but de faire baisser le taux de chômage chez les travailleurs et travailleuse canadiens.

D'autre part, prenons note à la page 25 de la revendication qui touche la formation. Cette revendication de la CSN, comme un certain nombre d'autres revendications, est liée au fait que depuis longtemps, on demande que l'ensemble du champ de la formation soit une responsabilité provinciale, une responsabilité du Québec en ce qui nous concerne.

## [Translation]

Your brief contains a great many things I was pleased to hear, for instance the statement you made concerning unemployment in Quebec. You said that unemployment is without a doubt higher in Quebec than anywhere else in Canada and that the Canadian government should do its utmost to deal with that situation. You described the problem in a very clear way and without holding anyone responsible for it and I find that very interesting, coming from an organization as important as yours. When you say that governments sometimes totally disregard decentralization, I think you touch on a very important point. I myself come from a very isolated region, and I have been waging a battle for a long time in order that government policies move more toward decentralization. We are starting to see some results, for example, the income tax information centre that was set up in Jonquière, which corresponds to a decentralization of federal programs. But the government must understand that our regions need encouragement in order to solve their unemployment problems.

Some of your ideas however surprise me. First of all, you seem to hold the federal government mostly responsible for unemployment and, on page 25 of your brief, you say and I quote:

The CNTU demands that the federal manpower training programs be integrated to the Quebec training system.

I do not understand why on the one hand you want the federal government to play a more evident role as far as giving aid to Quebec is concerned, when on the other hand you recommend that we abandon Quebec, so that the province's programs be entirely controlled by the Quebecois people. As far as I am concerned, I see that as being detrimental to the Quebecois, rather than helpful. We have systems and funds that come from all across Canada which we can give to Quebec; and yet you want to take that away from us. Do you not think that at the present time it would be best to ask more of the federal government, rather than limit the means it has?

**Mr. Auger:** You say that we hold the federal government mainly responsible for the high unemployment rate. I do not think that inference is contained in our brief. What we do say is that the high unemployment rate we now know is linked to the general economic national and international situations, which are quite difficult at the present time. The federal government being an important economic agent, we in the CNTU believe that it should act more strongly in view of bringing down the unemployment rate among Canadian workers.

I would also like to bring to your attention the demand we make on page 25 of our brief, concerning training. This demand, like many others made by the CNTU, is linked to the fact that we have for a long time been asking that the entire field of training be a provincial responsibility, a responsibility of Quebec in our case.

[Texte]

• 2115

Ce n'est pas une diminution des subventions versées, c'est clairement un transfert des fonds fédéraux affectés à la formation, redonnés aux provinces, pour éviter ce qui nous semble être un des problèmes importants dans l'éducation des adultes actuellement, soit le chevauchement des juridictions. C'est que nous visons par cette revendication-là. Donc, dans ce champ-là spécifiquement, on demande au fédéral de rapatrier ces subventions ou cet argent aux provinces et nous verrons à ce que les provinces, en ce qui nous concerne le Québec, mettent à la disposition des adultes, des travailleurs les sommes nécessaires à leur formation.

**M. Marceau:** Comment vous assureriez-vous que l'argent remis par le fédéral aux provinces soit utilisé d'une façon efficace? Le fédéral a des exemples, et je ne parle pas uniquement du Québec, je parle au niveau des provinces, de fonds qui sont versés, comme vous le suggérez, de façon inconditionnelle et qui ne rejoignent pas les objectifs pour lesquels ils ont été remis.

**M. Auger:** Je ne connais pas d'exemples précis. Si vous pouviez tout à l'heure nous en donner... Il n'est, bien sûr, pas certain que les sommes dont pourrait disposer le gouvernement québécois actuellement, au niveau de la formation, répondent effectivement aux objectifs que nous, on met de l'avant. Mais ce que l'on dit, c'est qu'il nous semblerait plus facile qu'il y ait un lieu pour ces subventions-là. Selon l'étude qu'on a réalisée sur l'éducation des adultes, les priorités dégagées par la Direction générale de l'éducation aux adultes au Québec et celles dégagées par les programmes de formation de main-d'œuvre du Canada, les PFMC, sont différentes et cela cause des problèmes d'ajustement au Québec.

C'est évident qu'on aura, comme organisation syndicale, tout le travail à réaliser pour s'assurer que ces subventions-là soient bien utilisées, soient utilisées à bon escient.

**M. Marceau:** Une dernière question, peut-être à deux volets.

Est-ce que j'ai encore quelques minutes, monsieur le président?

**Le président:** Cinq minutes.

**M. Marceau:** D'accord.

A ma connaissance, à moins que vous ayez des exemples précis du contraire à me donner, l'organisation des cours de formation relève de la juridiction provinciale; c'est le provincial qui fait l'organisation concrète des cours.

**Une voix:** Oui, oui.

**M. Marceau:** Le fédéral ne fait qu'acheter des places pour des gens qui sont sans emploi à l'intérieur des cours organisés par le provincial. Mais autant que je sache, ceci se fait en collaboration, en comité conjoint, où le fédéral expose les besoins. Le provincial a la décision ultime, c'est lui qui organise les cours. Alors, je ne vois pas dans quel sens le chevauchement se fait puisque c'est un complément plutôt qu'un chevauchement. Il y a beaucoup de chômage, les gens viennent au Centre d'emploi, revendiquent des cours; le fédéral s'adresse au provincial et dit: voici, nous, nous avons du

[Traduction]

We are not asking for the reduction of the funds made available, but a transfer of these federal moneys, provided for training, to the provinces, in view of avoiding what seems to us to be one of the most important problems in the field of adult education, i.e. the overlapping of jurisdictions. That is what we mean by our demand. Therefore, as far as that matter is concerned, we are asking the federal government to hand over these amounts or these grants to the provinces and we will see that the provinces, in our case, Quebec, put this money at the disposal of the adults and workers who need it to better their training.

**Mr. Marceau:** How will you go about guaranteeing that the money handed over to the provinces by the federal government is used efficiently? I could give you several examples of cases which occurred in different provinces and not only in Quebec, where the federal government handed over untied funds to the provinces which were not used to meet the objectives they had been destined for.

**Mr. Auger:** I know of no exact examples. You could perhaps tell us about a few later on. But it is of course not certain that the amounts that the government of Quebec could have at its disposal now, as far as training goes, would accomplish the objectives that we have put forward. What we are saying is that we think things would be easier if these funds were made available regionally. According to the study we made on adult education, the priorities set by the Direction générale de l'éducation aux adultes au Québec and those contained in the Canada Manpower training programs, the CNTP's, are not the same, and that is due to adjustment problems in Quebec.

It is evident that we, as a union, will have to do all the work to ensure that these grants are used advisedly.

**Mr. Marceau:** One last question, that I should perhaps divide in two parts...

Mr. Chairman, do I have any time left?

**The Chairman:** Five minutes.

**Mr. Marceau:** Very well.

To my knowledge, unless you can prove me wrong, the organization of training courses is the responsibility of the provinces. Am I not right to say that the provinces are responsible for the concrete organization of the courses offered?

**An hon. Member:** Yes, yes.

**Mr. Marceau:** All the federal government does is buy places in the courses organized by the provincial government for people without work. But as far as I know this work is done by a joint committee in which the federal government explains the needs that exist. It is the province that makes the ultimate decision and organizes the courses. This is why I do not see how there is an overlapping since the two governments seem to complement each other. There is a lot of unemployment and many people come to the manpower centres asking to follow courses. The federal government gets in touch with the provin-



*[Text]*

chômage dans tel domaine; est-ce que vous croyez que vous pouvez organiser des cours? Ce sont les commissions scolaires... Il y a bien des cas de chevauchement, je le reconnais, mais dans ce domaine-là, il me semble que c'est une complémentarité plutôt qu'un chevauchement. Vous pouvez peut-être me préciser dans quel sens vous voyez ce que vous avez identifié comme étant un chevauchement.

Voici ma dernière question. Vous semblez, d'une part, prôner la liberté du travailleur, son autonomie, son indépendance, son choix de travail, et d'autre part, vous insistez sur une intervention accrue de l'État; l'État doit exercer un contrôle encore plus strict au niveau des entreprises et facilitier, en quelque sorte, un fonctionnarisme presque accru, un fonctionnarisme mitigé, mais une intervention de l'État. Est-ce que vous pensez vraiment que le fonctionnarisme soit une des solutions au taux de chômage élevé et est-ce que vous ne croyez pas plutôt que le travailleur est mieux protégé dans une entreprise privée, contrôlée d'une certaine manière, qu'à l'intérieur du fonctionnarisme?

• 2120

**M. Auger:** Je vais tenter de répondre le plus précisément possible à votre première question. En ce qui concerne le chevauchement, l'évaluation qu'on a pu en faire est la suivante. Les programmes de formation qui relèvent du gouvernement fédéral sont attribués à des travailleurs en chômage ou à la recherche d'emploi, particulièrement à des travailleurs qui sont en emploi et qui veulent se recycler, ces programmes, dis-je, sont attribués en fonction de normes fédérales. Ils sont attribués sur la base de préoccupations de l'assurance-chômage, par exemple; c'est un des critères importants. La formation pour les adultes, elle, rejoindrait au niveau d'une province une préoccupation différente, ce qui fait que des travailleurs, pour être subventionnés par le fédéral, doivent être admissibles à des programmes de perfectionnement alors qu'un bon nombre d'autres travailleurs, selon la réglementation actuelle, n'y sont pas admissibles. Il nous semble qu'il faudrait discuter des priorités avec les provinces, plus particulièrement au niveau des provinces, pour s'assurer que la formation corresponde le plus possible au développement économique, régional ou national de la province. C'est en ce sens-là qu'il y a, je pense, chevauchement au niveau de l'utilisation des subventions fédérales qui, je le répète, sont principalement accordées maintenant aux travailleurs en emploi pour fins de recyclage ou aux travailleurs qui reçoivent l'assurance-chômage alors que d'autres priorités pourraient se dégager au niveau des provinces.

D'autre part, sur la deuxième question concernant l'espèce de contradiction qui peut apparaître entre l'indépendance ou l'autonomie du travailleur et le contrôle de l'entreprise par l'État, on a tenté à la CSN de développer une règle. Je dois vous dire qu'on a encore beaucoup de chemin à faire là-dessus, comme organisation syndicale, mais qu'on va tenter de le faire le mieux possible. Cette règle est la suivante: on dit que la formation du travailleur doit lui permettre de se situer comme un être responsable et autonome par rapport à sa fonction de

*[Translation]*

cial authorities and says: Listen, we have a lot of unemployment in such and such sectors. Do you think you could organize courses? School boards also come into play... I admit that in this area there are many cases of overlapping but it seems to me that as far as the federal and provincial authorities are concerned they seem to complement each other. You could perhaps better explain to me what exactly you see as being the problem of overlapping.

Now I come to my last question. You seem on the one hand to support freedom, autonomy and independence for the worker, and the right for workers to choose the job they wish to hold, while on the other hand, you are requesting that the government intervene on a larger scale. You say that the state should more strictly control private enterprise, which would lead in a way to a much greater degree of officialdom... Mitigated, yes, but nevertheless real. Do you really believe that increased officialdom is an answer to the high unemployment problem? Do you not think that workers are more protected by private enterprise, sensibly controlled, than by officialdom?

**Mr. Auger:** I will try to answer your first question as precisely as possible. As far as overlapping is considered, this is the assessment we were able to make. Federal government training programs apply to unemployed workers or those who are looking for a job, and especially to workers who have a job and want to retrain; these programs are attributed according to federal standards. They are given based on the concerns of the Unemployment Insurance Commission, for example; that is one of the important criteria. Then for adult training, this is of concern to the provinces, which means that in order to get some federal funding, workers must be eligible to training programs while, according to present regulation, many other workers are not eligible. It seems to us that we should discuss priorities with the provinces, in order to make sure that training corresponds as much as possible to the economic regional or national development of the province. I think that is where there is overlapping in the use of federal grants; as I said, these grants are now mainly given to workers with a job and who want to retrain, or to workers receiving unemployment insurance benefits. Other priorities could be established at the provincial level.

On the other question as to the contradiction that may appear between worker autonomy and state control of businesses, the CNTU has tried to develop a rule. I must tell you that our union still has a lot to do, but we will try our best. The rule is the following: we state that the worker's training must allow him to be responsible and autonomous in his role as a worker. That also means the worker must be a responsible being. That is one of our main concerns relating to training.

**[Texte]**

travail. Cela veut dire aussi un être responsable. Cela, c'est une première préoccupation que l'on a quant à la formation.

Quant au contrôle des entreprises, ce que l'on dit dans le mémoire et que l'on a affirmé à plusieurs reprises, c'est qu'il nous semble que quand la définition des priorités économiques est laissée entre les mains d'entreprises multinationales ou d'entreprises privées, les impératifs de développement correspondent davantage à des priorités restreintes qu'à l'ensemble des priorités qui pourraient être déterminées par les travailleurs. Il nous semble que les gouvernements, avec toute la surveillance que les travailleurs devraient exercer, que les gouvernements, démocratiquement élus et indirectement sous le contrôle du peuple, dans la mesure où ils participeraient à la gestion des entreprises, seraient effectivement plus sensibles aux idées préconisées et avancées par les groupes de travailleurs. Avec les expériences qu'on a pu vivre au Québec, on a pu voir qu'effectivement, quand les travailleurs vont défendre leurs intérêts devant un gouvernement, ils ont là une oreille différente. Une entreprise privée peut, si ce n'est pas à sa satisfaction, se retirer du circuit. Deuxièmement, cette importance de l'implication du gouvernement rejoint une autre de nos priorités, soit un développement mieux planifié qui répond à nos préoccupations de plein emploi et de diminution du chômage et du sous-emploi au Québec et au Canada.

• 2125

**M. Marceau:** Merci. Cela mérite réflexion.

**Le président:** Ce sera maintenant M. Jim Hawkes suivi de M. David Orlikow. Je vous suggère d'essayer de ne pas dépasser vos dix minutes.

Monsieur Hawkes.

**M. Hawkes:** Merci et bienvenue. Je ne parle pas bien la langue française. Je poserai deux questions en français, et ensuite je parlerai en anglais. Combien de personnes y a-t-il à la CSN?

**M. Auger:** L'organisation CSN regroupe actuellement environ 220,000 membres qui se retrouvent majoritairement dans le secteur privé, environ 130,000 ou 135,000, les autres se retrouvant dans le secteur public. Dans le secteur privé, on regroupe particulièrement des travailleurs du papier et de la forêt, c'est-à-dire des bûcherons, des travailleurs des usines de pâtes et papier, des scieries; on retrouve également des travailleurs dans le secteur de la métallurgie, du commerce, des communications et dans un secteur qui, selon les définitions, peut être public ou privé, celui des transports.

On a aussi des travailleurs de la construction et de toutes les entreprises connexes. Le secteur public regroupe la majorité des travailleurs dans les secteurs hospitalier et de l'éducation.

**M. Hawkes:** Est-ce qu'il y a une pénurie de personnes dans ces occupations? Is there a shortage of skilled workers in the occupations that you represent in the Province of Quebec?

**M. Auger:** Je ne crois pas qu'on puisse dire qu'il y ait effectivement une pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans l'ensemble des secteurs que l'on représente. Il y a un cas précis qu'on aurait aimé pouvoir développer et c'est celui des mines.

**[Traduction]**

As to the role of businesses, as we said in our brief and as we have repeated many times before, it seems to us that when private businesses or multinational corporations are left to define the economic priorities, the first stages of development correspond more to restricted priorities than to the whole of the priorities that may be established by the workers. It seems to us that with all the control that workers may exert, democratically elected governments who are indirectly controlled by the people, as far as there is involvement in the management of businesses, would be more sensitive to ideas put forth and advocated by workers' movements. Our experiences in Quebec have proven to us that, in fact, when workers go to the government to advocate their own interest, they are listened to with a different ear. If it is not satisfied, the private business can get out. Secondly, this importance of government involvement is in line with another of our priorities, that is a better planned development which would correspond to our ideals of full employment and of a decrease in the unemployment and under-employment rates in Quebec and Canada.

**Mr. Marceau:** Thank you. This is good food for thought.

**The Chairman:** We will now have Mr. Jim Hawkes, followed by Mr. David Orlikow. I would ask you to try not to go over your 10 minutes.

Mr. Hawkes.

**Mr. Hawkes:** Thank you and welcome. My French is not very good. I will ask two questions in French, and then I will switch to English. How many members are there in the CNTU?

**Mr. Auger:** The CNTU now has approximately 220,000 members, a majority, that is 130,000 or 135,000 being in the private sector. The others are in the public sector. In the private sector, we have mostly paper and forestry workers, that is lumberjacks, pulp and paper mill workers, sawmill workers; we also have members in metal working, commerce, communications and in another sector which, depending on your definition, may be public or private, that of transports.

We also have workers in construction and all other related businesses. For the public sector, we have the majority of workers in the hospital and education fields.

**Mr. Hawkes:** Is there a shortage of skilled workers in these fields? Y a-t-il pénurie de main-d'œuvre spécialisée dans ces domaines que vous représentez au sein de la province de Québec?

**Mr. Auger:** I do not think it could be said that there is a real shortage of skilled manpower in most of the sectors we represent. We would have liked to see a little more in one specific sector, that of mining. We have a problem there; in our brief



*[Text]*

On a un problème précis là; on a parlé dans notre mémoire de la situation des mines d'or du Nord-Ouest. La flambée des prix de l'or a amené la réouverture de mines. On estime qu'on a dû à ce moment-là ouvrir des postes de travail pour environ 1,500 mineurs. Il y avait donc là un besoin de formation, mais je ne pourrais pas dire que c'est un besoin de formation qui est permanent, inhérent; il est dû à une situation très particulière.

Dans les autres secteurs, par exemple les secteurs de pointe comme l'industrie métallurgique ou l'industrie électronique, il n'y a pas de pénurie de main-d'œuvre; au contraire, on se retrouve avec une main-d'œuvre très abondante qui sort actuellement du niveau collégial et du niveau universitaire et qui ne trouve malheureusement pas d'emploi à son niveau. J'ai pu constater pour ma part, l'été dernier, que plusieurs étudiantes diplômées du Cégep, donc ayant complété douze, treize ou quatorze ans de scolarité, se sont retrouvées ouvrières, ce n'est pas un terme péjoratif, mais se sont retrouvées ouvrières dans l'industrie du textile. Il y a donc une capacité, un bassin de main-d'œuvre intéressant, important.

• 2130

Alors, pour répondre à votre question, je ne crois pas qu'il y ait pénurie de main-d'œuvre dans l'ensemble de ces secteurs-là, sinon peut-être très ponctuellement.

**M. Hawkes:** Quelle est votre opinion au sujet du National Energy Program and its affect on employment in Quebec?

**Mr. Daniel Simard (Counsellor, Research Service, Confédération of National Trade Unions):** The nationalization of Petro-Canada?

**M. Hawkes:** Non. Le programme d'énergie.

**Le président:** L'effet que cela aura sur les emplois, sur la situation des travailleurs au Québec.

**M. Auger:** Je peux difficilement répondre à cette question-là. On n'a pas fait de relevés importants sur cette question actuellement. Malheureusement, je ne peux pas répondre; j'essaie de voir dans les études ou les débats qu'on a pu avoir récemment et je ne peux malheureusement pas vous fournir une réponse satisfaisante sur cette question. J'aimerais cependant la prendre en note pour pouvoir éventuellement communiquer avec vous. Si je la saisis bien, ce sont les effets du programme énergétique canadien sur l'emploi au Québec.

**Mr. Hawkes:** That would be much appreciated. It may be the translation rather than my ability to read your brief.

Am I correct in saying that one of the basic thrusts would be that people be given free education, pursuing the educational goals of their choice, and that this be universally available to people of all ages? Is that a strong part of what you are telling us?

**M. Auger:** Oui, ce que l'on mentionne c'est qu'effectivement l'éducation devrait être accessible à l'ensemble de la population qui désire revenir ou poursuivre leur formation; que cela soit intégré au niveau québécois et que ce soit disponible pour l'ensemble sur la question de leur choix.

Dans un premier temps, il nous apparaît important de dire que la formation doit relever d'un choix individuel. Cependant,

*[Translation]*

we have said a word about the situation in the gold mines in the northwestern part of the province. The sudden increases in prices have caused some mines to reopen. We believe that it was then necessary to create 1,500 new jobs for miners. This created a need for training, but it is not permanent, since it is due to a very particular situation.

In other high technology sectors such as metal working or electronics, there is no shortage of skilled personnel; quite to the contrary, we now have a very great number of workers coming out of colleges and universities, and unfortunately they cannot find jobs at their levels. Last summer, I noted that several graduates from the CEGEP, who had therefore completed grade 12, 13 or 14, had to accept a job in the textile industry, and I am not using this word in a derogatory sense. So, there is a significant labour pool.

To answer your question, I do not think there is a labour shortage in these sectors, except maybe on a sporadic basis.

**Mr. Hawkes:** What do you think du programme énergétique national et de ses conséquences sur l'emploi au Québec?

**M. Daniel Simard (conseiller du Service de recherche, Confédération des syndicats nationaux):** La nationalisation de Petro-Canada?

**Mr. Hawkes:** No, the national energy program.

**The Chairman:** He is asking you about its effects on employment in Quebec.

**Mr. Auger:** It is difficult to answer this question because no significant survey has been made recently. Unfortunately, I cannot answer your question. I am trying to remember recent studies or discussions but, unfortunately, I cannot give you a satisfactory answer to this question. Yet, I will write it down and try to give you an answer later. If I understood correctly, you want to know about the effects of the national energy program on employment in Quebec.

**M. Hawkes:** Oui, j'aimerais beaucoup que vous me donniez cette réponse. C'est peut-être à cause de la traduction, et non pas de ma capacité à comprendre votre mémoire.

Si j'ai bien compris l'objectif essentiel de votre mémoire, vous préconisez l'enseignement gratuit pour tout le monde, afin que chacun, quel que soit son âge, puisse poursuivre les objectifs professionnels de son choix? C'est bien ce que vous nous avez dit?

**Mr. Auger:** Yes, we state that education should be made available to any individual who wishes to resume or pursue his training; this should be available at the Quebec level and to anybody.

Initially, training must be determined through the individual's choice. However, the working out of a full employment

## [Texte]

nous croyons que la définition d'une politique de plein emploi, d'utilisation des travailleurs et des travailleuses, ne va pas sans prendre en considération des secteurs où nous aurions davantage besoin de travailleurs et travailleuses dûment formés. En ce sens-là, il nous apparaît conforme de dire que les besoins de formation globale de l'individu doivent être permis. Que les champs d'activités de formation doivent être déterminés pour que les travailleurs et les travailleuses reçoivent une formation adéquate et puissent aussi pouvoir bénéficier d'emploi suite à cette formation.

**Mr. Hawkes:** Then I was not quite correct when I said that it was total freedom of choice; you would put on some limits in the sense of at least the number of available seats and they would relate to the predicted demand for skills. In other words, if you were in an economy that needed more transportation drivers society would then provide more training for transportation drivers than it would for something where there would not seem to be jobs or need. So, it is not total freedom of choice, it has to be within the limits of the needs of the society.

• 2135

**M. Auger:** Oui. Il faut bien distinguer, parce qu'on parle de formation. On le mentionne et je reprends le paragraphe, à la page 24 de notre mémoire:

Cette formation est globale et comprend la formation générale et professionnelle. Elle nie la séparation trop facilement faite entre ces deux aspects de la formation puisque, dans le travail, on retrouve des implications scientifiques et technologiques ainsi que des implications sociales qui relèvent des sciences humaines.

Ce que l'on veut indiquer, quand on parle de formation, c'est que la formation qui est adressée à l'individu couvre, je l'ai mentionné tout à l'heure bien sûr, un champ d'activité. Cependant, cette formation qui s'adresse à l'individu doit être suffisamment large ou polyvalente pour lui permettre d'avoir, je dirais, une mobilité à l'intérieur de ces champs d'emploi, d'avoir la possibilité de se déplacer, tant par rapport à des impératifs économiques qui pourront être posés que par rapport à des choix que lui-même pourrait vouloir exercer en vue d'occuper un autre type d'emploi.

Effectivement, quand on dit «une liberté», et que tout adulte doit avoir accès à la formation de son choix, je ne pense pas que l'on doive comprendre qu'on va pour cela former dorénavant plein de menuisiers et de charpentiers. Parce que cela ne correspond plus, mais plus du tout, à des impératifs de main-d'œuvre pour 1980, sinon pour une quantité qui est effectivement à prévoir et à délimiter. Mais le choix de la formation va quand même demeurer quant aux champs d'activité qui vont être offerts aux individus, et aux possibilités de l'individu de s'insérer dans un de ces choix de champs d'activité et, par la suite, d'avoir la polyvalence voulue pour couvrir un certain nombre d'emplois.

On veut mettre cela particulièrement en opposition avec ce que l'on appelle la formation sur mesure, c'est-à-dire la formation où le travailleur ou la travailleuse est formé pour occuper un poste de travail. Ce poste de travail étant aboli, la travail-

## [Traduction]

policy must take into account those sectors where we need more skilled workers. In that sense, it seems to us we can say that the individual's general training needs must be recognized. Training areas must be identified so that workers can get an adequate training which will result in their finding a job.

**M. Hawkes:** Donc, je n'avais pas raison de parler de liberté de choix totale. En effet, vous y reconnaissez certaines limites en ce sens qu'il existe un certain nombre de places disponibles, calculé en fonction des prévisions de la demande. En d'autres termes, si notre économie avait besoin d'un plus grand nombre de chauffeurs de véhicules quelconque, la société devrait alors assurer dans ce domaine-là davantage de cours de formation qu'elle ne le ferait dans d'autres domaines où les besoins seraient inexistantes. Donc, ce n'est pas une liberté de choix totale étant donné qu'elle dépend des besoins de la société.

**Mr. Auger:** Yes. We have made a distinction when we talk about training. On page 24 of our brief, I say:

This kind of training is comprehensive and includes general and occupational training. It denies the distinction which is made too easily between these two aspects of training since, in the workplace, there are scientific and technological implications as well as social ones which relate to human sciences.

When we talk about the training that is given to an individual, we include the whole area of activity. The training which is given to an individual must be wide or multi functional enough to allow him some mobility within this whole area of activity, so he can make a choice according to potential economic requirements or personal preferences.

Indeed, when we are talking about freedom and when we are saying that every adult person must be allowed to get the training of his choice, it does not mean that, from now on, we will train a lot of carpenters, since those skills are no longer in demand in 1980, except for a given number which is easily foreseeable. But the choice regarding training will still be restricted to the area of activities which will be available to individuals and to the capacities of this individual to fit in one of these choices so, later on, he will have different skills which will allow him to have access to a certain number of jobs.

Contrary to this kind of training is the so-called custom made training, whereby the worker is trained in order to hold a specific job. When this job disappears the worker must go back to training courses or go through unemployment before getting



**[Text]**

leuse ou le travailleur doit retourner en formation ou doit passer par le chômage avant d'occuper un nouveau poste de travail qui corresponde à la formation trop stricte qui lui a été donnée.

**The Chairman:** David Orlikow.

**Mr. Orlikow:** I will pass for the moment, Mr. Chairman.

**The Chairman:** I have a few questions and then I will go to Mr. Tobin.

Alors, à la page 5 de votre mémoire, vous discutez du cas des jeunes. Est-ce que vous croyez que les programmes de formation professionnelle dans les CEGEP du Québec et dans les écoles techniques sont suffisants? Quand on a commencé le système de CEGEP au Québec, il était, à ce moment-là, un moyen de donner une formation aux jeunes, etc. Ils ont pensé que la majorité des jeunes opéreraient pour le côté professionnel plutôt qu'académique. Mais ils ont trouvé sauf dans la région du Lac Saint-Jean, je crois, car nous avons visité la région du Lac Saint-Jean, que dans toutes les autres régions du Québec, plus de 50 p. 100 des étudiants, dans les CEGEP, ont opté pour le côté académique. Alors, même si c'est un domaine provincial, quelle est votre analyse dans votre syndicat de cette méthode de formation et comment comparez-vous ce système de formation avec les systèmes d'apprentissage dans le Québec?

• 2140

**M. Auger:** Par systèmes d'apprentissages voulez-vous dire les centres de formation professionnelle?

**Le président:** Je veux parler de la soudure, par exemple, et de tous les métiers spécialisés. Quelle est la meilleure façon de procéder? La formation devrait-elle se faire dans ces institutions sur le tas? Est-ce que votre syndicat a une opinion à ce sujet?

**M. Auger:** D'abord, je n'ai pas de relevés complets avec moi ici. Les renseignements que j'ai, c'est qu'à l'ouverture des Cegeps, à la création des Cegeps, le ministère avait effectivement espéré que la majorité des étudiants s'inscrivent aux cours professionnels, sauf dans certaines régions où déjà et l'exemple de Jonquiére est très bon, il y avait un noyau important de formation professionnelle qui était directement rattaché à un institut de technologie. Dans plusieurs autres régions, les Cegeps ont été formés à partir de collèges classiques ou d'écoles normales.

Donc, dû à un phénomène de mobilité restreinte des étudiants, je pense, et à une vocation restreinte de plusieurs Cegeps également un peu partout en province, cela a effectivement eu comme conséquence que la clientèle majoritaire est allée dans le général.

Les relevés que nous avons pu faire ces dernières années démontrent cependant qu'il y a eu un glissement considérable. Venant moi-même du Cegep de Trois-Rivières, on a pu constater que pour les années 1969-1970, alors que le secteur général comptait pour 60 p. 100 de la clientèle, il y a eu pour 1980 à peu près une inversion. On est rendu à 60 p. 100 professionnel et 40 p. 100 général. Ceci s'explique par le développement de

**[Translation]**

a new job which will match the excessively limited training which has been given him.

**Le président:** Monsieur Orlikow.

**M. Orlikow:** Je passe mon tour, pour le moment, monsieur le président.

**Le président:** J'aimerais poser quelques questions avant de donner la parole à M. Tobin.

On page 5 of your brief, you talk about young people. Do you think occupational training programs given in CEGEP, in Quebec, and in technical schools are adequate? At the beginning, the CEGEP system, in Quebec, was conceived as a means to train young people and so on. They thought that the majority of young people would choose the occupational side rather than the academic one. However, they have realized that, everywhere except in the Lac Saint-Jean area, which we visited, everywhere in Quebec, more than 50 per cent of CEGEP students had chosen the academic side. Even though it is a provincial area, what analysis has your union made of this training method and how do you compare it with the apprenticeship program in Quebec?

**Mr. Auger:** When you speak of apprenticeship programs, do you mean the professional training centres?

**The Chairman:** I am speaking of welding, for instance, and all the other specialized skills. What is the best way to go about it? Should training be given in institutions or in the workplace? Do you, as a union, have an opinion on this?

**Mr. Auger:** First of all, I do not have complete records with me here. But the information I have is that when the CEGEP opened, when they were created, the department had in fact hoped that most of the students would sign up for technical courses, except in some areas whereas in Jonquiére which is an excellent example, there already existed an important element of professional training directly linked to a technical college. In many other areas, the CEGEPs were created from classical colleges or teaching colleges.

Therefore, due to a lack of mobility on the part of the students and to the limited possibilities of quite a few CEGEPs all over the province, the majority of the student population did, in fact, take up general courses.

The files that we were able to prepare these last few years indicate, nevertheless, quite an evolution. Since I myself come from the CEGEP de Trois-Rivières, it was possible to establish that for the years 1969-70, while 50 per cent of the students were in the general course, we find that in 1980 there is almost a complete roundabout. It is now 60 per cent professional and 40 per cent general. This is because new techniques have been

[Texte]

nouvelles techniques qui ont été ouvertes dans les Cegeps qui correspondraient, je dirais, à des champs d'emplois, à mon avis, excessivement intéressants, pour lesquels on n'a pas encore malheureusement développé de débouchés suffisants.

Donc, cela c'était le premier volet de votre question.

**Le président:** Et l'autre est de faire une comparaison entre la formation donnée dans les institutions, comme les Cegeps, et la formation sur le tas et surtout par le moyen de l'apprentissage. Est-ce que votre syndicat a une suggestion, une politique sur ces façons de formation?

**M. Auger:** C'est une question que j'apprécie beaucoup, parce que c'est actuellement une de nos très grandes préoccupations et un travail de consultation que l'on mène à travers l'ensemble des membres affiliés à la CSN.

Nous à la CSN, on favorise carrément la formation en institution avec un programme qui tienne compte, je disais tout à l'heure, d'une formation globale. Ce qui veut dire aussi dans cette étape de formation-là, le passage par l'entreprise en cours de formation.

**Le président:** Comme l'Université de Sherbrooke par exemple?

**M. Auger:** Comme à l'Université de Sherbrooke; comme les techniques infirmières qui vont sur place mettre en pratique la théorie qu'ils apprennent régulièrement; comme des cours qui sont donnés en techniques administratives ou sciences administratives où les étudiants et étudiantes vont réaliser des stages. On s'oppose assez carrément à l'apprentissage sur le tas, à la formation sur mesure, pour les raisons que j'ai dites tout à l'heure. C'est que le travailleur et la travailleuse sont formés pour occuper un poste de travail.

• 2145

Je vous dirai cependant, et nous en sommes très conscients, que lorsque nous tenons ce langage-là comme organisation syndicale, ce n'est pas nécessairement un langage très populaire auprès de bon nombre de nos affiliés qui nous disent, nous, ce qu'on veut, c'est d'être capables d'accomplir une tâche spécifique, très spécifique. Or, je vous dis: on est en démarche d'explication avec nos affiliés là-dessus. Et c'est fort enrichissant et cela nous pose le problème suivant: c'est que la formation qui est donnée en institution est une formation qui, effectivement, ne correspond probablement pas à ce que les travailleurs veulent. Or, on a à faire la part entre leur exigence de dire, nous, nous voulons être capables de remplir le cadre de l'emploi. Eux nous disent cela. Nous, nous disons, cette formation-là doit aussi comprendre un certain nombre d'autres volets pour faire en sorte que vous ne soyez pas liés à un poste de travail, à une fonction, et que vous soyez plus capables, plus en mesure d'intervenir dans le processus de fabrication et dans la finalité de la production, parce que cela aussi est un objectif.

Et, c'est pour cela que je conclurai en réponse à votre question, qu'on est en consultation sur un sujet qui nous apparaît qu'on est en consultation sur un sujet qui nous apparaît important. Il serait prématuré d'en tirer des conclusions immédiatement. Mais, ce que je pense, du côté des institutions de formation, pour nous, on va devoir poser des nouvelles

[Traduction]

offered in the CEGEP corresponding, I would say, to job areas that are extremely interesting though unfortunately offering insufficient openings at the present time.

That was the first part of your question.

**The Chairman:** Now, could you give us a comparison between the training given in institutions, like the CEGEP, and on-the-job training, mainly by apprenticeship programs? Does your union have a suggestion or a policy on these types of training?

**Mr. Auger:** I am most happy for this question because, in fact, this is one of our first preoccupations and we are engaged in consultation on this matter throughout the membership affiliated to the CNTU.

At the CNTU, we are most certainly in favour of institutionalized training under a general training program, as I said a little while ago. This implies also on-the-job training.

**The Chairman:** As is offered, for example, at the University of Sherbrooke?

**Mr. Auger:** Just like at the University of Sherbrooke. Just like nursing where the students get a chance regularly to put in practice a theory they have learned; just like administration or management where the students, male and female, get practical training. For the reasons I have already stated, we are quite opposed to on-the-job or custom-made training. Because then the workers are trained for a definite position.

Yet I will add that we are well aware that when our union organization states that kind of thing it is not necessarily popular amongst our ranks, who suggest that what they want is to be able to do a specific job, even a very specific job. So I can only tell you that we have reached an explanation stage with our affiliates. We find it very enriching because we are faced with the problem that the training given in institutions does not, indeed, meet the workers' need. We must therefore try and make a distinction between what they want, which is to be able to meet the job requirements, and what we are suggesting, namely that such training must also include a certain number of other aspects so that you are not bound to one and only position, and that you are in a better position to intervene in the processing itself, and the development of the end product, which must also be an objective.

So this is why I will conclude by saying that we are now consulting on a subject matter that seems significant. It would be premature to draw immediate conclusions. But as far as the training institutions are concerned, we will have to put new requirements and to convince our affiliates that this is needed



## [Text]

exigences et on aura également, je pense, à convaincre nos affiliés de l'utilité de cela sans négliger l'aspect apprentissage, mais en l'incluant à l'intérieur d'un tout plus global.

**Le président:** Je peux vous dire que presque tous les autres syndicats qui ont témoigné devant ce Comité ont préféré un changement vers la formation sur le tas.

M. Tobin aimerait maintenant poser des questions. Je ne veux pas dire que vous n'avez pas raison, mais simplement, c'est la situation.

**Mr. Tobin:** Thank you very much, Mr. Chairman. I might mention that a number of the questions I wanted to ask already been covered, have but I do have a couple.

During the course of your remarks you said that it was important for the Government of Canada to enact, I suppose, some protectionist policy, protectionist, I should say, from the United States' market, for example, in the manufacturing sector—I think that is the specific example you mentioned.

I want to take that a step further. I am looking at what is happening right now in Newfoundland, where we have a provincial government that has passed regulations for the development of offshore oils and gas. One of the more controversial parts of those regulations is a requirement that, in effect, says that the primary requirement for working in the offshore in Newfoundland is that you be a Newfoundlander. I am wondering what your union's position is—and I have asked this question of many other labour organizations—with respect to what I call a protectionist policy between provinces. Do you favour a mobile workforce throughout the country, an inter-provincial one? Or do you favour some kind—as in the case of Newfoundland—of preferential policy that would protect, for example, your own members in Quebec in certain industries?

• 2150

**M. Auger:** Nous favorisons effectivement cette idée de la protection des emplois dans le cadre provincial. Ce n'est pas une chose que nous avons longuement étudiée à l'heure actuelle, toute cette question au niveau national, je veux dire au plan du Canada. Parce ce que notre organisation, à l'exception de quelques syndicats à Terre-Neuve, quelques autres en Ontario et au Nouveau-Brunswick, est en fait strictement québécoise. Dans la mesure de nos moyens, nous tentons d'apporter une solution à nos préoccupations les plus immédiates à savoir: la protection des emplois à l'intérieur même de notre province, de notre territoire. Malheureusement, nous ne pouvons pas répondre à l'ensemble de ces questions-là. Je ne sais pas quelle serait la position des Terre-Neuviens sur une question comme celle-là? Si vous la posez à des Québécois, je vous dirais qu'en règle générale, nous allons demander à ce que les emplois soient protégés à l'intérieur des provinces.

**Mr. Tobin:** I am thinking, in particular, of mobility. For example, people in Quebec may be qualified for a job in the offshore industry in Newfoundland. Do you accept that a fundamental requirement for a job in the offshore of Newfoundland on the oil rigs or in the service industry may be that one be born in Newfoundland?

## [Translation]

and this that this is not going to hinder their training but only to include it in a more global vision.

**The Chairman:** I can tell you that almost all other unions who have appeared before this committee have stated that they would favour a change towards on-the job training.

Mr. Tobin would now like to ask you some questions. I am not saying that you are not right but this is a fact.

**M. Tobin:** Merci beaucoup, monsieur le président. Je dois dire qu'un certain nombre des questions que je voulais poser l'ont déjà été et que je me limiterai donc à une ou deux.

Vous nous avez dit ce soir qu'il était important que le gouvernement du Canada adopte en quelque sorte un genre de politique protectionniste par rapport au marché des États-Unis, par exemple. Je crois que vous avez, en effet, mentionné en particulier l'industrie de la transformation.

Je pousserai donc cela un peu plus loin et je considérerai la situation actuelle à Terre-Neuve où le gouvernement provincial a adopté des règlements touchant l'exploitation des ressources pétrolières et gazières offshore. Un des éléments les plus controversés de ces règlements est qu'ils exigent en fait, comme première condition pour travailler au large des côtes de Terre-Neuve, que vous soyez résident de cette province. Quelle est la position de votre syndicat à ce sujet? J'ai posé la question à de nombreux autres organismes syndicaux, et il s'agit en fait de protectionnisme dont font preuve certaines provinces. Favorisez-vous la liberté de circulation de la population active entre les provinces, ou au contraire, comme dans le cas de Terre-Neuve, un genre de politique préférentielle qui, au Québec, protège vos membres dans certaines industries?

**Mr. Auger:** We, indeed, favour the protection of jobs within a provincial framework. It is not something that we have long considered at the national level because, with the exception of some unions in Newfoundland, Ontario and New Brunswick, our organization is in the main restricted to Quebec. As much as possible, we try and bring about a solution to our most immediate concern, namely the protection of employment within our own province, our own territory. Unfortunately, we cannot answer all those questions. I do not know what the Newfoundlanders' position would be on such an issue. If you ask Quebecers, I can tell you that, as a general rule, they would ask that employment be protected within the provinces.

**M. Tobin:** Je pense en particulier à la liberté de déplacement. Il y a peut-être des gens du Québec qui sont qualifiés pour aller travailler dans l'industrie hauturière de Terre-Neuve. Acceptez-vous qu'une des conditions fondamentales de candidature à un emploi dans l'industrie pétrolière hauturière de Terre-Neuve soit d'être né à Terre-Neuve?

*[Texte]*

Personally—and I am a Newfoundlander and we have higher unemployment in Newfoundland than you have in Quebec—that kind of policy bothers me. I do not accept it. I just wonder, as a spokesman, representative of organized labour in Quebec, does that kind of development in the country bother you? Do you see it as a problem?

**The Chairman:** I should point out, Brian, that, according to the figures that we have, there are large numbers of Newfoundlanders and Quebecers in northern Alberta, working in Fort McMurray, where we will go.

**Mr. Tobin:** Sure.

**The Chairman:** I understand that a good number of . . . Québécois, sont en Alberta en ce moment, pour travailler dans les champs de pétrole., tout comme les Terre-Neuviens!

**M. Auger:** Le Québec d'ailleurs, a un certain nombre de frictions, concernant le développement du Labrador avec Terre-Neuve, et c'est quand même quelque chose qui est assez litigieux. Lorsque la construction des barrages a été faite aux Chutes Churchill, à ma connaissance, il y a eu effectivement un bon nombre de travailleurs québécois qui avaient préalablement été formés aux barrages Manic 1, 2 et 5 et qui ont suivi, jusqu'à un certain point des contracteurs très spécialisés. Je vous dirai que, même dans un cas comme celui-là, je ne connais pas les règles exactes qui se sont appliquées ou qui s'appliquent, mais même dans un cas comme celui-là, il me semble qu'il devrait y avoir une politique préférentielle d'emplois pour les travailleurs des provinces. A partir du moment où la province ne dispose pas du nombre de travailleurs voulus, ou de la formation voulue, il est certain qu'il puisse y avoir participation prioritaire de gens de d'autres provinces. En règle générale, on favorise l'utilisation de la main-d'œuvre provinciale. Parce que cela s'appuie sur une autre donnée dont on a parlé tout à l'heure . . . Je vais transposer le problème sur un territoire que je connais bien, à savoir celui du Québec. Quand on a parlé dans notre mémoire de la nécessité de développer régionalement le territoire du Québec, c'est pour faire en sorte d'éviter que des régions voient leurs populations complètement se vider par rapport à d'autres. Il y a deux ou trois ans, dans un cours que je donnais en tant que professeur sur la géographie du Québec, on parlait du problème démographique. Je me souviens particulièrement d'avoir travaillé avec mes étudiants sur cette question. Au début des années 60, une région comme le Saguenay-Lac-St-Jean était très prospère économiquement et la croissance démographique était fort significative. Or, depuis 1966, la population commençait à baisser irrémédiablement et très considérablement. Même situation sur la côte nord québécoise, la région de Sept-Îles, de Baie-Comeau-Hauterive. On ne parle pas du Bas-St-Laurent et de la Gaspésie où déjà l'exode avait commencé vers des régions métropolitaines. Et dans le cadre du Québec lui-même; nous disons que l'on devrait forcer le développement dans ces régions périphériques pour éviter que ces populations s'en aillent, car cela va à l'encontre d'une «rationalité économique» dans la mesure où cela entraîne des coûts considérables.

*[Traduction]*

Personnellement, je suis moi-même Terre-Neuvien et je sais que le taux de chômage est plus élevé à Terre-Neuve qu'au Québec, ce genre de principe me déplaît. Je ne l'accepte pas. Je me demandais simplement si, à titre de porte-parole ou de représentant des syndicats au Québec, ce genre de choses vous ennuyait également à l'échelon national? Jugez-vous que cela pose un problème?

**Le président:** Précisons, Brian, que d'après les chiffres que nous avons ici, il y a beaucoup de gens de Terre-Neuve et du Québec dans le nord de l'Alberta, à Fort McMurray, où nous devons aller.

**M. Tobin:** Certes.

**Le président:** Je crois que beaucoup de . . . Quebecers, are in Alberta where side by side with Newfoundlanders they work in the oil fields.

**Mr. Auger:** There have indeed been some frictions between Quebec and Newfoundland with regards to Labrador and the construction of the dams at Churchill Falls where quite a good number of Quebecers who had been trained when Manic 1, 2 and 5 were built have more or less followed some very specialized contractors. Even in a case like this, and I do not know the exact rules that are implemented, I think that there should be a preferential treatment for the provincial labour force. If the province does not have an adequate labour force or the required training, it is obvious that people from other provinces may be invited to participate. But in general we favour the employment of labour from the province. It all comes back to another principle that we were talking about earlier . . . Let us bring this issue on a territory that I know well, namely Quebec. When in our brief we were talking about the need for regional development in Quebec, it is because we wanted to avoid that some regions attract all the people from other regions. Two or three years ago I was lecturing on the geography of Quebec and more particularly on its demography. I remember having worked with my students on this matter. In the early sixties, a region like Saguenay-Lac-St-Jean had a very prosperous economy and the increase in population was quite significant. But since 1966, the population has been decreasing considerably. The same thing on the Quebec North Shore, in the Sept-Îles-Baie-Comeau-Hauterive region. We are not talking about the lower St. Lawrence and the Gaspé where the population exodus had already started to the benefit of metropolitan regions. Within Quebec itself, we argue that these peripheral regions should be developed to avoid such a phenomenon which goes directly against economic rationality by bringing about enormous costs.



[Text]

• 2125

**Mr. Tobin:** I appreciate your comments. As a matter of fact, I personally support a policy that promotes hiring, for example, in the case of Newfoundland—the same as you are saying about Quebec—Newfoundlanders first. What I take exception with is a policy that has as a requirement, period, for a job that you be Newfoundland-born or Quebec-born or Alberta-born, or born in any one of the respective provinces.

You were just talking about regional development and that is something I am very interested in. As you know, the federal government created DREE in 1969-1970, and its mandate was that it be a catalyst primarily for providing infrastructure funding to promote regional development and, subsequently, initiative or incentive to attract industry to certain disadvantaged areas once the infrastructure was in place.

Do you see DREE as being an effective way of promoting regional development, of combatting regional disparity? And, in asking you the question, I want to know more than whether you think that DREE has been successful. I want to know whether you think the concept is a good one—perhaps flawed but nevertheless a good one?

**M. Auger:** Je pense que c'est effectivement un outil entre les mains du gouvernement québécois et de la population canadienne. Cependant, ce n'est pas un succès. Pourquoi, à mon avis, on n'a pas réussi? Cela peut tenir à deux choses. Premier problème: tout comme dans le cas de la formation, il y a le problème des compétences. Le fait, par exemple, qu'au moment de l'implantation du ministère de l'expression économique régionale, il y a eu, si ma mémoire est bonne, ce que l'on appelait des zones désignées, donc défavorisées, il y avait ce terme: «désignées»... Pour le territoire québécois, comme je pense pour d'autres régions du Canada, ces zones-là ne correspondaient pas toujours aux priorités provinciales de développement. Dans le cas du Québec, à quelques reprises, il n'y avait pas cet ajustement essentiel qui aurait dû être réalisé.

**M. Marceau:** Monsieur le président, je pense qu'il faudrait peut-être préciser que ces zones-là ont toujours été désignées avec l'accord des provinces. Alors, peut-être que là, des difficultés...

**Le président:** Moi aussi, je le crois. Dans la plupart des cas, du moins, sinon dans tous les cas.

**M. Auger:** C'est cela. Ceci dit, ce n'est pas...

**Mr. Tobin:** I just might mention to the witness that, since 1970, the agreements of which we speak, subsidiary agreements in various areas, are the result of provincial initiative, and then subsequently agreed to and funded by the federal government.

But I am interested in your general comments on the concept.

**M. Auger:** D'accord je disais donc que c'était un premier problème, à savoir cette question des compétences. Le deuxième point qui, je pense, a été identifié trop brièvement dans notre mémoire, c'est qu'il nous semble qu'un tel outil devrait être utilisé de façon plus forte par le gouvernement

[Translation]

**M. Tobin:** Je vous remercie. Je vous dirais d'ailleurs que, personnellement, je serais favorable à une politique encourageant l'embauche des gens de Terre-Neuve, par exemple dans ma province, comme vous le préconisez pour le Québec. Ce que je refuse, c'est d'exiger purement et simplement que l'on soit né à Terre-Neuve ou au Québec, ou encore en Alberta, ou dans n'importe quelle autre province, pour obtenir un emploi dans ces provinces respectives.

Vous parliez d'expansion régionale et c'est quelque chose qui m'intéresse beaucoup. Comme vous le savez, le gouvernement fédéral a créé le ministère de l'Expansion économique régionale en 1969-1970, et lui a donné pour mandat de catalyser l'implantation d'infrastructures nécessaires à l'expansion régionale et de prendre les initiatives voulues pour encourager l'industrie à venir s'installer dans des régions défavorisées.

Jugez-vous que ce ministère se soit révélé un outil efficace dans la promotion de l'expansion régionale, dans la lutte contre les disparités régionales? En vous posant cette question, j'espère que vous ne vous limiterez pas à me répondre que le ministère a réussi ou non dans cette entreprise. J'aimerais savoir si vous jugez que le principe est bon même s'il présente quelques lacunes?

**Mr. Auger:** I think it is indeed a tool in the hands of the Quebec government and the Canadian people. But I would not say that it has been successful. Why has it not been successful? There might be two factors. First, just as with regards to training, you have the problem of jurisdiction. For instance, when DREE was created, there were, if my memory serves me right, designated areas, in other words disadvantaged areas that were called "designated" in the Quebec territory as well as in other regions of Canada and these areas did not always match the provincial priority for development. In the case of Quebec, it happened on several occasions that no adjustment was made.

**Mr. Marceau:** Mr. Chairman, I think we should make it very clear that those areas were always designated with the agreement of the provinces. So maybe there were problems...

**The Chairman:** Yes, this is also what I think. In most cases at least.

**Mr. Auger:** Well, this being said, it does not...

**M. Tobin:** Je signalerais toutefois au témoin que, depuis 1970, les accords dont nous parlons, ces accords complémentaires dans certaines régions, résultent d'initiatives provinciales qu'accepte et que finance par la suite le gouvernement fédéral.

De toute façon vos remarques générales m'intéressent.

**Mr. Auger:** So, I was saying that this was the first problem, the question of jurisdiction. The second factor which I think we identified too quickly in our brief is that such a tool should be used effectively by the federal government to help the most disadvantaged regions because it is not attractive for the

[Texte]

fédéral pour favoriser les régions les plus défavorisées, car il n'est pas intéressant pour l'industrie privée d'aller développer une région où il manque un certain nombre d'infrastructures. Il me semble que ce ministère de l'expansion économique régionale devrait précisément être mieux outillé pour infléchir les politiques de développement régional pour forcer l'entreprise, à toutes fins pratiques, à aller se localiser ailleurs. Je peux me tromper, mais il me semble qu'une telle politique... j'irais jusqu'à dire que si à court terme, elle apparaît défavorable à des entreprises privées, il me semble qu'à moyen et long terme, ce ne serait pas nécessairement le cas... Cela reste à démontrer, cependant, mais...

• 2200

**Mr. Tobin:** Mr. Chairman, could I have one quick, final question? I realize I have gone over my time, and I thank you for your patience.

**The Chairman:** Right. One minute.

**Mr. Tobin:** I suppose this is a kind of philosophic question but you spoke about reaching full employment being one of the objectives you would promote within government, industry, et cetera. You mentioned that to reach that goal would imply changing our political and economic systems. I suppose more almost from a kind of philosophic viewpoint, what type of change do you foresee? What kind of political and economic system would the recommendations and goals you put forward evolve from? I am not looking for a long answer.

**Le président:** Je prie les témoins d'essayer de donner un sommaire de...

**Mr. Tobin:** Mr. Chairman, I admire the witnesses and find them very forthright. They have made some very interesting comments and I know they are sincere, so I am sincere in asking the questions I have asked.

**The Chairman:** Oh, I know you are sincere.

**M. Auger:** Quand vous dites que c'est une question théorique, elle est peut-être théorique en ce sens que sa réalisation n'est pas pour l'an prochain! Elle n'est cependant pas théorique pour les travailleurs et les travailleuses qui sont actuellement en chômage au Québec, comme au Canada. Pour eux, je pense, que ce n'est pas théorique que d'avoir droit à un emploi stable et rémunérateur.

Quand on mentionne dans notre mémoire, et je ne connais pas les termes par cœur, mais quand on dit qu'il faut changer la rationalité même dans les fondements de l'économie, ce que l'on veut dire par là, à la CSN, c'est que l'on pense que l'économie devrait reposée sur une base socialiste. C'est-à-dire que la définition des objectifs des travailleurs et de la population prime sur la définition des objectifs ou des impératifs de rentabilité stricte tels qu'on les vit à l'intérieur du système capitaliste. C'est une idéologie qu'on n'a pas eu le temps de développer dans ses moindres détails. Cependant, je pense que chaque fois qu'il nous en est donné l'occasion, comme mouvement syndical, et dans la limite de nos capacités et de nos responsabilités, nous sommes prêts à venir vous présenter ce

[Traduction]

industry to go about developing an area where there is no infrastructure. I think that this Department of Regional Economic Expansion should be better equipped to influence regional economic policies which would force industry to relocate. I may be mistaken but I think that such a policy... I may be mistaken but even if it seemed unfavorable to the private sector in the short run, it might not be so in the medium and long-term... This remains to be proven, but...

**M. Tobin:** Monsieur le président, m'autorisez-vous en vitesse une dernière question? Je sais que j'ai déjà dépassé mon temps et je vous remercie de votre patience.

**Le président:** D'accord. Une minute.

**M. Tobin:** Je vous adresserai une question un peu théorique, mais vous avez dit qu'un des objectifs que vous voudriez voir fixer par le gouvernement, le secteur privé, etc., était le plein emploi. Vous avez précisé que pour atteindre un tel objectif il faudrait modifier nos régimes politique et économique. Cela me semble un peu théorique, mais quel type de modification envisagez-vous? Quel genre de transformation des régimes politique et économique recommanderiez-vous et quels objectifs fixeriez-vous? Je ne vous demande pas une réponse très développée.

**The Chairman:** I would suggest the witness try and give us a brief summary of...

**M. Tobin:** Monsieur le président, j'admire les témoins qui me semblent très directs dans leurs réponses. Ils ont fait des observations très intéressantes et je sais qu'ils sont sincères, si bien que je suis moi-même sincère dans les questions que je leur pose.

**Le président:** Oh, je sais bien que vous êtes sincère.

**Mr. Auger:** When you say that it is a philosophical question, you may be right in the sense that the same cannot be achieved next year, but it is not so philosophical for workers who are now unemployed in Quebec and in the rest of Canada. For them it is not philosophical to ask for the right to a stable and paid job.

When we state in our brief, and I cannot quote it from memory, that we must change the foundations of our economy, what we mean in the CNTU is that the economy should be based on a socialist view. That is to say that the determination of the workers and peoples' objectives should come before the determination of strict cost effectiveness objectives or imperatives as we are faced with in the capitalistic system. It is an ideology that we have not had time to develop in further details. Yet whenever we are given the opportunity, our union organization, within the limits of its capacities and responsibilities, is always ready to submit what we call our "platforms of claims and interventions" in each of these sectors that we know are going to be dealt with by somebody else like a



## [Text]

que l'on appelle nos «plates-formes de revendications et d'interventions» dans chacun de ces secteurs-là, qui, on le sait bien, vont être repris par un autre responsable que nous... Ce sera à un parti politique et non pas à l'organisation syndicale de réaliser ces changements profonds. Mais nous croyons que nous devons y travailler et que nous devons travailler en 1980 dans un Québec et un Canada qui ont un degré de développement tel qu'il ne faut pas se contenter de l'inspiration seule. Il va falloir inventer, parce qu'on ne pourra pas s'inspirer automatiquement des exemples que nous avons vécus, leur situation de départ étant fort différente de la nôtre.

**Le président:** Merci. Je voudrais remercier votre syndicat et votre association aussi que vous-même pour votre comparution, ici, ce soir. Nous avons l'intention de préparer notre rapport pendant le mois de mai. Nous sommes sept députés de trois partis politiques différents et nous avons des idées différentes. Je vous assure que nous avons l'intention d'étudier vos recommandations et votre mémoire qui a été bien préparé. Comme M. Marceau l'a dit, il y a beaucoup de choses très valables dans votre mémoire et je vous en remercie.

**M. Auger:** S'il vous plaît... Est-ce que l'on peut communiquer directement avec le Comité pour fournir la réponse à la question...

**Le président:** Ah oui, c'est avec M. Bellemare, notre greffier.

**M. Auger:** D'accord.

**The Chairman:** For the members, on Friday morning before the Question Period. The National Secretaries Association will be our witness. I think we will be following up on the points raised by the Action Group on the Status of Women, the impact of technology on the secretarial field and so on.

On Monday we are going to Hamilton to have a very important meeting with industries and labour there. We are taking the Viscount from Ottawa. Charles, what time does it leave?

**The Clerk of the Committee:** Eight o'clock.

**The Chairman:** It is leaving at 8 p. m. I was hoping it was going to leave later. Could you make sure that our members are advised before Thursday of the exact time? I see no need of going to Hamilton on a Sunday night too early. There is not much to do there.

**Mr. Tobin:** Anywhere in Ontario on a Sunday night.

**The Chairman:** That is right.

**Mr. Tobin:** That is on thing Ontario could learn from Quebec and Newfoundland. They know enough to keep a pub open on Sunday.

**The Chairman:** Anyway, we will certainly make sure the members are notified. I must tell you with respect to Thunder Bay that we decided to make arrangements to split into two committees because we have too many witnesses for the following week. We will be bringing two crews with us. We hope therefore we will have a full committee for Thunder Bay.

The meeting is adjourned until Friday.

## [Translation]

political party rather than a union organization. But we think that we must work towards this aim and that we must work in 1980 in a Quebec and a Canada that cannot only rely on inspiration for their development. We will have to find new ways especially in view of the fact that the situation is very different from ours.

**The Chairman:** Thank you. I would like to thank you union, your association and yourself for being our witness tonight. We want to prepare our report during the month of May. Our committee consists of seven members of Parliament representing three political parties, and, of course, we have different views on things. I can assure you that we intend to study your recommendations and you brief which is very well prepared. As Mr. Marceau said there are many valuable points in your brief. I thank you.

**Mr. Auger:** Could we get in touch with your committee directly in order to give you the answer to the question...

**The Chairman:** Yes, you can send your answer to Mr. Bellemare who is the Committee's Clerk.

**Mr. Auger:** Very well.

**Le président:** J'aimerais signaler à l'attention des membres que vendredi matin, avant la période des questions, l'Association nationale des secrétaires témoignera devant le Comité. Nous poursuivrons notre étude des questions soulevées par le Groupe d'action sur la situation de la femme, c'est-à-dire l'incidence de la technologie sur le domaine de secrétariat.

Lundi nous irons à Hamilton où nous aurons une réunion très importante avec les industries et les syndicats. Nous voyagerons à bord d'un Viscount qui quittera Ottawa. Charles, à quelle heure le vol?

**Le greffier du Comité:** A 8 heures.

**Le président:** J'espérais que le départ serait prévu pour plus tard. Pourriez-vous vous assurer que les membres du Comité sont avisés de l'heure précise avant jeudi? Je ne vois vraiment pas pourquoi on devrait arriver très tôt dans la soirée à Hamilton un dimanche. Il n'y a pas grand chose à faire là-bas.

**M. Tobin:** Pas plus que nulle part ailleurs en Ontario le dimanche soir.

**Le président:** Non.

**M. Tobin:** C'est là où les Ontariens devraient en prendre leur leçon des Québécois ou des gens de Terre-Neuve. Ils savent comment garder les bars ouverts le dimanche.

**Le président:** En tout cas, nous veillerons à ce que les membres soient informés. Au sujet de Thunder Bay, nous avons décidé de nous séparer en deux groupes étant donné le trop grand nombre de témoins que nous devons entendre. Nous espérons donc que tout le Comité sera représenté pour le voyage à Thunder Bay.

La séance est levée jusqu'à vendredi.







*If undelivered, return COVER ONLY to:*  
Canadian Government Printing Office,  
Supply and Services Canada,  
45 Sacré-Coeur Boulevard,  
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

*En cas de non-livraison,*  
*retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:*  
Imprimerie du gouvernement canadien,  
Approvisionnement et Services Canada,  
45, boulevard Sacre-Coeur,  
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

---

## WITNESSES—TÉMOINS

### *From the Confederation of National Trade Unions:*

Mr. Christophe Auger, Vice-President;

Mr. Daniel Simard, Counsellor, Research Service.

### *De la Confédération des syndicats nationaux:*

M. Christophe Auger, vice-président;

M. Daniel Simard, conseiller syndical au service de recherches.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 30

Monday, March 23, 1981

Chairman: The Honourable Warren Allmand

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 30

Le lundi 23 mars 1981

Président: L'honorable Warren Allmand

*Minutes of Proceedings and Evidence  
of the Special Committee on*

## Employment Opportunities for the '80s

*Procès-verbaux et témoignages  
du Comité spécial sur les*

## Perspectives d'emploi pour les années 80

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

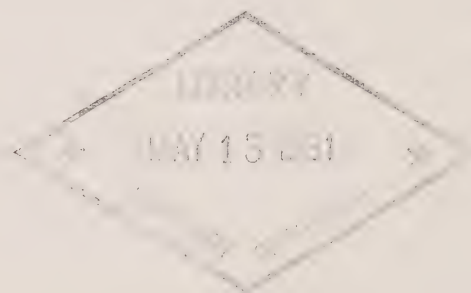
Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



First Session of the  
Thirty-second Parliament, 1980-81

Première session de la  
trente-deuxième législature, 1980-1981



SPECIAL COMMITTEE ON EMPLOYMENT  
OPPORTUNITIES FOR THE '80s

*Chairman:* The Honourable Warren Allmand

*Vice-Chairmen:*

Mr. Gilles Marceau

Mr. Jim Hawkes

Messrs.

Lonsdale

McDermid

COMITÉ SPÉCIAL SUR LES PERSPECTIVES  
D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

*Président:* L'honorable Warren Allmand

*Vice-présidents:*

M. Gilles Marceau

M. Jim Hawkes

Messieurs

Orlikow

Tobin—(7)

(Quorum 4)

*Le greffier du Comité*

Charles Bellemare

*Clerk of the Committee*

## MINUTES OF PROCEEDINGS

MONDAY, MARCH 23, 1981  
(42)

[Text]

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met at Hamilton, Ontario, at 9:31 o'clock a.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

*Members of the Committee present:* Messrs. Allmand and Orlikow.

*In attendance:* Mr. Kevin Kerr, Research Officer.

*Witnesses: From the Regional Municipality of Hamilton-Wentworth:* Mrs. Anne H. Jones, Chairman; Mr. John D. Morand; Mr. David Braley (Orlick Industries Ltd.); Dr. Lily Oddie-Munro (McMaster University); Mr. J. Worster (Stelco Inc.); Mr. Ross Branston (Dofasco Inc.). *From the Industry-Education Council (Hamilton-Wentworth):* Mr. L. J. Hewitt, President; Mr. D. C. Ahrens (Manager, Program Delivery, Manpower Training Branch, Ontario Ministry of Colleges and Universities); Mr. J. C. Ronson, Past President (Director, Organization and Development, Steel Company of Canada); Mr. Mark Garber, Secretary (Mohawk College); Mr. Robert Philip, Executive Director; Mr. Ross Wilby, Treasurer (Assistant Director of Personnel and Resource Planning, Dofasco). *From the United States National Association for Industry-Education Cooperation:* Dr. Donald M. Clark, President. *From the Hamilton Industrial Training Advisory Committee:* Mr. Paul Mecke, Vice-President; Mr. Keith Nixon, General Manager, Hamilton Industrial Training Centre.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference.

Pursuant to an Order of the Committee made on Friday, June 6, 1980, the Chairman authorized the printing of a document entitled—Brief presented to the Parliamentary Task Force on Employment Opportunities for the '80s—by Mrs. Anne H. Jones, Chairman, the Regional Municipality of Hamilton-Wentworth—as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence. (See Appendix "EMPL-40").

The witnesses made statements and answered questions.

Pursuant to an Order of the Committee made on Friday, June 6, 1980, the Chairman authorized the printing of a document entitled—Employment Opportunities for the '80s—presented by the Industry-Education Council (Hamilton-Wentworth) as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence. (See Appendix "EMPL-41").

Questioning of the witnesses resumed.

At 12:58 o'clock p.m., the Committee adjourned until 2:00 o'clock p.m. this day.

AFTERNOON SITTING  
(43)

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met at Hamilton, Ontario at 2:03 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

*Members of the Committee present:* Messrs. Allmand and Orlikow.

## PROCÈS-VERBAL

LE LUNDI 23 MARS 1981  
(42)

[Traduction]

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80, se réunit aujourd'hui à Hamilton (Ontario), à 9 h 31, sous la présidence de M. Allmand (président).

*Membres du Comité présents:* MM. Allmand et Orlikow.

*Aussi présent:* M. Kevin Kerr, attaché de recherche.

*Témoins: De la municipalité régionale de Hamilton-Wentworth:* M<sup>me</sup> Anne H. Jones, président; M. John D. Morand; M. David Bradley (Orlick Industries Ltd.) D<sup>r</sup> Lily Oddie-Munro (Université McMaster); M. J. Worster (Stelco Inc.); M. Ross Branston (Dofasco Inc.). *Du Industry-Education Council (Hamilton-Wentworth):* M. L. J. Hewitt, président; M. D. C. Ahrens (Directeur, distribution des programmes, Direction de la formation de la main-d'œuvre, Ministère des collèges et universités de l'Ontario); M. J. C. Ronson, ancien président (directeur, Organisation et développement, Steel Company of Canada); M. Mark Garber, secrétaire (Collège Mohawk); M. Robert Philip, directeur exécutif; M. Ross Wilby, trésorier (directeur adjoint du personnel et planification des ressources, Dofasco). *De la United States National Association for Industry-Education Corporation:* M. Donald M. Clark, président. *Du Hamilton Industrial Training Advisory Committee:* M. Paul Mecke, vice-président; M. Keith Nixon, directeur général, Hamilton Industrial Training Centre.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi.

Conformément à l'ordre de renvoi fait par le Comité, le vendredi 6 juin 1980, le président autorise que le document intitulé—Mémoire présenté au Groupe d'étude parlementaire sur les perspectives d'emploi pour les années 80 par M<sup>me</sup> Anne H. Jones, président de la municipalité régionale de Hamilton-Wentworth—soit joint aux procès-verbal et témoignages de ce jour. (Voir Appendice «EMPL-40»).

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

Conformément à l'ordre de renvoi fait par le Comité, le vendredi 6 juin 1980, le président autorise qu'un document intitulé—Perspectives d'emploi pour les années 80—présenté par le Industry-Education Council (Hamilton-Wentworth) soit joint aux procès-verbal et témoignages de ce jour. (Voir Appendice «EMPL-41»).

L'interrogatoire des témoins se poursuit.

A 12 h 58, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 14 heures.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI  
(43)

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à Hamilton (Ontario), à 14 h 03, sous la présidence de M. Allmand (président).

*Membres du Comité présents:* MM. Allmand et Orlikow.



*In attendance:* Mr. Kevin Kerr, Research Officer.

*Witnesses: From the Department of Industrial Relations, McMaster University:* Mr. Roy Adams, Professor. *From Mohawk College:* Mr. K. L. McIntyre, President; Mr. George L. Pal, Dean, Applied Sciences and Technology. *From the Citizen Action Group:* Mr. Jon Buttrum, Director; Ms. Patty Stirling, Associate Director. *From Dofasco Inc.:* Mr. Colin Campbell, Manager, Maintenance Services. *From Stelco Inc.:* Mr. W. G. Wright, Assistant General Industrial Relations Manager; Mr. J. Lawler, General Superintendent, Operations Services.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference.

The witnesses made statements and answered questions.

At 5:21 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

*Aussi présent:* M. Kevin Kerr, attaché de recherche.

*Témoins: Du Département des relations industrielles de l'Université McMaster:* M. Roy Adams, professeur. *Du Collège Mohawk:* M. K. L. McIntyre, président; M. George L. Pal, doyen, Sciences appliquées et technologie. *Du Citizen Action Group:* M. Jon Buttrum, directeur; M<sup>me</sup> Patty Stirling, directeur associé. *De Dofasco Inc.:* M. Colin Campbell, directeur, Services d'entretien. *De Stelco Inc.:* M. W. G. Wright, directeur général adjoint des relations industrielles; M. J. Lawler, surintendant général, Services opérationnels.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi.

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 17 h 21, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

*Le greffier du Comité*

Charles Bellemare

*Clerk of the Committee*

## EVIDENCE

*(Recorded by Electronic Apparatus)*

Monday, March 23, 1981

• 0930

*[Texte]***The Chairman:** I would like to call this meeting to order.

Good morning. This is the opening meeting in Hamilton of the task force on employment opportunities for the '80s.

To briefly summarize our mandate, we have been established by the Parliament of Canada to examine a situation where we have in this country, on the one hand, an unacceptably high level of unemployment and, on the other hand, growing critical shortages of skilled labour, both skilled white- and blue-collar labour. We have been asked to look at these mismatches or imbalances in the marketplace and determine what can be done to make sure that our potential labour force is fully employed and trained so that it can fill those jobs which are opening and now open but short of workers.

Consequently we will be, and we have been, reviewing our manpower policies, our policies for training, retraining, upgrading, mobility—the entire gambit of employment and training policies in which the federal government is involved. Some they are involved in directly; some they cost-share or work on with the provinces and with the private sector.

In carrying out that mandate, of course, we have been listening to groups in Ottawa and across the country. We have been listening to employer groups, employee groups, unions, business associations, educators, economists, community college representatives, university representatives and so on—any sort of group that would have anything to say about this subject, including associations and organizations of unemployed, or special interest groups, such as women's groups, native people's groups and so on.

We are listening to them with a view to finding out from them what they think is wrong with our present programs, policies and laws, and their suggestions as to what we can do to improve the situation. It has been said to us on several occasions that at the federal level we are spending over \$800 million per year on manpower training yet we have these shortages and we have too high a level of unemployment; consequently, we are not perhaps spending our money in the best way possible.

The committee is made up of seven members from the three political parties in the House, four from the government side, two from the Conservatives and one from the NDP. Unfortunately, today we do not have the full committee. There are two of us here, myself and David Orlikow, the member of Parliament for Winnipeg North and the chief critic for his party, the NDP, on manpower policies.

On Friday, I got a notice from my whip that I was to cancel—not only I but everybody in our party was to cancel all

## TÉMOIGNAGES

*(Enregistrement électronique)*

Le lundi 23 mars 1981

*[Traduction]***Le président:** Je voudrais appeler cette réunion à l'ordre.

Bonjour. Ceci est la réunion d'ouverture du Groupe de Travail sur les perspectives d'emploi pour les années 80, à Hamilton.

Pour faire un bref rappel de notre mandat, nous avons été créés par le Parlement du Canada pour examiner la situation dans laquelle nous nous trouvons dans ce pays, et où nous avons d'une part un niveau de chômage inacceptable, et d'autre part, des pénuries de plus en plus critiques de main-d'œuvre spécialisée aussi bien parmi les cols blancs que les cols bleus. On nous a demandé d'examiner ces divergences et ces déséquilibres du marché, et de déterminer les mesures à prendre pour s'assurer que notre main-d'œuvre potentielle reçoive une formation suffisante pour être pleinement employée et pour remplir les postes qui s'ouvrent actuellement et qui demeurent vacants faute de travailleurs.

Par conséquent, ce que nous sommes en train de faire, c'est de réexaminer toute notre politique de la main-d'œuvre, en ce qui touche à la formation, à la re-formation, à l'amélioration, à la mobilité, tout l'éventail des politiques relatives à l'emploi et à la formation dans lesquelles le gouvernement fédéral est impliqué. Certaines de ces politiques impliquent le gouvernement fédéral directement; certaines autres sont à coûts partagés avec les provinces et avec le secteur privé.

En remplissant notre mandat, bien sûr, nous avons entendu des groupes à Ottawa et à travers le pays. Nous avons reçu des groupes d'employeurs, des groupes d'employés, des syndicats, des associations d'hommes d'affaire, des éducateurs, des économistes, des représentants des collèges communautaires, des universités, et ainsi de suite—tous les groupes qui ont quoi que ce soit à dire sur le sujet, y compris les associations et les organisations de chômeurs, ainsi que les groupes représentant des intérêts particuliers tels que les groupes de femmes, les groupes autochtones et ainsi de suite.

Nous écoutons leurs témoignages afin de connaître leur avis sur ce qui ne va pas dans les programmes, les politiques et les lois actuels, et sur ce qu'on pourrait faire pour y remédier. Nous nous sommes fait dire à plusieurs reprises que le fédéral dépense plus de 800 millions de dollars par an pour la formation de la main-d'œuvre, et malgré cela nous avons ces pénuries et nous avons un chômage trop élevé; par conséquent, peut-être que nous ne faisons peut-être pas le meilleur usage possible de cet argent.

Le comité est composé de sept membres représentant les trois partis politiques aux Communes, quatre du côté gouvernemental, deux conservateurs, et un NPD. Malheureusement, aujourd'hui tous les membres du comité ne sont pas là. Nous sommes deux, moi-même et David Orlikow, le député de Winnipeg Nord, et le critique principal pour les politiques de main-d'œuvre pour son parti, le NPD.

Vendredi, j'ai été averti par mon whip que je devais annuler (et il ne s'agissait pas seulement de moi mais de tous les



*[Text]*

out-of-town meetings and return to Parliament. They called back all ministers and so on. I told them that after working so hard on this meeting, I could not cancel it, but the two other members of my party on the committee have gone back to Ottawa.

When the Conservative found out that our whip was giving those orders, they ordered the same thing; so the Conservative members of the committee have gone back to Ottawa. I tried to convince them otherwise: I said that I did not think that it was going to be that critical in Ottawa; nevertheless they obeyed their whip's request and went back.

So, this morning, David and I will carry on. We just make a quorum. We have to have at least two people to hear witnesses and we have to have two from opposite parties.

In addition, of course, we have our research and administrative staff. Everything that is said, both questions and answers, and briefs, are recorded for the record and consequently will not be lost.

• 0935

Since this is a committee of the federal Parliament, witnesses and members of the committee are allowed to use either the English or the French language. Translation services are available for those who cannot understand the other language.

The printed proceedings of the committee are available to all those who wish them, in particular the groups and witnesses that appear before the committee. If you give your names to our clerk, Mr. Bellemare, he will see that you are put on the mailing list. In particular, you might wish to be put on the mailing list to receive our final report. The deadline for reporting is the end of June, but I am hopeful that we would have the report out before the deadline. It is our hope to put out not an academic treatise but an action-oriented report directed towards the causes and the problems I mentioned, directed to the federal government in order to correct the shortcomings in our present policies.

There may of course also be recommendations for the provincial governments and the private sector. We know we cannot follow up in that area, but witnesses do not always distinguish between the fine jurisdictional lines between federal, provincial, municipal, private sector and public sector; they tell us what they think is wrong and let us sort it out. Since we are getting a lot of testimony like that we will put it into consensus form and mention it in our report, despite the fact that we are a federal task force.

I will read our list of witnesses for today so that you will know them all. We start with the Regional Municipality of Hamilton-Wentworth, the Directorate of Economic Development, represented by Anne H. Jones, Regional Chairman. Next we have the Industry-Education Council of Hamilton-Wentworth, represented by Bob Philip, Executive Director. There are some notes written in here that I have a hard time reading, but it appears that the third witness this morning is the National Association for Industry-Education Co-operation

*[Translation]*

membres du parti), tout le monde devait annuler ses engagements à l'extérieur de la ville, et retourner au Parlement. On a même rappelé les ministres. Je leur ai dit qu'après avoir tant travaillé pour cette réunion, je ne pouvais pas l'annuler, mais les deux autres membres de mon parti qui siègent sur ce comité sont retournés à Ottawa.

Quand les conservateurs ont appris que notre whip était en train de donner ces ordres, ils en ont fait autant; c'est pourquoi les conservateurs qui siègent sur ce comité sont retournés à Ottawa. J'ai essayé de les en dissuader. Je leur ai dit que je ne pensais pas que la situation allait être à ce point critique à Ottawa. Malgré tout, ils ont obéi à la requête de leur whip et sont retournés.

Donc, ce matin, nous allons poursuivre les travaux, David et moi; nous formons tout juste un quorum. Nous devons avoir au moins deux personnes pour entendre les témoins, et nous devons avoir deux personnes de partis opposés.

De plus, bien sûr, nous avons notre personnel administratif et de recherche. Tout ce qui se dit ici, les questions comme les réponses et les mémoires, tout est enregistré et ne sera donc pas perdu.

Étant donné que ceci est un comité du Parlement fédéral, les témoins et les membres du comité peuvent utiliser l'anglais ou le français. Les services de traduction sont disponibles pour ceux qui ne comprennent pas l'autre langue.

Les travaux de ce comité sont disponibles une fois imprimés pour tous ceux qui le désirent, en particulier les groupes et les témoins qui comparaissent devant le comité. Si vous laissez votre nom auprès de notre greffier, M. Bellemare, il s'assurera que vous soyez sur notre liste d'adresses. En particulier vous voudrez peut-être recevoir notre rapport final. Ce rapport doit être remis au plus tard à la fin juin, mais j'espère que nous aurons terminé avant. Nous espérons remettre un rapport qui ne soit pas un traité académique, mais un ouvrage opérationnel traitant des problèmes que j'ai mentionnés et de leurs causes, et s'adressant au gouvernement fédéral afin de corriger les faiblesses du système actuel.

Bien sûr, le rapport comprendra sans doute aussi des recommandations pour les gouvernements provinciaux et pour le secteur privé. Nous savons bien que nous n'avons aucune autorité dans ces domaines là, mais les témoins ne distinguent pas toujours les lignes juridictionnelles ténues entre les gouvernements fédéral, provinciaux et municipaux, et entre le secteur privé et le secteur public; ils nous disent ce qui ne va pas à leur avis, et c'est à nous de démêler. Comme nous recevons beaucoup de témoignages de cet ordre, nous les présenterons sous forme de consensus dans notre rapport, et ceci malgré le fait que nous soyons un groupe de travail fédéral.

Je vais maintenant présenter la liste des témoins pour aujourd'hui, de façon à ce que vous les connaissiez tous. Nous commencerons par le Directeur pour le développement économique de la municipalité régionale de Hamilton-Wentworth, représenté par le président régional, Anne H. Jones. Ensuite, nous avons le Conseil Industrie-Education de Hamilton-Wentworth, représenté par son directeur exécutif, Bob Philip. J'ai là quelques notes que j'ai de la difficulté à lire, mais il semble que le troisième témoin pour ce matin soit l'Association natio-

## [Texte]

in the United States, Dr. Don Clark, President. Fourth we have the Hamilton Industrial Training Advisory Committee, represented by Mr. J. J. Brown, President, The Brown-Boggs Foundry and Machine Co. Ltd. Then we break for lunch.

At 2.00 o'clock we have Professor Roy Adams from the Department of Industrial Relations, McMaster University. Sixth we have Mohawk College, represented by Mr. K. L. McIntyre, President, and Mr. George Pal, Dean of Applied Sciences and Technology. Seventh we have a Citizen Action Group represented by Mr. Jon Buttrum, and eighth we have a joint brief put together by Dofasco, represented by Mr. Colin Campbell, and Stelco, represented by Mr. W. G. Wright. They will be our last witnesses today.

I will now call to the table for testimony Mrs. Anne Jones of the Regional Municipality of Hamilton-Wentworth. Mrs. Jones, I believe you have other people with you. If you do you can come forward with them, as many people as you wish who are with your delegation. Are there enough chairs for you all there? We can put some more chairs there if you wish.

We have the brief which you prepared and sent to us in advance. We could print this brief in our record, as if it were read, as an appendix to our proceedings for today's meeting, and you could speak to it. Because of the number of witnesses we read out, we like our witnesses to restrict their verbal comments to about 15 to 20 minutes, which will leave us another perhaps 20 to 30 minutes to ask questions and to dialogue with you. We like to allow a total of about 45 minutes for each group for presentation and questions. So I am in your hands.

**Mrs. Anne H. Jones (Regional Chairman, Regional Municipality of Hamilton-Wentworth, Directorate of Economic Development):** Thank you, Mr. Minister and members of the task force.

**The Chairman:** I am no longer a minister, just a chairman.

**Mrs. Jones:** Mr. Chairman and members of the task force, first of all we would like to congratulate the government on setting up this task force. We think it is very important, and I think you can see that by our brief, by what will be said this morning, and by what is being said to you across the country. I think we were particularly impressed by your statement that the report is going to be an action report, because there have been many task forces in the past, and sometimes action has not been taken. We were just delighted, and we want to congratulate you on that statement; we certainly will support you in that respect.

## [Traduction]

nale pour la Coopération entre l'Industrie et l'Éducation, venant des États-Unis, et dont le président est le Dr Don Clark. Quatrièmement, nous avons l'Industrial Training Advisory Committee de Hamilton, représenté par son président, monsieur J. J. Brown, de la Brown-Boggs Foundry and Machine Co. Ltd. Ensuite, nous ajournerons pour le dîner.

A deux heures, nous avons le professeur Roy Adams du Département des relations industrielles à l'université McMaster. Sixièmement, nous entendrons le collège Mohawk, représenté par son président M. K. L. McIntyre, et le Doyen du département de la Technologie et des Sciences appliquées, M. George Pal. Sixièmement, nous avons un groupe d'action de citoyens, représenté par M. John Buttrum et enfin nous recevrons un mémoire soumis conjointement par Dofasco, représenté par M. Colin Campbell, et par Stelco, représenté par M. W. G. Wright, qui seront nos derniers témoins pour aujourd'hui.

Je vais maintenant inviter madame Anne Jones de la Municipalité régionale de Hamilton-Wentworth, à s'asseoir à la table des témoins. Madame Jones, je crois que vous êtes accompagnée de plusieurs autres personnes. Vous pouvez à votre gré inviter des membres de votre délégation à s'asseoir avec vous à la table des témoins. Y a-t-il suffisamment de chaises pour tout le monde? Nous pouvons en ajouter quelques-unes si vous voulez.

Nous avons le mémoire que vous avez préparé et que vous nous avez envoyé à l'avance. Nous pourrions l'imprimer comme s'il en avait été fait lecture, en appendice de nos travaux d'aujourd'hui et vous pourriez en dire quelques mots. A cause du grand nombre de témoins que j'ai énuméré tout à l'heure, j'aimerais leur demander de restreindre leurs commentaires oraux à environ 15 à 20 minutes, ce qui nous laissera de 20 à 30 minutes pour poser des questions et pour nous entretenir avec eux. Nous aimerions consacrer environ 45 minutes pour chaque groupe incluant la présentation et les questions. Je m'en remets à vous.

**Mme Anne H. Jones (directeur régional, Municipalité régionale de Hamilton-Wentworth, Directeurat du développement économique):** Je vous remercie, Monsieur le ministre, ainsi que les autres membres de ce groupe de travail.

**Le président:** Je ne suis plus un ministre, seulement un président.

**Mme Jones:** Monsieur le président, membres du groupe de travail, j'aimerais tout d'abord féliciter le gouvernement pour avoir mis sur pied ce groupe de travail. Nous pensons que c'est très important, et je crois que vous vous en rendrez compte en lisant notre mémoire et en entendant ce que nous aurons à dire ce matin, et ce qui vous est rapporté d'un bout à l'autre du pays. Je crois que ce qui nous a le plus impressionné c'est votre affirmation selon laquelle votre rapport serait orienté vers l'action, car il y a eu bien des groupes de travail par le passé, et bien souvent aucune action ne s'en est suivie. Nous sommes enchantés et nous voulons vous féliciter de cette déclaration, et vous pouvez être assurés de notre appui à cet égard.



[Text]

• 0940

I should mention to you that the brief which you have before you, as you notice, was prepared by our economic development director, but he did it with the assistance of nine citizens in this community representing industry, labour and education, and it has been adopted unanimously by the regional council. I think it is also important to note the number of those citizens who came with us this morning because of their concern.

**The Chairman:** Perhaps you would introduce them for us.

**Mrs. Jones:** Yes, I would like to do that if I may. We have Dr. Lily Oddie-Munro of McMaster University; Mr. John Morand, our Economic Development Director; Mr. Dave Braley, President of Orlick Industry; Mr. J. Worster of Stelco; Mr. Ross Branston of Dofasco.

Our region, as you know, includes the communities of Ancaster, Dundas, Flamborough, Glanbrook, Hamilton and Stoney Creek. We encompass an area of over 400 square miles. We have a population of over 410,000, and in our Metropolitan Hamilton area, which of course includes Grimsby and Burlington, we have a total workforce of 273,000, of which 76,000 are engaged in manufacture.

We would like to begin by having John Morand give you a brief overview. John.

**Mr. John Morand (Economic Development Director, Economic Development Committee, Regional Municipality of Hamilton-Wentworth):** Mr. Chairman, I do not want to sound like a member of Parliament making his first speech in the House of commons, but generally things are good in the region of Hamilton-Wentworth. We are looking at an approximately one per cent real growth in our economy in the Hamilton-Wentworth region this year. One of our major steel producers is forecasting about a five per cent growth in its particular area, and in the past six years we have created approximately 10,000 new or replacement jobs in the manufacturing sector; our economy here is basically very strong.

At the time it was requested that we prepare this brief, we met with a number of people, as was pointed out by Mrs. Jones, and as a result of that we came up with a series of areas of major concern. In order to meet your time schedule, Mr. Chairman, what I would like to do is hit on one of those points and then turn it over in succession to each of the other individuals here.

The particular one I would like to deal with in terms of the skill requirements for the 80s is in the maintenance and service trades area, more specifically that relating to the tourism industry in the area of food, hospitality, et cetera.

Almost every report and survey we see indicates that tourism is the growth industry for the 1980s and early into the 1990s, yet at the same time we are also talking to employers across Canada who are having major problems in terms of getting skilled chefs, skilled people in the food service and

[Translation]

Je devrais mentionner que le mémoire que vous avez devant vous, a été préparé, comme vous pouvez le voir, par notre directeur du développement économique, mais il a eu pour cela l'assistance de neuf citoyens de notre communauté représentant l'industrie, les syndicats et le domaine de l'éducation, et le mémoire a été adopté à l'unanimité par le conseil régional. Je pense qu'il est également important de souligner le nombre de citoyens qui nous ont accompagné ce matin pour manifester leur intérêt.

**Le président:** Voulez-vous nous les présenter?

**Mme Jones:** Oui, si vous le permettez. Nous avons Dr. Lily Oddie-Munro de l'Université McMaster, M. John Morand, qui est notre directeur pour le Développement économique, M. Dave Braley, qui est président de Orlick Industry, M. J. Worster de Stelco, et M. Ross Branston de Dofasco.

Comme vous le savez, notre région comprend les communautés de Ancaster, Dundas, Flamborough, Glanbrook, Hamilton et Stoney Creek. Nous recouvrons une superficie de plus de 400 milles carrés. Nous avons une population de plus de 410,000 habitants, et dans la région du Hamilton métropolitain, qui comprend Brimsby et Burlington, nous avons une main-d'œuvre total de 273,000 travailleurs, dont 76,000 sont employés dans le secteur manufacturier.

Nous commencerons par John Morand, qui vous donnera une vue d'ensemble rapide. John.

**M. John Morand (directeur pour le développement économique, Comité pour le développement économique, Municipalité régionale de Hamilton-Wentworth):** Monsieur le président, je ne voudrais pas passer pour un député qui fait son premier discours aux Communes, mais de façon générale les choses vont bien dans la région de Hamilton-Wentworth, et pour cette année nous prévoyons une croissance réelle d'environ un pour cent. L'un de nos principaux producteurs d'acier prévoit une croissance d'environ cinq pour cent dans son domaine, et au cours des six dernières années nous avons créé environ 10 000 emplois nouveaux ou de remplacement dans le secteur manufacturier; essentiellement, notre économie est très forte.

Lorsqu'on nous a demandé de préparer ce mémoire, nous avons rencontré un certain nombre de personnes, comme l'a mentionné M<sup>me</sup> Jones, à la suite de quoi nous avons pu établir une liste de domaines qui sont une source d'inquiétudes. Pour respecter votre horaire, monsieur le président, j'aimerais mentionner un de ces domaines, et me tourner ensuite successivement vers toutes les personnes qui sont ici avec nous.

Ce dont je voudrais parler en particulier, à propos des besoins en compétences requises pour les années 80, c'est du domaine des services et de l'entretien, plus spécifiquement en ce qu'il touche à l'industrie du tourisme: alimentaire, hospitalité, etc.

A peu près tous les rapports et les sondages indiquent que le tourisme est une industrie de croissance pour les années 80 et le début des années 90, et pourtant, nous rencontrons beaucoup d'employeurs, dans tous les pays, qui ont de graves difficultés à trouver des chefs expérimentés, du personnel

## [Texte]

tourism-related industries. So that is an area of specific concern.

Even here in Hamilton-Wentworth, most people look at the Hamilton-Wentworth area as a major industrial area and forget that in fact it was the third major tourism area in the province of Ontario last year, and that in fact we are making major efforts in this area to increase tourism. So it will become increasingly important to us in the region to make certain we have people trained for the hospitality industry.

From that standpoint, Mr. Chairman, I would like to turn it over to Mr. Dave Braley, President of Orlick Industry, who is going to address you from a small businessman's standpoint. Dave.

**Mr. David Braley (President, Orlick Industries Ltd.):** I would like to reiterate your remarks and I can only place myself in the position of a small businessman and the problems faced by myself as a small businessman. As requested, I am pleased to forward to you some of my thoughts concerning employment opportunities for the 80s.

First and foremost, the federal government must come to grips with an economic development policy selling technology, and I repeat, selling technology, which would include the following: industrial strategy, research and development priorities, and a national energy policy. I place them in that order deliberately.

• 0945

Approximately 15 years ago, Canada had the second highest GNP per capita. Since those years Canada has slid down to fifth place. Why? What are the reasons for this decline? Better yet, what can our government do to reverse the trend?

Canadian business and industry are now under unprecedented scrutiny from political and government circles and under attack from a variety of sources for a variety of reasons. The idea has become firmly entrenched that private business generally must be under this close scrutiny to protect what is termed the "public interest".

Along with these developments, the belief has grown that the whole sensitive complex of the national economy can and should be managed by the federal government. This has led often to sudden measures which take only social and not economic objectives in mind. The result is that the economy as we now know it, is less able to function normally and in fact, is often distorted beyond recognition.

The first and most important challenge is to restore confidence in the direction of the economy. To do this, we must respect the importance of individual effort and enterprise. I think it is necessary to say that there is only one sector that can create real jobs and that is the private sector.

## [Traduction]

compétent dans les services alimentaires et dans les industries afférentes au tourisme. Voici donc un domaine qui suscite des inquiétudes spécifiques.

Même ici, à Hamilton-Wentworth, la plupart des gens considèrent la région comme une région industrielle et oublient que nous avons été la troisième région touristique de la province l'année dernière, et que nous faisons des efforts spécifiques pour augmenter le tourisme. Par conséquent, il va être de plus en plus crucial que nous ayons du personnel formé pour l'industrie hôtelière.

De ce point de vue, monsieur le président, j'aimerais passer la parole à M. Dave Braley, qui est président de Orlick Industry, et qui va vous donner le point de vue du petit homme d'affaires. Dave.

**Mr. David Braley (président, Orlick Industries Ltd.):** Je voudrais m'associer à ces remarques, et je ne peux que me mettre à la place du petit homme d'affaires, et parler des problèmes auxquels il fait face. Il me fait plaisir de vous faire partager quelques-unes de mes réflexions sur les possibilités d'emploi pour les années 1980.

Tout d'abord, le gouvernement fédéral va devoir déterminer une politique de développement économique qui vende de la technologie, et je répète, qui vende de la technologie, et qui comprendrait les éléments suivants: une stratégie industrielle, des priorités pour la recherche et le développement, et une politique nationale de l'énergie. Et je les place délibérément dans cet ordre.

Il y a une quinzaine d'années, le Canada avait le deuxième PNB par tête dans le monde. Depuis lors, le Canada est passé à la cinquième place. Pourquoi? Quelles sont les raisons de ce déclin? Et surtout, que peut faire notre gouvernement pour renverser cette tendance?

Le commerce et l'industrie canadiens font l'objet d'un examen rigoureux sans précédent de la part des milieux politiques et gouvernementaux, et de critiques provenant de diverses sources pour des raisons diverses. L'idée qu'il faut surveiller de près le secteur privé pour protéger ce qu'on appelle l'intérêt public, est maintenant solidement ancrée dans l'opinion publique.

Parallèlement l'idée que c'est le gouvernement fédéral qui devrait gérer l'ensemble de ce complexe délicat qu'est l'économie nationale, est de plus en plus largement acceptée. Ceci a donné lieu à maintes reprises à des mesures qui ne tiennent compte que des objectifs sociaux, et non pas des objectifs économiques. Le résultat, est que l'économie telle que nous la connaissons est moins capable de fonctionner normalement et aussi qu'elle est souvent déformée au point d'être méconnaissable.

Le premier défi, et le plus important, est de restaurer la confiance dans l'orientation de l'économie. Pour cela, nous devons reconnaître l'importance de l'effort et de l'entreprise individuels. Je crois qu'il est nécessaire de dire qu'il n'existe qu'un secteur qui puisse créer de vrais emplois, et c'est le secteur privé.



*[Text]*

By keeping the rules stable and less susceptible to change, the business climate will gradually evolve from uncertain to certain. As it is now, the constant changing of rules make it very difficult for business and industry to plan for the long term.

Setting up a clean uncomplicated tax system would also help immeasurably in getting back to the basics of our economy. Serious thought should be given to this proposal. We need a commitment to sound economic growth for the long term.

May I stress once again job opportunities must be real. Jobs that result from federal government policy should be at a better level than what can be obtained through existing social service measures.

In view of the fact that we do not have an economic development policy and do not have the proper environment for industrial growth, we can only train generalists from the top down and the bottom up.

Managerial, scientific and technical skills are not being applied to goods production and industrial research and development at the same rates as in the countries of our competitors.

Recommendations that I would like to suggest for consideration are, first, to do with in the public and secondary school system: one, career planning and guidance has to be done regularly starting in our public and secondary schools as part of the curriculum to encourage and steer students to skilled occupations and then prepare them for needed occupations.

Two; vocational schools starting after grade 10 to begin apprenticeship programs for the best students. These vocational schools should be modeled after, perhaps, the Ohio system where a grade 12 graduate receives a diploma and has a portion of his apprenticeship completed.

Three; co-op education expanded greatly in the semi-skilled and machine operator area.

Second, the recommendations have to do with community colleges and are: one: to co-ordinate all traditional skills training under community colleges who could tailor their programs to their communities needs.

Two; extensive improvement in training facilities for technical people who are moving up in business from the floor to the foreman, to estimators, to design draftsmen, to supervisors, et cetera, to balance their education to the needs of upper management.

Three; extensive improvement in training facilities for the implementors, salesmen, order desks, customer service, technical services, et cetera.

*[Translation]*

Si on établit des règlements plus stables et moins susceptibles de changements on permettra au climat d'évoluer progressivement de l'incertitude à la certitude dans le monde des affaires. A l'heure actuelle, les changements perpétuels dans les règlements font qu'il est très difficile aux hommes d'affaires de faire de la planification à long terme.

Une autre mesure qui contribuerait de façon incommensurable à remettre notre économie sur pied, serait d'instaurer un système fiscal clair et simple. C'est une suggestion qu'on devrait considérer sérieusement. Il nous faut un engagement en vue d'une croissance économique saine à long terme.

J'aimerais souligner encore une fois que les occasions d'emplois doivent être réelles. Les emplois qui proviennent d'une politique du gouvernement fédéral devraient être d'un niveau supérieur à ceux que l'on peut obtenir par l'intermédiaire de mesures sociales existantes.

Étant donné que nous n'avons ni politique de développement économique, ni d'environnement propice à la croissance industrielle nous ne pouvons que former des généralistes en les prenant tout en haut ou tout en bas de l'échelle.

On n'utilise pas les compétences administratives, scientifiques et techniques dans la production de biens et dans la recherche et le développement industriels, à la même cadence que dans les pays avec lesquels nous sommes en compétition.

Les recommandations que j'aimerais vous soumettre ont tout d'abord à voir avec le système scolaire public au niveau secondaire. L'orientation professionnelle et les plans de carrières devraient avoir lieu régulièrement dans les écoles publiques et secondaires et faire partie du programme pour encourager les étudiants à se diriger vers des domaines d'expertise, et les y préparer.

Deuxièmement, les écoles techniques qui commencent après la dixième année devraient offrir des programmes d'apprentissage pour leurs meilleurs étudiants. Ces écoles techniques devraient peut-être prendre pour modèle le système de l'Ohio, où les diplômés de la douzième année ont déjà accompli une partie de leur apprentissage au moment où ils reçoivent leur diplôme.

Troisièmement, on pourrait développer considérablement l'éducation coopérative en ce qui concerne les opérateurs de machines et les domaines semi-spécialisés.

En ce qui concerne mes recommandations relatives aux collèges communautaires, j'aimerais proposer tout d'abord qu'on coordonne tous les programmes de formation technique traditionnellement offerts par les collèges communautaires qui peuvent ajuster leurs programmes aux besoins de la communauté;

Ensuite, qu'on améliore sensiblement les installations de formation pour les techniciens qui veulent monter en grade et devenir contremaîtres, puis estimateurs, puis dessinateurs industriels, puis superviseurs, etc., afin d'ajuster leur formation aux besoins de la direction.

Troisièmement, il faudrait améliorer les moyens de formation des exécutants, des vendeurs, des travailleurs affectés aux bureaux des commandes, aux services aux consommateurs, aux services techniques, etc.

## [Texte]

Four; improvement in programs in how to communicate and document in a business-like fashion; for example, time action plans, decisions, paper flows for control purposes, et cetera. We train people and they become apprentices and we take the best of these people into our customer service department, our order department, or even our sales department, and find that they do not know how to deal with the new environment that they now find themselves in. These are the only people who have the training needed from a mechanical point of view to do the job of selling to industry.

All personnel must be able to deal with carrying our company policy and dealing with internal politics.

Third, the recommendations relate to universities. Dr. Oddie Munro will have more to say on this but they must encourage capable students to become trained in the sciences, math, business and engineering. We have a severe shortage in design engineering.

Furthermore, we have another severe shortage in business school graduates. Canadian universities cannot offer a true executive MBA program: a 5 days a week, 12 months a year program for middle management executives or in groups of 12 to 15. We must have at least 1 if not 2 World Class Business Schools capable of competing with both Harvard and Stanford.

Fourth; the recommendations are concerned with business responsibilities and are: one; business has to take a much greater responsibility for on-the-job training, working in closer co-operation with the educational facilities available. In this way, they are training for their own particular needs. Secondly, rather than laying off workers during a recession, business, in co-operation with both government and educational institutions, could offer training and education as an alternative. During times of recession, employers could identify specific skills needs, future needs or areas where an employee could upgrade existing skills. Thirdly, business should be encouraged to release employees to take courses and upgrade the skills required. And fourthly, business has to invest a larger proportion of their budgets in research, design and development of technology. We have the brain power; we are just not using it properly. This can be accomplished either by the Income Tax Act, through tax credits or R&D grants.

In earlier remarks, I stressed the government's role in providing leadership and creating the proper environment. In

## [Traduction]

Quatrièmement, il conviendrait d'améliorer les programmes qui enseignent comment communiquer, et documenter de façon professionnelle. Par exemple, les plans de temps-action, les décisions, les circulations de papier aux fins de contrôle, etc. Nous formons des gens, ils deviennent apprentis, nous prenons les meilleurs dans notre département des services aux consommateurs, notre département des commandes ou même notre département des ventes, et nous nous rendons compte à ce moment-là qu'ils ne sont pas capables de fonctionner dans leur nouvel environnement. Ce sont là les seules personnes qui ont la formation nécessaire d'un point de vue mécanique, pour accomplir la tâche de vendre à l'industrie.

Tout le personnel doit être capable d'appliquer la politique de la compagnie, et de faire face à la politique interne.

Troisièmement, les recommandations relatives aux universités. Dr Oddie Munro en parlera plus longuement. Je voudrais simplement dire que les universités devraient encourager les étudiants qui en ont les capacités à se diriger vers les sciences, les mathématiques, l'administration des affaires et l'ingénierie. Nous souffrons d'une pénurie grave d'ingénieurs dessinateurs-concepteurs.

De plus, il y a également une grave pénurie de diplômés en administration des affaires. Les universités canadiennes ne peuvent pas offrir un véritable programme MBA cinq jours par semaine, douze mois par an pour les cadres moyens, ou en groupes de 12 ou 15 personnes. Nous devrions avoir au moins une—si ce n'est deux—écoles d'administration des affaires, de qualité internationale, capable de faire concurrence à Harvard et à Stanford.

Quatrièmement, je voudrais faire quelques recommandations relatives aux responsabilités du monde des affaires. D'abord, les hommes d'affaires devraient prendre davantage de responsabilités en ce qui concerne la formation au travail et œuvrer davantage en coopération avec les institutions d'enseignement qui existent. De cette façon, ils assureraient une formation de la main d'œuvre qui répondrait à leurs besoins particuliers. Deuxièmement, plutôt que de mettre les travailleurs à pied pendant les périodes de récession, les hommes d'affaires devraient, en coopération avec le gouvernement et les institutions d'enseignement, offrir des cours de formation et d'éducation. Pendant les périodes de récession, les employeurs pourraient identifier certains domaines d'expertise dont ils ont besoin ou dont ils vont avoir besoin, ainsi que des domaines dans lesquels un employé donné pourrait améliorer sa compétence. Troisièmement, les hommes d'affaires devraient être encouragés à permettre à leurs employés de suivre des cours et d'améliorer leurs compétences selon les besoins. Et quatrièmement, les entreprises privées devraient investir une proportion plus importante de leur budget dans la recherche, la conception et le développement technologiques. Nous avons les capacités intellectuelles, mais nous ne les utilisons pas convenablement. C'est là une chose qui serait réalisable par l'intermédiaire de la Loi de l'impôt sur le revenu, par des crédits d'impôts ou des subventions à la recherche et au développement.

J'ai souligné tout à l'heure le rôle crucial que doit jouer le gouvernement pour assurer un environnement favorable. Par



[Text]

addition, emphasis should be placed on the future potential of an industry and not on bailing out losers to protect current jobs. We should be promoting high-efficient production. It has survival power.

• 0950

In conclusion, research-oriented high-technology industry will be favoured in the future. Therefore, it is necessary to get started quickly to train managerial, scientific and technical skills or we will slide even farther down the economic ladder. This training is the responsibility of all parties and any reasonable program should be approved.

Thank you.

**Mrs. Jones:** Thank you, David.

Dr. Lily Oddie-Munro will now address you in relation ship to education and social services.

**Dr. Lily Oddie-Munro (Directorate of Economic Development, Regional Municipality of Hamilton-Wentworth):** The educational representatives on this committee from secondary schools, college and universities welcome the opportunity to become involved in a more active, accountable and demanding way in identifying critical skills for the 80s and in the planning of contingent training and development programs needed to meet such manpower demands. Educational bodies at all levels can and wish to provide both programs and complementary services for a comprehensive Canadian skills system, yet one unique to the skills needs of all workers in the Hamilton-Wentworth region.

The major contributing areas in education relate to: first, the expertise to offer programs in education, training and development; secondly, the ability to provide official recognition to successful trainees; and thirdly, the increasing willingness of educational bodies to dialogue in a meaningful fashion with government, industry, labour and workers in designing relevant, meaningful programs that will improve the quality of life for the workforce.

Four areas that your committee identified at top priorities for educational input are found on page 2 of the brief under the heading "Education". The first area is the training of trainers. The second is the provision of updates in technology and business management—the sharing of knowledge, innovative techniques, new products, processes and policies. The third area, one to which I have referred, is certificate recognition for higher skilled jobs. This could be in the area of metallurgy, foremanship, engineering, business, information processing, or technology areas such as computers, engineering, child-care workers, nursing, et cetera.

[Translation]

ailleurs, il faudrait mettre l'accent non pas sur la protection des perdants et des emplois actuels, mais sur le potentiel futur de l'industrie. Nous devrions promouvoir une production à haute efficacité. Elle aurait la capacité de survivre.

En conclusion ce sont les industries à haute technologie et orientées vers la recherche, qui seront plus en demande à l'avenir. par conséquent, il n'y a pas de temps à perdre, pour commencer à former des experts dans les domaines administratif, scientifique et technique, faute de quoi nous perdons encore davantage de terrain par rapport à nos concurrents. Cette formation, toutes les parties devraient en être responsables, et tous les programmes raisonnables devraient être approuvés.

Je vous remercie.

**Mme Jones:** Merci, David.

Le Dr Lily Oddie-Munro va maintenant vous entretenir de la relation qui existe entre les services sociaux et l'éducation.

**Dr. Lily Oddie-Munro (Directorat pour le développement économique, municipalité régionale de Hamilton-Wentworth):** Les membres de ce comité qui représentent le secteur de l'éducation et qui viennent des écoles secondaires, des collèges et des universités, sont heureux d'avoir l'occasion de participer de façon concrète à l'identification des domaines d'expertise qui seront essentiels dans les années 80, et à la planification des programmes d'enseignement et de formation qu'il faudra mettre sur pied pour répondre aux besoins. Les institutions d'enseignement à tous les niveaux peuvent et veulent offrir des programmes et des services complémentaires qui s'insèrent dans un système de formation global à l'échelle du pays, tout en répondant aux besoins spécifique de l'industrie dans la région de Hamilton-Wentworth.

Les institutions d'enseignement peuvent contribuer surtout des façons suivantes: d'abord, dans leur capacité à offrir des programmes en éducation, en formation, et en développement; ensuite par leur capacité à fournir aux étudiants ayant réussi une sanction officielle: et troisièmement, par leur désir croissant de maintenir un dialogue utile avec le gouvernement, l'industrie, et les travailleurs, afin de concevoir des programmes pertinents qui améliorent la qualité de la vie de la main-d'œuvre.

On trouvera à la page 2 du mémoire, sous le titre «Éducation» quatre domaines que votre comité a identifiés comme étant prioritaires en ce qui concerne la contribution du secteur de l'enseignement. Le deuxième est la fourniture de mises à jour en technologie et en administration des affaires—de façon à ce que les parties intéressées se tiennent mutuellement au courant des nouvelles connaissances, des nouvelles techniques, des nouveaux produits des nouvelles procédures, et des nouvelles politiques. Le troisième domaine, auquel j'ai déjà fait référence, est la sanction ou le certificat officiel sanctionnant les emplois requérant une expertise supérieure. Il pourrait s'agir de la métallurgie, de la supervision, de l'ingénierie, des affaires, du traitement de l'information, ou de domaines tech-

[Texte]

The fourth area that we identified as being critical is the provision of career vocational counselling programs, possibly a fee for service. Such programs would include information for secondary school dropouts and provision for getting them into the workforce immediately with paying jobs in respect; attention to special needs groups, such as women re-entering the workforce, native students and peoples, those workers who are faced with the terminal aspects of their jobs, and the aging; and double and triple careers within a lifetime.

Gentlemen, that is the essence of our recommendations. Thank you.

**The Chairman:** Thank you.

**Mrs. Jones:** Now, if I may, I will call on Mr. Worster of Stelco.

**Mr. J. Worster (Directorate of Economic Development, Regional Municipality of Hamilton-Wentworth):** I think Mr. Braley covered my area. However, representing Stelco, we do a lot of our own training. We are not looking for someone to do our training for us. We have something like 800 people in some type of training program. In my own area, which is mechanical, we have something like 500 people in the mechanical area alone in training. Our biggest complaint is that we train them, and being a shift operation, after we have trained the people, they do leave us to go for a steady day-job somewhere or weekends off, whereas Stelco is a 24-hour operation, seven days a week, even including Christmas day sometimes. That is our biggest concern. We train the people and then after five years they leave us and go somewhere else. Thank you very much.

• 0955

**Mrs. Jones:** Mr. Chairman, in closing this section of our discussion, we want to emphasize again the fact that we feel it is a very critical area for this country and for our community, because the present skilled labour force is aging and, as has been identified in our brief and by some of these statements, the present training programs simply do not meet the demand that is there.

Interestingly enough, you may have read the *Globe and Mail* this morning in which it identifies that the computer-linked jobs are mushrooming. Just the other day we read a statement in the *Toronto Star*, February 16, entitled "Computer Brains in Short Supply the Experts Caution". Industrial leaders in Canada are saying that we are courting disaster by reacting too slowly to the need for computer scientists. And Mr. Walter Light, the President of Northern Telecom Limited, which operates Bell Northern Research Lab, the largest private research company in Canada says that two technologies, semiconductors and softwear, will dominate for the next

[Traduction]

nologiques tels que l'ingénierie des ordinateurs, les gardes d'enfants les infirmières, etc.

Le quatrième domaine que nous avons identifié comme étant critique, est la disponibilité de programmes d'orientation professionnelle, dont les services pourraient être payants. De tels programmes comprendraient par exemple des informations pour les jeunes qui ont abandonné l'école secondaire, et des moyens de les intégrer immédiatement dans la main-d'œuvre avec des emplois rémunérés selon leur niveau; ils porteraient une attention spéciale aux groupes qui ont des besoins particuliers, comme par exemple les femmes qui réintègrent la main d'œuvre, et les autochtones, les travailleurs dont l'emploi est dans une impasse, les travailleurs âgés, les carrières doubles et triples.

Messieurs, voici donc l'essentiel de nos recommandations. Je vous remercie.

**Le président:** Je vous remercie.

**Mme Jones:** Si vous le permettez, j'aimerais maintenant inviter M. Worster de Stelco, à prendre la parole.

**M. J. Worster (Directorat du développement économique, Municipalité régionale de Hamilton-Wentworth):** J'ai l'impression que M. Braley a traité du sujet dont je voulais vous entretenir. Cependant, pour parler de Stelco, nous formons beaucoup de nos propres travailleurs sur place. Nous ne cherchons pas à faire faire assurer cette formation par quelqu'un d'autre. Nous avons environ 800 personnes engagées dans un programme de formation ou un autre. Dans mon propre domaine, la mécanique, nous avons environ 500 personnes en cours de formation. Notre principal grief, c'est que nous les formons, et une fois qu'ils sont formés, ils nous quittent pour aller trouver un emploi régulier ailleurs, pour avoir leurs fins de semaines, parce que nous travaillons par équipes, 24 heures sur 24, sept jours par semaine, même le jour de Noël parfois. C'est ce qui nous préoccupe le plus. Nous formons des gens, et après cinq ans ils nous quittent pour s'en aller ailleurs. Je vous remercie.

**Mme Jones:** Monsieur le président, avant de mettre fin à cette partie de la discussion, j'aimerais souligner encore une fois le fait qu'à notre avis il s'agit là d'une question très critique pour le pays et pour notre communauté, parce que la main-d'œuvre actuelle est en train de vieillir, et, comme on a pu le voir dans notre mémoire et dans certaines des déclarations, les programmes de formation actuels ne répondent tout simplement pas aux besoins.

Il est intéressant de remarquer, et vous avez peut-être lu dans le *Globe and Mail* de ce matin cet article qui affirme que les emplois ayant trait aux ordinateurs se développent comme des champignons. L'autre jour, nous avons lu dans le *Toronto Star* du 16 février, une déclaration intitulée «les experts lancent un avertissement: il y a pénurie de cerveaux pour les ordinateurs». Les chefs de l'industrie canadienne affirment que nous allons au désastre en réagissant trop lentement aux besoins en spécialistes des ordinateurs. Et M. Walter Light, le président de Northern Telecom, Ltd. qui est responsable de la plus grande compagnie privée de recherche au Canada, la Bell



## [Text]

two decades, at least, the industrial development of the world and without mastery of those, if not leadership in, these two technologies, no nation can hope for more than a peripheral industrial existence, and at best, a secondary position as an international trader in the related high technology industries.

We continue to be concerned about the negative perception people have of technical jobs. Students are not being encouraged as they should be encouraged. We believe the federal government, which is spending some \$60 million to tell us in Canada about our constitution and national unity—these are very important and we agree with that—but in light of that, surely there should be some money for advertising programs which deal with the benefit of trade-oriented careers, because unless in this country we have productivity, we will not be able to compete with the countries that have encouraged a different attitude.

We recognize there are incentive programs to industry, but they are sporadic, they are not integrated with any national economic strategy as far as we can see, and they tend to withdraw their support within a very brief time instead of continuing their support until the program is self-sustaining.

Small businesses have access, I understand from John, to 265 different programs right now. We wanted to arrange a seminar for our community. We could not get a one-person seminar. There is no one person who knows all about those 265 opportunities. Now, how can you expect small business to take advantage? The paper work is sometimes so substantial that it is not worth the dollars that come in.

Dr. Lily Oddie-Munro has mentioned the need for credit. We think that with regard to women entering the work force, middle-aged women who have brought up families and who are expert in household management and receive no credit for that, could be of great help with the proper emphasis on their background—credit given to that—and appropriate training.

I think we have taken up all the time, although we would like to use more, because we are trying to keep within your timeframe and we would like to give you the opportunity to question us on our brief. We would be glad to provide any information you require.

**The Chairman:** Thank you very much. Maybe some additional points will come out in the questioning. First of all, I would like to ask you some general questions. In the area you represent that was described in your brief, the Hamilton-Wentworth regional area, are you undergoing an importation of skilled workers, or are you exporting young people who are trained here who are leaving here because there is not work? Which way is the flow going? Is your population growing?

## [Translation]

Northern Research Lab, affirme qu'il y a deux technologies, les semi-conducteurs et l'informatique qui vont dominer le développement industriel dans le monde dans les deux décennies à venir, et que tout pays qui n'en acquiert pas au moins la maîtrise, à défaut d'y jouer un rôle de leader, sera réduite à une existence industrielle périphérique, et tout au plus à une position secondaire sur le marché international des industries de haute technologie.

Nous nous inquiétons constamment de la perception négative qu'a le public à l'égard des emplois techniques. Les étudiants ne reçoivent pas les encouragements qu'ils devraient recevoir. À notre avis, le gouvernement fédéral, qui dépense quelque 60 millions de dollars pour nous parler de la constitution et de l'unité nationale—ce sont des sujets fort importants et nous sommes bien d'accord qu'il faut en parler—mais quand on voit ce qu'il dépense pour cela, on pourrait penser qu'il pourrait consacrer un peu d'argent pour des programmes de promotion en faveur des carrières de métier. Parce qu'à moins qu'on améliore la productivité dans ce pays, on ne pourra plus soutenir la concurrence avec les pays qui encouragent des attitudes différentes.

Nous sommes bien conscients qu'il existe des programmes d'encouragement pour l'industrie, mais ils sont sporadiques, ils ne sont intégrés dans aucune stratégie économique nationale, autant que nous puissions voir, et ils tendent à disparaître très rapidement au lieu de continuer jusqu'à ce que le programme soit auto-suffisant.

D'après ce que me dit John, les petites entreprises ont accès à 265 programmes à l'heure actuelle. Nous voulions organiser un séminaire dans notre communauté, mais nous n'avons pas pu trouver une seule personne pour le faire. Il n'existe pas une seule personne qui soit au courant de ces 265 programmes. Dans ces conditions, comment peut-on espérer que les petits entrepreneurs profitent de ces programmes-là? Ils demandent parfois tellement de paperasse qu'ils n'en valent pas la peine.

Le Dr Lily Oddie-Munro a mentionné la nécessité de reconnaître la compétence des gens. À notre avis, les femmes qui réintègrent le marché du travail, ces femmes d'âge mur qui ont élevé leurs familles et qui sont expertes en gestion de l'unité familiale sans en recevoir aucun crédit, pourraient être d'une grande utilité, en utilisant leur formation à bon escient, et en leur donnant la formation supplémentaire nécessaire.

Je crois que nous avons utilisé tout le temps qui nous était alloué, nous aimerions continuer mais nous essayons de respecter votre horaire, et nous voudrions vous permettre de nous poser des questions sur notre mémoire. Nous serons tous heureux de vous fournir toutes les informations que vous désirerez.

**Le président:** Je vous remercie. Vous aurez peut-être l'occasion d'aborder quelques points supplémentaires au cours de la période des questions. Tout d'abord, j'aimerais vous poser quelques questions d'ordre général. Dans la région que vous représentez, la région de Hamilton-Wentworth, y a-t-il une importation de travailleurs spécialisés, ou êtes-vous au contraire dans la situation d'exporter des jeunes travailleurs formés sur place et qui s'en vont parce qu'ils ne trouvent pas

[Texte]

• 1000

**Mrs. Jones:** Our population has not been growing substantially. Indeed, we have had some reduction in population.

John, would you like to comment further on that?

**Mr. Morand:** One of the things that is interesting in this area is that people will commute in from as far as 50 miles away to work in our industries, Stelco, Dofasco, and the supporting industries. So although the population in this area has remained relatively stable, there has been an influx of people into the area to work, although they are not actually living in the area.

The consulting economist on my staff indicates that last year there were some 6,000 job opportunities created and filled in this region and we are forecasting another 6,000 this year. So people are coming into the region to work although they are not living here.

**The Chairman:** So the job opportunities are increasing, especially, I understand, in technical areas and in industrial areas, although the number of people living in this area is not necessarily increasing at the same rate?

**Mr. Morand:** That is correct, Mr. Chairman.

**Mrs. Jones:** Mr. Braley wants to comment further on that.

**The Chairman:** Sure.

**Mr. Braley:** Your question in the first place to Mrs. Jones was: are we short of skilled trades people in the traditional sense. Now, I am not certain about the higher skilled occupations but as far as the tradesmen themselves are concerned, we have to import them from outside our area. Also, anybody who immigrates to this country, there are jobs tomorrow for them.

**The Chairman:** When you say traditional trades, what do you have in mind?

**Mr. Braley:** In metal-working particularly: tool and die makers, machinists, mechanics, welders, fitters, design draftsmen, essentially—there is a severe shortage in those areas.

**Mrs. Jones:** I think Mr. Worster might be able to identify that problem further.

**The Chairman:** Sure.

**Mr. Worster:** Some of our people, as recently as two weeks ago, went to Great Britain and hired 40 people, tradesmen. This was for the Lake Erie development, not the Hamilton area: we have not done this for our plant. However, if they had come across anyone we needed at the time, we would have taken him, too, I imagine; but that was for the Lake Erie development.

Going back to what was said earlier, and I forget who said it, but someone said that people are coming into the area from St. Catharines and Niagara Falls. We have quite a few people in training who are from these areas and we are taking a long look at this now.

[Traduction]

de travail. Dans quel sens va le courant? Est-ce que vous avez une population en croissance?

**Mme Jones:** Nous n'avons pas une population en croissance. En fait, elle a même subi un certain déclin.

John, voulez-vous commenter là-dessus?

**M. Morand:** L'une des choses intéressantes dans cette région c'est que les gens sont prêts à faire jusqu'à 50 miles chaque jour pour venir travailler dans nos industries, Stelco, Dofasco et les industries connexes. Par conséquent, bien que la population de la région soit relativement stable, elle connaît un influx de gens qui viennent y travailler, bien qu'ils n'y vivent pas à proprement parler.

Mon économiste conseil me dit que l'année dernière, il y a eu 6,000 nouveaux emplois créés et remplis dans la région, et qu'on en prévoit encore 6,000 pour cette année. Donc les gens viennent dans la région pour travailler, même s'ils n'y habitent pas.

**Le président:** Donc les possibilités d'emplois augmentent, en particulier, si je comprends bien, dans les régions industrielles, même si le nombre de gens qui habitent dans la région n'augmente pas nécessairement à la même vitesse?

**M. Morand:** C'est exact, monsieur le président.

**Mme Jones:** Je crois que M. Braley veut ajouter un commentaire.

**Le président:** Certainement.

**M. Braley:** La première question que vous avez posée à Mme Jones était de savoir s'il existait une pénurie d'ouvriers spécialisés dans le sens traditionnel. Je ne sais pas ce qu'il en est dans les métiers plus spécialisés, mais en ce qui concerne les artisans eux-mêmes, nous devons les faire venir d'en dehors de la région. Par ailleurs, n'importe qui qui immigré dans ce pays s'apercevra qu'il y a un emploi pour lui dès demain.

**Le président:** Quand vous parlez des métiers traditionnels, que voulez-vous dire?

**M. Braley:** Dans le travail des métaux en particulier: les fabricants d'outils et de moules, les machinistes, les mécaniciens, les soudeurs, les monteurs, les dessinateurs industriels, surtout, il y a une grave pénurie dans ces domaines.

**Mme Jones:** Je crois que M. Worster pourrait identifier le problème plus en détail.

**Le président:** Certainement.

**M. Worster:** Pas plus tard qu'il y a deux semaines, un groupe de gens de chez nous est allé en Grande Bretagne et a embauché 40 personnes, des ouvriers spécialisés. C'était pour le développement du Lac Érié, pas pour la région de Hamilton: Nous n'avons pas fait cela pour notre usine. Cependant, s'ils avaient rencontré quelqu'un dont nous ayons eu besoin à ce moment-là, nous l'aurions embauché aussi, je suppose; mais là, il s'agissait du développement du Lac Érié.

Pour revenir à ce que quelqu'un, je ne sais plus qui, disait tout à l'heure, il y a des gens qui viennent de St. Catharines et de Niagara Falls pour travailler dans notre région. Nous avons un certain nombre de travailleurs en cours de formation qui



[Text]

Like I mentioned earlier, these people are getting their training and then leaving and going back to plants like General Motors and so on in St. Catharines. So we are taking a long look at people out in those areas as to whether we should hire them or not.

**The Chairman:** Your comments prompt me to ask other questions—and I will go back to your chairman in a second.

You said that you had to go overseas to Great Britain for 40 skilled tradesmen. This has been said to us from time to time and suggests to us what is the very core of our problem.

When we have people in Canada who are looking for work, who say they want retraining and up-grading programs as they cannot find work, one wonders why we should have to go overseas so much. None of us are opposed to immigration when it is necessary for both economic and social reasons but one wonders why we do not have the training programs for our unemployed so that they could eventually work themselves into those jobs that you are talking about.

**Mr. Worster:** As a matter of fact, as I think I mentioned earlier, we do have quite an extensive training program.

**The Chairman:** Your own company?

**Mr. Worster:** Yes, this is for the Hilton works.

As I think you can appreciate, the fact that Lake Erie Development is a new company, means that, right now, they are not set up to do the training as such. They can only handle so many people on training from among the employees they have. I forget how many people they have up there right now—I think they only have about 300 people working there right now—but being a new company, it is obvious they cannot train like we can.

**The Chairman:** I presume that under our present immigration laws, you can only import people from off-shore after you have attempted, through the Manpower offices in the region, to hire those kinds of tradesmen; I presume that your company, even though it is a new plant in a different area, must have attempted to engage Canadians for those jobs and failed to do so; and that suggests to me that large numbers of Canadians either are not going into these areas or are not being properly trained so that they can fill those jobs.

**Mr. Worster:** When Lake Erie Development started up, a lot of their tradesmen came from the Hilton Works plant in Hamilton. They went up to the mines where they were laying people off and took tradesmen from there. We have quite a few people from Quebec and northern Ontario who have come down and are working at Lake Erie. Again, Lake Erie has the same problem as we have. It is a shift operation. The people start there then they leave shortly to go to someplace working steady days, so that is a real problem.

[Translation]

viennent de ces régions et qui sont en train d'y penser sérieusement.

Comme je l'ai mentionné tout à l'heure, ces gens-là acquièrent leur formation et ensuite ils s'en vont travailler dans des usines comme General Motors etc à St. Catharines. C'est pourquoi nous sommes en train de nous poser sérieusement la question de savoir si nous devrions embaucher ou pas les gens qui viennent de ces régions.

**Le président:** Vos commentaires m'amènent à vous poser d'autres questions, et je retournerai à votre président dans un instant.

Vous avez dit que vous aviez du aller en Grande-Bretagne pour embaucher 40 ouvriers spécialisés. Il nous est déjà arrivé de nous faire dire cela, ce qui nous laisse penser que c'est là le cœur du problème.

Quand il y a des gens qui cherchent du travail au Canada, qui disent qu'ils sont prêts à s'enrôler dans des programmes de reformation et de formation supérieure parce qu'ils ne trouvent pas de travail, on peut se demander pourquoi on va tant chercher à l'étranger. Personne ici n'est opposé à l'immigration quand elle est nécessaire pour des raisons économiques et sociales, mais on peut se demander comment il se fait que nous n'ayons pas de programmes de formation pour nos chômeurs, pour leur permettre de trouver éventuellement des emplois dans les domaines dont vous parlez.

**M. Worster:** Mais comme je l'ai mentionné tout à l'heure, nous avons un programme de formation très développé.

**Le président:** Votre propre compagnie?

**M. Worster:** Oui, et il s'agit-là de Hilton Works.

Vous comprendrez sans doute que comme le Lake Erie Development est une nouvelle compagnie, à l'heure actuelle, ils ne sont pas encore très organisés pour assurer la formation. Ils ne peuvent former qu'une partie de leurs employés. Je ne me souviens plus combien de gens ils ont à l'heure actuelle, je crois qu'ils n'ont présentement que 300 employés—mais comme c'est une nouvelle compagnie, ils ne peuvent pas former leurs employés au même rythme que nous.

**Le président:** Je présume qu'avec les lois actuelles sur l'immigration, vous ne pouvez faire entrer des travailleurs étrangers qu'après avoir essayé d'embaucher sur place, en passant par les bureaux régionaux de la Main-d'œuvre; je présume que votre compagnie, même s'il s'agit d'une nouvelle usine dans une autre région, a essayé sans y parvenir, d'embaucher des canadiens ce qui me laisse à penser qu'il y a un grand nombre de canadiens qui ou bien ne vont pas dans ces régions, ou bien n'ont pas la formation suffisante pour ces emplois.

**M. Worster:** Quand le Lake Erie Development a commencé, ils avaient beaucoup d'ouvriers qui étaient venus de l'usine de Hilton Works à Hamilton. Ils sont allés dans les mines où il y avait des mises à pied, et y ont embauché des ouvriers. Il y a beaucoup de gens venus du Québec et du Nord de l'Ontario pour travailler à Lake Erie. Encore une fois, Lake Erie a le même problème que nous. L'usine fonctionne par équipes. Les gens commencent par là, et ils quittent rapidement pour

[Texte]

**Mrs. Jones:** Well, we might point out, and later in our brief it is identified, that we have in this area a larger proportion of our labour force in the high-school-not-completed category so that has to say that there is a lot of on-the-job training being done here. Insofar as the Nanticoke Lake Erie project is concerned, there are many people from Hamilton who have jobs down there. It is within commuter distance so if they really were in the community, with the amount of money that is paid for that high skill steel job, certainly they would not have been overlooking it.

**The Chairman:** To what extent in the Hamilton area, both in large and small business, have you been retooling your plants to make them more automated, bringing in more of what they call the robotized machinery which on the one hand will lead to lay-offs of semi-skilled workers but in the long run will lead to the employment of maintenance and repair people with higher skills? In the industries in this area, has there been a rapid changeover in machinery and retooling and capitalization which will bring that about, and the follow up question is: Are people being retrained for these higher skilled jobs in this area?

**Mrs. Jones:** Perhaps Mr. Worster of Stelco and Mr. Branston of Dofasco would like to deal with that.

**The Chairman:** Excuse me, I had on my list that we were going to hear from Stelco and Dofasco later in the day. Is that still the case?

**Mr. Worster:** That is from a different area though.

**The Chairman:** Okay, fine.

**Mr. Worster:** In Stelco, Hilton works, our machine shop has 11 pieces of NC equipment, numerical control, run by tapes, computer. Our machinists graduate to be the programmers and so on and so forth. These NC machines, I would say, turn out 75 per cent of the work in the shop right now. Yes, there has been quite a step toward automated machines to alleviate the problem, and this is why it was done, but you still have to have tradesmen to program—Well, actually you do not need tradesmen for programming but we prefer men that have gone through the machines to be the programmers because they know the ins and outs.

**Mr. Ross Branston (Dofasco Inc.):** Dofasco has a set-up similar to Stelco within the machine shop. In addition to what Jack has indicated there, all our mills and production equipment have been updated. This leads to the fact that we require higher skilled technology, higher levels of knowledge by the electricians, technologists and technicians to maintain and operate this equipment. This is for a higher productivity which we have acquired by doing this. We do not have too much of a problem, going back to what Jack was indicating: Our training

[Traduction]

trouver un emploi où les journées de travail soient régulières, et c'est un vrai problème.

• 1005

**Mme Jones:** Il faudrait peut-être faire remarquer, et je crois qu'il en est question plus loin dans notre mémoire, qu'il y a dans notre région une grande proportion de la main-d'œuvre qui n'a jamais terminé le cours secondaire, ce qui signifie qu'il y a davantage besoin d'offrir une formation au travail. En ce qui concerne le projet de Nanticoke Lake, il y a beaucoup de gens de Hamilton qui vont y travailler. Il est à une distance telle qu'on peut faire le trajet chaque jour, et par conséquent si ces gens là faisaient vraiment partie de la communauté, avec les salaires qui sont offerts dans ces emplois à haute technologie de l'acier, ils ne les auraient pas ignorés.

**Le président:** Dans quelle mesure est-ce que les petites et grandes entreprises de la région de Hamilton ont rééquipé leurs usines de façon à les automatiser davantage en acquérant ce que l'on appelle de l'équipement robotisé qui bien sûr entraîne la mise à pied des travailleurs peu spécialisés, mais qui à long terme crée des emplois pour des travailleurs spécialisés dans leur entretien et leurs réparations. Dans les industries de cette région, est-ce qu'il y a eu un roulement rapide de l'équipement, des outils, et de la capitalisation, ce qui m'amène à la question suivante: est-ce qu'on offre une nouvelle formation aux travailleurs en prévision de ces emplois plus spécialisés dans cette région?

**Mme Jones:** Peut-être que M. Worster de Stelco et M. Branston de Dofasco voudraient répondre à cette question?

**Le président:** Je vous prie de m'excuser, mais j'avais cru comprendre selon ma liste que nous allions entendre les représentants de Stelco et de Dofasco un peu plus tard. Est-ce que c'est toujours le cas?

**M. Worster:** Il s'agit d'un autre sujet.

**Le président:** Bien.

**M. Worster:** A Stelco, dans notre usine de Hilton works, notre salle des machines comprend 11 pièces d'équipement NC, à contrôle numérique sur rubans d'ordinateur. Nos machinistes montent en grade pour devenir programmeurs et ainsi de suite. Ces machines NC assurent environ 75 p. 100 du travail dans l'atelier à l'heure actuelle. Oui, nous avons fait beaucoup de progrès en nous équipant de machines automatisées pour pallier le problème, et c'est pour cela que nous l'avons fait, mais il faut quand même avoir des ouvriers pour les programmes. C'est à dire qu'en fait nous n'avons pas besoin d'ouvriers pour les programmes, mais nous préférons prendre des travailleurs qui connaissent les machines pour assurer la programmation, parce qu'ils en ont l'habitude.

**M. Ross Branston (Dofasco Inc.):** Dofasco a un système semblable à celui de Stelco dans la salle des machines. En plus de ce que Jack a indiqué, tous nos laminaires et tout notre équipement de production ont été modernisés. Ce qui a pour effet que nous avons besoin de travailleurs plus spécialisés, d'électriciens, de techniciens et de technologue plus expérimentés pour entretenir et faire fonctionner cet équipement. Nous avons augmenté la productivité en faisant. Nous n'avons pas de problèmes trop graves, pour revenir à ce qu'indiquait Jack.



[Text]

requirement so far have been met with our internal programs which will be referred to later on in the afternoon. So far we have been able to upgrade and get whatever we require internally.

**Mr. Morand:** The small business segment of the community in Hamilton-Wentworth does not use robots per se. You can only use them in a repetitive operation. My business, for example, a very small business, is to design and build the tools to make things. When you have a new product, you cannot use a robot to design and build the original set of tools or design the machine in the first place. It cannot cold form an axle or a spark plug. You do that from scratch on pieces of paper. You build a prototype. You build a second one and a third one and you go by hand and mouth and trial and error and you use the resources and the skills the people have built up, over five, ten, fifteen, twenty and thirty years, in their hands and their minds. There is no other way of doing it and we do not have enough of those types of people around. There is the problem.

**The Chairman:** Right.

**Mrs. Jones:** I should mention, from my own experience in visiting industries. There is a tool and die company in Hamilton that has adopted a great deal of computer oriented technology. They are very successful and they are increasing their productivity and hiring more people. They are just a small firm in Dundas, which was written up just this last month in the *Ontario Business Magazine*, about this ability to use new laser cutting devices in fulfilling their purposes.

• 1010

John was just telling about something that came to him this last week.

**Mr. Morand:** Mr. Chairman, one thing is that we attend the Hanover fair in Hanover, Germany each year, looking for business prospects, joint ventures, and that type of thing. We held a seminar about a month ago and we had some 20 local firms attend that seminar. One of the things that were very interesting and that came out of this seminar was that most of the people from that seminar looking to go to the Hanover fair this year are going to be going because they want to look at process and numerical control equipment. They recognize that the only way to stay competitive is to get on the bandwagon and look at the new equipment. As Anne pointed out, one piece of gear at \$150,000 will replace what is currently being done by eight men on the floor. I think you are going to see a lot more of that in this area.

**The Chairman:** But as the article in *The Globe and Mail* pointed out this morning, while it replaces people who operate machinery, it can create a lot of work for people in sales, maintenance, repair, and servicing related to those industries.

Before I pass the questioning over to David, you have pointed out that there are real shortages of certain skills in this area. You mentioned the traditional trades. Are there also surpluses of skilled people in this area—people who have been

[Translation]

Jusqu'à présent, nos besoins en formation ont été assurés par nos programmes internes, dont nous parlerons plus tard cet après-midi. Jusqu'à présent nous avons pu recycler et obtenir tous les travailleurs dont nous avons besoin, de l'intérieur.

**M. Morand:** Les petites entreprises de la communauté de Hamilton-Wentworth n'utilisent pas de robots en tant que tels. On ne peut les utiliser que pour une opération répétitive. Mon entreprise par exemple, qui est une toute petite entreprise, consiste à concevoir et à fabriquer des outils pour faire des choses. Quand on a un nouveau produit, on ne peut pas se servir d'un robot pour concevoir et fabriquer la matrice originale des outils, ou de la machine. On ne peut pas s'en servir pour fabriquer le moule d'un axe ou d'une bougie. Ça c'est quelque chose qu'il faut concevoir à partir de zéro sur une feuille de papier. On construit prototype, puis un deuxième, un troisième, et ainsi de suite par tâtonnement, en utilisant les ressources et les compétences que les gens ont accumulées en cinq, dix, quinze, vingt ou trente ans, dans leurs mains et dans leur esprit. Il n'y a aucune autre façon de le faire, et ces gens-là sont trop peu nombreux. C'est cela, le problème.

**Le président:** C'est exact.

**Mme Jones:** Je devrais signaler, à partir de mes propres expériences accumulées en visitant des industries, il y a une compagnie d'outils et de matrices à Hamilton qui a adopté beaucoup de technologie des ordinateurs. Ils réussissent très bien, ils augmentent leur productivité et ils embauchent davantage de travailleurs. Ce n'est qu'une petite entreprise à Dundas dont on parlait justement le mois dernier dans l'*Ontario Business Magazine* à propos de leur capacité à utiliser des rayons au laser pour couper.

John était en train de parler de quelque chose qui lui est arrivé la semaine dernière.

**M. Morand:** Monsieur le président, nous nous rendons chaque année à la foire de Hanovre en Allemagne pour chercher des clients potentiels, des associés possibles et ainsi de suite. Il y a environ un mois nous avons tenu un séminaire auquel ont participé une vingtaine de compagnies locales. L'un des aspects intéressants qui en est ressorti a été que la plupart des participants qui prévoient d'aller à Hanovre cette année y vont surtout pour voir des équipements de contrôle numérique. Ils sont conscients du fait que c'est la seule façon de demeurer compétitif: de faire comme les autres et d'envisager d'acheter de nouveaux équipements. Comme Anne l'a fait remarquer, une machine de 150 mille dollars peut remplacer huit hommes dans l'usine. Et c'est quelque chose qui va survenir de plus en plus souvent dans ce domaine.

**Le président:** Mais comme le souligne l'article du *Globe and Mail* de ce matin, cette machine remplace les gens qui font marcher l'équipement, mais elle peut également créer beaucoup d'emplois dans le domaine des ventes, de l'entretien, des réparations, et des services connexes.

Avant de passer la parole à David, vous avez signalé qu'il y a une grave pénurie de certaines compétences dans ce domaine. Vous avez mentionné les métiers traditionnels. Est-ce qu'il y a aussi des surplus de travailleurs spécialisés dans ce

[Texte]

trained for professions and trades where there is not work and who are on the unemployment rolls? Could you identify those trades or professions which are growing in surplus in this area and where the people may require retraining or upgrading and so on?

**Mrs. Jones:** First of all, as you are well aware, in the educational field teachers have some difficulty; social service workers, in the social service field, have difficulty; and in the traditional construction trades, here because of the lack of building at the moment, construction workers are having some substantial difficulty.

**Mr. Morand:** Mr. Chairman, the other thing is that traditionally we have had here one of the lower unemployment rates across the province and indeed across Canada, again because of the strength of the basic steel industry. Even analyzing the actual unemployment rolls, as you look at them, a fair number is represented by women or students coming into the work force. So that again deals with the problem your committee is trying to deal with: training those students. We have a lower participation rate of women in the labour force here, some of whom are now looking for work, as Mrs. Jones pointed out earlier.

**The Chairman:** Mr. Orlikow.

**Mr. Orlikow:** I am a little puzzled. This may be the most heavily industrialized area in Canada, largely concentrating on major manufacturing. With the exception of Dofasco, I think most of the big plants are organized and have unions. Yet you are here today and nobody at all is here from any of your unions.

**Mrs. Jones:** We regret that, but we did have, as you will note, Mr. Harry Greenwood, of the Hamilton and District Labour Council, who helped to prepare the brief. I am sorry that Mr. Greenwood just was not able to be here today. But that does not indicate lack of support. Indeed, in our brief, as you will notice, we emphasized the need for labour management and government to co-operate in advancing the causes about which we are concerned. We do have a great rapport with the labour movement in this area.

I think that was an appropriate question, however, because we were regretful he could not be present.

**Mr. Orlikow:** It does seem to me when that happens—maybe it is not true in Hamilton, but very often all that supposed labour representation means is that there is one person who just goes through the pro forma thing . . .

**Mr. Morand:** I cannot hear you.

• 1015

**Mr. Orlikow:** I am saying that sometimes we are told labour is involved, but in fact what happens is that they have one person in a committee of 20 or 30, and that is usual. I am not saying that is true here. I am simply saying that this is my impression in many places, that labour is brought along just to

[Traduction]

domaine, des gens qui ont été formés pour des métiers et des professions où il n'y a pas de travail, et qui sont au chômage? Pourriez-vous identifier les métiers ou les professions qui sont excédentaires et où il pourrait être utile de reformer les gens ou de leur donner une formation supérieure?

**Mme Jones:** Tout d'abord, vous savez sans doute que dans le domaine de l'éducation les enseignants ont certaines difficultés; les travailleurs sociaux, dans le domaine social ont des difficultés dans les métiers traditionnels du bâtiment à cause du manque de chantiers à l'heure actuelle, les travailleurs du bâtiment connaissent de graves difficultés.

**M. Morand:** Monsieur le Président, l'autre aspect, c'est que traditionnellement nous avons l'un des taux de chômage les plus bas de la province, et même du Canada, encore une fois à cause de la force de l'industrie de l'acier de base. Même quand on analyse les chiffres actuels du chômage, on s'aperçoit qu'il comprennent en grande partie des femmes ou des étudiants qui entrent tout juste sur le marché du travail. Et on en revient au problème auquel s'intéresse votre comité: former ces étudiants. Nous avons un taux de participation des femmes au marché du travail qui est plus bas que la moyenne ici, mais certaines d'entre elles cherchent du travail, comme Mme Jones l'a mentionné tout à l'heure.

**Le président:** M. Orlikow.

**M. Orlikow:** Je suis un peu perplexe. Nous sommes dans ce qui est peut-être la région la plus industrialisée du Canada, avec une grande concentration des principales industries manufacturières. À l'exception de Dofasco, je crois que la plupart des grosses usines sont organisées et syndiquées. Pourtant, vous êtes là aujourd'hui et il n'y a personne qui représente les syndicats.

**Mme Jones:** Nous le regrettons, mais vous remarquerez que M. Harry Greenwood du Hamilton and District Labour Council a participé à la rédaction du mémoire. Je regrette que M. Greenwood n'ait pas pu être des nôtres aujourd'hui. Mais ça ne signifie pas que nous n'ayons pas son appui. En effet, dans notre mémoire, vous remarquerez que nous soulignons la nécessité d'une coopération entre les syndicats, la direction et le gouvernement pour avancer la cause qui nous intéresse tous. Nous avons un rapport très réel avec le mouvement syndical dans ce domaine.

Je pense que la question était pertinente, parce que nous regrettons qu'il n'ait pas pu être avec nous.

**M. Orlikow:** Il me semble que quand ce genre de chose arrive—ce n'est peut-être pas vrai à Hamilton, mais très souvent quand on parle d'une représentation syndicale, tout ce que ça veut dire c'est qu'il y a une personne qui a là une représentation formelle . . .

**M. Morand:** Je ne vous entends pas.

**M. Orlikow:** Je suis en train de dire que parfois on nous dit que les syndicats ont participé alors qu'en fait ils ont une personne qui les représente sur un comité de 20 ou 30 personnes, et ce n'est pas rare. Je ne dis pas que c'est le cas ici. Je dis simplement que j'ai bien souvent l'impression qu'on amène un



*[Text]*

indicate they are involved with it when in fact they are really not involved in the real decision-making.

**Mrs. Jones:** I think if you look at the variety and the kinds of people involved it will indicate why it was the Chairman, President of the Hamilton and District Labour Council, who represented all of labour, but I think Dr. Oddie-Munro might like to comment further on that to be of assistance to you.

**Dr. Oddie-Munro:** The Hamilton and District Labour Council plays a very active role with the universities and colleges. In fact, Mr. Greenwood sits on my advisory council. Currently we are in the midst of preparing a labour-worker-education program, specifically geared to the needs of workers in the Hamilton area. So I certainly think that the labour council is most supportive and most concerned about the futures of its workers in these skills areas which we have identified in the basic trades. Not only that, the point I am trying to make is that it is also interested in upgrading and recognizing its employees or its union members for work-education programs and university or college education programs.

**Mr. Orlikow:** In your recommendations as to how to get more skilled people, who are required, you seem to indicate that you think the way to do it is to give more tax incentives to employers. Yet in all the representations we have had from unions and in the briefs submitted to us in Montreal by the United Steel Workers of America, they are very strongly in favour of the principle first enunciated to us by the Canadian Labour Congress that what we need is a national grant-levy system. Every employer would pay in a levy; then those employers who train would be compensated for the cost of the training and those employers who do not train would pay the levy but would not get the benefits.

What we have been told from one end of the country to the other is that there are employers who train. Some have apprenticeship programs and train people so that they finish up as well-qualified journeymen; some train people just to do the specific job which meets the requirement of that particular plant, and if that plant cuts back or if the process is changed that person really is not able to go elsewhere. Many employers do not train at all; they just steal from employers who do train. Bad employers steal from the good employers. So the unions—I mentioned the steel workers, and I think the automakers gave us the same kind of submission—really are calling for an entirely different way of funding and organizing the program of training skilled workers, not through tax incentives for individual companies but through a levy-grant system. I am wondering whether you have looked at that.

*[Translation]*

représentant syndical juste pour indiquer une participation du monde du travail, alors qu'en fait il n'ont aucun mot à dire lors des prises de décision.

**Mme Jones:** Je crois que si vous considérez la variété et les genres de personnes impliquées, cela vous indiquera pourquoi c'est le président, du Hamilton and District Labour Council, qui représente l'ensemble des syndicats, mais je crois que le Dr Oddie-Munro voudrait faire un commentaire supplémentaire qui pourra vous être utile.

**Dr. Oddie-Munro:** Le Hamilton and District Labour Council joue un rôle très actif auprès des universités et des collèges. En fait, M. Greenwood siège sur mon conseil consultatif. A l'heure actuelle, nous sommes en train de préparer un programme éducation-travailleurs, orienté spécifiquement vers les besoins des travailleurs de la région de Hamilton. Par conséquent je suis bien persuadée que le Labour Council nous appuie et s'intéresse de près à l'avenir de ses travailleurs dans ces domaines de compétences que nous avons identifiés dans les métiers de base. Non seulement ça, mais, ce que j'essaie de faire comprendre c'est que le Council est également intéressé à donner une formation supérieure à ses membres et à les diriger vers les programmes éducation-travail et les programmes d'éducation des universités ou des collèges.

**M. Orlikow:** Dans vos recommandations relatives aux moyens d'obtenir les travailleurs spécialisés dont on a besoin, vous semblez indiquer qu'à votre avis le moyen d'y arriver, c'est de donner davantage d'encouragements fiscaux aux employeurs. Pourtant, dans toutes les représentations que nous avons eues de la part des syndicats, et dans les mémoires qui nous ont été soumis à Montréal par les Travailleurs Unis de l'Acier d'Amérique, on semblait être très en faveur du principe énoncé par le Congrès du Travail du Canada, à savoir que ce qu'il nous faut, c'est un système national de subventions et de perceptions. Chaque employeur participerait à la perception; les employeurs qui assurent une formation seraient compensés pour les coûts de formation, et les employeurs qui ne donnent pas de formation payeraient la perception mais n'en retireraient pas les bénéfices.

Ce qu'on nous a dit d'un bout à l'autre du pays, c'est qu'il y a des employeurs qui forment leur personnel. Certains ont des programmes d'apprentissage et donnent aux travailleurs une formation qui, une fois terminée fait d'eux des ouvriers bien qualifiés; d'autres donnent à leurs travailleurs une formation juste suffisante pour une tâche spécifique dont on a besoin dans une usine donnée, mais si cette usine réduit son personnel, ou si on change le processus, ce travailleur n'est pas vraiment équipé pour se replacer ailleurs. Beaucoup d'employeurs n'assurent aucune formation, et se contentent de voler ceux qui forment leur personnel. Les mauvais employeurs volent les bons employeurs. C'est pourquoi les syndicats—j'ai mentionné les travailleurs de l'acier et je crois que les travailleurs de l'auto nous ont fait le même genre de représentation demandant en fait une méthode complètement nouvelle pour financer et organiser les programmes de formation des ouvriers spécialisés, non pas par l'intermédiaire d'encouragements fiscaux pour des compagnies individuelles, mais par l'intermédiaire d'un

## [Texte]

**Mrs. Jones:** We can appreciate that you will be getting other ideas, and then of course it is for you to decide. I would like John to comment on an experience he has had in relation to what you are suggesting.

**Mr. Morand:** Prior to joining the region, Mr. Chairman, I worked for an international Canadian-based computer-services company. One of the areas in which we had a very real problem was software development and programming. We imported a number of people from Switzerland and England to fill positions, but the final result of our requirement for research and development people was that we looked around the world for a place we could set up a research and development centre. Lo and behold, the best place to go was Ireland, where the Government of Ireland has an integrated industrial policy which provides corporations with both tax incentives and grants for the training of people. As a result of that we set up a computer research and development centre in Ireland, employing some 36 to 40 people in Ireland.

What is in fact happening is that corporations around the world—corporations, as Mr. Braley pointed out, that create the jobs—are looking for the best location to go to to make a buck. I think you have to keep that in mind, that the prime drive of corporations is to make a dollar and they go where the climate is best to make that dollar.

• 1020

**Mrs. Jones:** At the moment one of the thrusts of our region, of course, is to attract industry, not only to assist our own industries to expand and to create employment, which is very important and is your best opportunity of course, but to bring others in including those from overseas, and so what John says is quite relevant. There may be all kinds of ways this can be encouraged. There is probably no one way, but out of all these suggestions hopefully enough ways will come that we will get the action proposed.

Dr. Oddie-Munro has another comment on that.

**Dr. Oddie-Munro:** There was a commission on educational leave which was commissioned by the Liberal government and then continued by the Conservative government, and certainly the citizens in this region were very interested and had input to that commission. That includes universities, industry and labour. I would certainly suggest to this committee that you review some of the recommendations that came out of the Adams commission on educational leave.

I know that both the CLC and the local unions prepared an accountable brief to that commission as did other bodies. That popped to my mind also. I understand that one of your

## [Traduction]

système de subventions et de contributions. Je me demande si c'est une chose que vous avez prise en considération.

**Mme Jones:** Nous comprenons que vous ayez entendu d'autres points de vue, et bien sûr c'est à vous de décider. J'aimerais demander à John d'ajouter un commentaire et de vous raconter l'expérience qu'il a eue à propos de ce que vous suggérez.

**M. Morand:** Avant de m'installer dans la région, monsieur le président, j'ai travaillé pour une compagnie internationale de services d'ordinateurs basée au Canada. L'un des domaines dans lesquels nous avions un véritable problème, était le développement et la programmation informatiques. Nous avons importé un certain nombre de gens de Suisse et de Grande Bretagne pour occuper des postes, mais le résultat final de nos besoins en personnel pour la recherche et le développement, a été que nous avons cherché de par le monde un endroit où installer un centre pour la recherche et le développement. Il s'est trouvé que l'Irlande s'est avérée être le meilleur endroit où aller, le gouvernement ayant une politique industrielle intégrée qui offre aux corporations à la fois des encouragements fiscaux et des subventions pour former le personnel. Nous avons donc installé un centre pour la recherche et le développement des ordinateurs en Irlande, en employant 36 à 40 personnes dans ce pays.

Ce qui se passe en fait, c'est que dans le monde entier, les sociétés—celles d'entr'elles, comme l'a fait remarquer M. Braley, qui créent des emplois—cherchent les meilleurs emplacements pour aller s'installer et gagner de l'argent. Il faut se souvenir de ça, que la première raison d'être des sociétés est de gagner de l'argent, et qu'elles s'installent là où le climat est le plus propice pour le faire.

**Mme Jones:** A l'heure actuelle, l'un des efforts de notre région, évidemment, est d'attirer des industries, non seulement pour aider nos propres industries à se développer et pour créer des emplois, ce qui est très important et qui est évidemment le meilleur moyen de le faire, mais aussi pour en attirer d'autres y compris celles d'outre-mer, et ce que dit John est très pertinent à cet égard. Il y a sans doute bien des moyens d'encourager un tel mouvement. Il n'y a sans doute pas de recette magique, mais nous espérons que parmi toutes les suggestions, il y aura suffisamment de moyens pour permettre d'y arriver.

Le Dr. Oddie-Munro a un autre commentaire à faire à cet égard.

**Dr. Oddie-Munro:** Il y a eu une commission sur les congés d'éducation, mise sur pied par le gouvernement libéral et poursuivie par le gouvernement conservateur, et les citoyens de cette région s'y sont beaucoup intéressés et y ont participé. Cela comprend les universités, les industries et les syndicats. J'aimerais suggérer aux membres de ce comité d'examiner certaines des recommandations faites à la commission Adams sur les congés d'éducation.

Je sais que le Congrès du Travail du Canada, ainsi que les syndicats locaux, avaient préparé un mémoire pour cette commission ainsi que l'avaient fait d'autres organismes. Ça m'est



[Text]

historical documents that led into your commission hearing itself took a look at some of those submissions on educational leave.

**Mr. Orlikow:** I was impressed by the information we got from both Dofasco and Stelco about the number of apprentices they have. It looks like a pretty substantial percentage of their total work force. But we were told by the auto workers, for example, that Ford and General Motors until very recently, although they are among the biggest employers in the country, their operations were among the most profitable in the country and that until a few years ago they had virtually no apprenticeship training programs at all.

It seems to me that depending on companies to do the training voluntarily simply has not worked and that we have to go to some other system. Of course, as long as it does not work it is very difficult for any government to say no if a company says that they want to expand and provide more employment but that they need X number of skilled people and therefore want permission to go overseas to recruit, and yet we have over 900,000 unemployed. It seems to me that something has to be done about that, but I will turn to another question.

**Mrs. Jones:** Could I just say something in connection with that before you go on. We are very proud of the record of our major companies here, including our steel companies. Even during the depression these Canadian steel companies survived and made money when steel companies in other parts of the world were not doing that. Perhaps that may suggest to you, and I am sure it would, that the very strength of those companies is in a great deal of on-the-job training that they are presently doing. When they suggest that they need more ability to on-the-job train and more security for a company on the basis that they are doing the training and they are going off somewhere else, they are really asking for some help for something they believe in, which I think you are enunciating as part of your faith as well.

**Mr. Orlikow:** Could I turn to another question? In the summary here there is a table which shows the number of employees and the number and percentage of women employees. With the exception of the garment industry, the number of women workers is really quite small. We have had representations, I suppose in every city, from women's groups saying that women want to be able to get into what they call the nontraditional fields of employment, fields which usually are better paid than the kind of work women have done before. Yet the percentage of women working at any of these big plants is really a very small percentage, except as I say for the banks where women usually have the lowest paid jobs, retail stores where I think that same is true and the garment industry. There is really a very small percentage of women working amongst any of these large employers. Has there been any improvement? Are there plans to improve the situation? What is happening?

[Translation]

également revenu à la mémoire. Je crois comprendre que l'un des documents historiques qui est à l'origine des audiences de cette commission-ci avait son origine dans certaines des submissions faites sur les congés d'éducation.

**M. Orlikow:** J'ai été impressionné par les informations qui nous ont été fournies par Dofasco et Stelco sur le nombre de leurs apprentis. Cela semble représenter une proportion substantielle de leur main d'œuvre totale. Mais les travailleurs de l'auto nous ont dit par exemple que jusqu'à très récemment, Ford et General Motors par exemple, n'avaient aucun programme d'apprentissage, bien qu'ils figurent parmi les plus gros employeurs au pays, et bien que leurs opérations soient parmi les plus profitables.

Il me semble qu'il ne suffit pas de compter sur les compagnies pour assurer volontairement cette formation, et qu'il faut trouver un système quelconque. Bien sûr, tant que ce système ne sera pas en place, il sera bien difficile pour un gouvernement quelconque de dire «non» si une compagnie affirme qu'elle veut s'agrandir et créer des emplois, mais que pour cela il leur faut des travailleurs spécialisés, et que par conséquent elle veut l'autorisation d'aller recruter à l'étranger. Et pourtant, nous avons au-delà de 900,000 chômeurs. Il me semble qu'il faut y faire quelque chose, mais j'aimerais maintenant passer à une autre question.

**Mme Jones:** J'aimerais dire quelque chose avant qu'on passe à autre chose. Nous sommes très fier de la performance de nos grosses compagnies, y compris les producteurs d'acier. Même pendant la dépression, ces aciéries canadiennes ont survécu et gagné de l'argent, par opposition à ce que faisaient les aciéries dans le reste du monde. Cela vous suggère peut-être, et j'en suis bien certaine, que la force même de ces compagnies réside dans la formation au travail qu'ils assurent à l'heure actuelle. Quand ces compagnies affirment qu'elles ont besoin d'augmenter leur capacité de formation au travail, et d'avoir davantage de sécurité parce qu'elles assurent la formation et elles s'en vont ailleurs, ce qu'elles demandent en fait c'est une assistance pour quelque chose en quoi elles croient, et qui je crois fait également partie de votre credo.

**M. Orlikow:** J'aimerais poser une autre question. Dans le résumé que nous avons ici, il y a un tableau qui montre le nombre d'employés, et la proportion des femmes dans le total. À l'exception de l'industrie du vêtement, le nombre des ouvrières est extrêmement peu élevé. Nous avons entendu dans à peu près toutes les villes, des groupes de femmes nous dire que les femmes veulent avoir accès à ce qu'elles appellent les domaines d'emploi non traditionnels, qui sont en général mieux rémunérés que les tâches qui leur sont traditionnellement réservées. Malgres cela, le pourcentage des femmes employées dans n'importe laquelle de ces grosses usines est vraiment très faible, à l'exception des banques, où les femmes détiennent en général les emplois les moins bien rémunérés, les commerces au détail, dont on peut dire la même chose je crois, et l'industrie du vêtement. Il y a vraiment un très faible pourcentage de femmes parmi les employés de ces gros employeurs. Est-ce qu'il y a eu des améliorations? Y a-t-il des plans pour améliorer la situation? Où en est-on?

[Texte]

• 1025

**Mrs. Jones:** As a woman, I have seen some improvement. I think one of the problems is that, as I am sure you are more aware of than am I, women do not apply to these steelmakers and such. I think the Stelco and Dofasco people might comment on that, because some things are happening in that field, not as much as women would like but, then, sometimes women just do not apply for those kinds of jobs. It is a traditional thing and something that we, as women, have to overcome as well. Would you like to comment on that, Mr. Branston?

**Mr. Branston:** Dofasco has a number of women employees in such operations. They operate cranes; they operate trucks, and so on. We are still waiting for the first electrical apprentice to apply and, to date, we have not received any women applicants. We expect maybe to get an application for an instrumentation apprenticeship sometime within the next year. More jobs are being looked at for the employment of women throughout the plant. We have employed women since I believe it was World War II, and this has continued on and it is still continuing.

**Mr. Orlikow:** Are you waiting for them to apply, or are you going out and looking for them to apply? Are you working with women's groups? Are you telling the Department of Employment that you want women?

**Mr. Branston:** I believe it is both. They are applying, and we are indicating that we will consider them, yes.

**Mrs. Jones:** But I think you will agree that it has something to do as well with the perception that women have of these jobs, and the conception the community has of women working in these jobs. Do they want their daughters to be working in the manufacturing end of it? You know, that is a big question which all men have to answer as well when they have daughters and children who are in their care and keeping.

So I guess it is a chicken-and-egg thing, but we hope to proceed on both routes and get a little further along. It is a very good question. I am glad you asked that.

**Mr. Orlikow:** The perception of course has party to do with, for example, whether women have a feeling that their applications will be given serious consideration and most women have not felt that. I know in my city, for example, it took some women quite a long time to get the CNR to accept a couple of women as apprentices in the railway shops. I am not sure that the men were that enthused. So I realize that it is not easy. But, at the same time, given the need to encourage more people to want to become blue collar, skilled, workers, it seems to me there is a big potential out there amongst the women.

I will ask one more question and that has to do with the automated machines. Somebody said that a single \$150,000 machine did the work of 8 people. What happens if we use

[Traduction]

**Mme Jones:** En tant que femme, j'ai noté quelques améliorations. Je crois que l'un des problèmes, et je suis sûre que vous en êtes plus conscient encore que moi, est que les femmes ne viennent pas chercher d'emplois chez ces gros producteurs d'acier et autres. Je pense que les gens de chez Stelco et Dofasco voudront peut-être faire un commentaire, parce qu'il y a des changements dans ce domaine, pas autant que le voudraient les femmes, mais parfois les femmes ne recherchent pas ce genre d'emploi. C'est une question de tradition, et c'est une chose que nous devons vaincre, nous les femmes. Voudriez-vous commenter, M. Branston?

**M. Branston:** Dofasco a beaucoup d'employées féminines dans ce genre d'opérations. Elles font marcher des grues, des camions et ainsi de suite. Nous attendons toujours que la première apprentie électricienne pose sa candidature et à date nous n'en avons par reçu une seule. Nous nous attendons peut-être à recevoir une candidature pour un poste d'apprentie aux instruments dans le cours de l'année prochaine. Il y a de plus en plus de postes dans lesquels on envisage de placer des femmes dans l'usine. Nous employons des femmes depuis la seconde guerre mondiale, et nous avons toujours continué à le faire.

**M. Orlikow:** Est-ce que vous attendez qu'elles fassent leur demande, ou allez-vous les chercher pour les encourager à le faire? Travaillez-vous de concert avec les groupes de femmes? Est-ce que vous dite au ministère de l'Emploi que vous cherchez des femmes?

**M. Branston:** Je crois les deux. Les femmes posent leur candidature, et nous indiquons que nous les prendrons en considération.

**Mme Jones:** Mais je pense que vous serez d'accord que ça dépend aussi de la perception qu'ont les femmes de ces emplois. Est-ce qu'elles veulent voir leurs filles travailler dans la partie manufacturière? Vous savez, c'est une grosse question que doivent également se poser les hommes quand ils ont des filles et des enfants dont ils ont la charge.

Donc je suppose que c'est un cas d'œuf et de poule, mais nous espérons progresser dans les deux voies. C'est une excellente question, et je suis heureuse que vous l'ayez soulevée.

**M. Orlikow:** Bien évidemment, la perception dépend en partie de si par exemple, les femmes ont l'impression que leur candidature sera sérieusement prise en considération, et la plupart des femmes n'ont pas cette impression. Je sais que dans ma ville par exemple, il a fallu beaucoup de temps pour que le CNR accepte de prendre deux femmes comme apprenties dans leurs ateliers. Je ne suis pas bien sûr que les hommes étaient très enthousiastes. Je réalise que ce n'est pas facile, mais en même temps, étant donné qu'il faut encourager davantage les gens qui veulent devenir des ouvriers spécialisés, il me semble qu'il y a un potentiel important parmi les femmes.

J'aimerais poser une dernière question, à propos des machines automatisées. Quelqu'un a dit qu'une seule machine qui coûte 150,000 dollars, peut faire le travail de huit personnes.



[Text]

more and more automated machines? Are we going to have fewer and fewer workers and more and more unemployed?

**Mr. Morand:** Maybe I can address that. I participated in a seminar in Windsor about 4 weeks ago and, in that seminar, we got great discussions about unemployment. I referred to Alvin Tofler's new book, *The Third Wave* and I think Tofler probably is dead on as to what is going to be happening in this society. There is now an automotive plant in Japan that, I understand, employs 400 people to produce the same number of cars for which an automotive plant in the United States requires 4,000. You are going to see more and more of this.

So one of the tasks that government is going to have to face is to try to adapt to the massive social changes that are probably going to be seen in the late nineteen eighties and early nineteen nineties. I do not think there is any possible way at this point that you can really imagine the tremendous social upheaval that we are going to see as automation comes in and replaces a lot of the traditional jobs. We cannot even begin to imagine it at this point.

**Mrs. Jones:** I think that identifies the need for flexibility in whatever training is given and the need for the ability to transfer credits.

• 1030

The other day, I happened to hear Dr. David Suzuki speak on the computer-oriented world into which we are moving, and whatever recommendations this task force comes out with, I would hope sincerely that they be geared to the future, because that is what we are talking about, and not to the past. And if that is the world into which we are moving, we have to make sure that the training of our young people coming along is not antiquated ten years from now.

**Mr. Morand:** Mr. Chairman, if I might: in my own office, we have installed word-processing gear, and in terms of a lot of the work that I currently do, I do it at a terminal close to my desk; and then I have my secretary go through and make sure that I have spelled things properly. They are now putting out word-processing machines where you push the button, and it goes through and corrects the spelling for you. You do not even have to have a secretary to do that. So even in that area, communications within offices, the word-processors are having a fantastic impact on society.

Perhaps Dr. Munro has some additional comments on that.

**Dr. Oddie-Munro:** It was on that very topic that McMaster and Mohawk have been giving seminars and courses—on word-processing and the impact of such technology on offices and businesses of the future. We are certainly finding that some of that automation will not replace jobs but that other

[Translation]

Que se passera-t-il si on utilise de plus en plus de machines automatisées. Est-ce qu'il y aura de moins en moins de travailleurs et de plus en plus de chômeurs?

**M. Morand:** Je peux peut-être répondre à cette question. J'ai participé à un séminaire à Windsor, il y a environ quatre semaines, au cours duquel nous avons eu de grandes discussions sur le chômage. J'ai fait référence au nouveau livre d'Alvin Tofler, *la Troisième vague* et je crois que Tofler voit juste lorsqu'il prévoit ce qui va arriver à cette société. Il existe au Japon une usine automobile qui emploie 400 personnes qui produit autant de voitures que produirait une usine employant 4,000 personnes aux États-Unis. C'est une chose qu'on va voir de plus en plus souvent. Par conséquent, l'une des tâches qui attend le gouvernement, va être de s'adapter aux énormes changements sociaux en perspective, à la fin des années 80 et au début des années 90.

Je crois qu'il est impossible à l'heure actuelle de s'imaginer l'ampleur des changements sociaux qui vont survenir à mesure que l'automatisation remplace les emplois traditionnels. On ne peut pas encore l'imaginer à ce moment-ci.

**Mme Jones:** Je pense que cela souligne la nécessité de maintenir une grande flexibilité dans les programmes de formation, ainsi que la nécessité de pouvoir transférer des crédits.

L'autre jour, j'ai eu l'occasion d'entendre le Dr David Suzuki évoquer le monde informatisé vers lequel nous nous dirigeons, et quelles que soient les recommandations que ce groupe de travail fera éventuellement, j'espère qu'elles seront orientées vers l'avenir parce que c'est de cela dont nous parlons, et non pas du passé. Et si c'est le monde vers lequel nous nous dirigeons, nous devons nous assurer que la formation de nos jeunes n'est pas dépassée ne sera pas déjà dépassée dans dix ans.

**M. Morand:** Monsieur le président, si je puis me permettre: dans mon propre bureau, nous avons installé un équipement de traitement des mots, et maintenant, une bonne partie du travail que je dois faire, je le fais sur un terminal placé à côté de mon bureau, et ensuite ma secrétaire vérifie que je n'ai pas fait de fautes d'orthographe. Il existe maintenant des machines de traitement des mots où il suffit d'appuyer un bouton, pour que la machine vérifie le texte et corrige les fautes. On n'a même plus besoin d'une secrétaire pour le faire. Donc même dans ce domaine des communications entre bureaux, les machines de traitement des mots ont un impact fantastique sur la société.

Le Dr Munro a peut-être d'autres commentaires à ajouter.

**Dr. Oddie-Munro:** C'est précisément sur ce sujet que McMaster et Mohawk ont donné des cours et des séminaires: sur le traitement des mots, et l'impact de cette technologie sur le monde des affaires dans l'avenir. Il est bien évident que cette automatisation ne supprimera pas d'emplois, mais qu'elle en

## [Texte]

career opportunities will be created, and that it is certainly up to manpower, government and industry to take a look at those new functions that are being created.

Universities and colleges are being hardpressed to provide that kind of information to offset the small businesses that are actually selling the equipment. So I think that is a case in which we will see a new future that will employ different kinds of functions, and we have to train and educate them.

**The Chairman:** As industry requires less and less people to produce the same or more products, there is a growth in the service industries, especially in tourism and recreation. I was surprised when the chairman of your group mentioned that Hamilton was a growing tourism area. As we go out on the road we learn more and more about our country. We always think of Hamilton as a place of industry and football teams. Is there a shortage of hotels and tourist facilities in this area and is it, in fact, a growing tourism centre?

**Mr. Morand:** Mr. Chairman, I can address that directly.

**Mrs. Jones:** John cannot wait to be asked.

**Mr. Morand:** That is one of my favourite topics. We will be opening officially on May 1 a new convention centre here in Hamilton-Wentworth and Hamilton. That convention centre in conjunction with Hamilton Place will provide, for the foreseeable future, the finest convention facility in Canada, even after the Montreal, Toronto, Edmonton and new Vancouver planned or in-construction phase convention centres come on stream.

One of the major problems we have here in this municipality is, in fact, hotel rooms. We have approximately 1,000 hotel rooms across the region at this point. We are out booking conventions with 2,000, 3,000 and 4,000 people onward out to 1985, 1986 and 1987. I have just come back from the ITB, the International Tourism Conference, in Berlin where we were dealing with convention organizers and tour operators. One of the major problems we are currently looking at in this area is the shortage of hotel rooms and trained staff to work in those hotels, and another thing we are waiting for, Mr. Chairman, just to get the lick in while I can, is the expansion of our airport here in Hamilton-Wentworth.

One of the things that interested me is that there were some 15 international airlines and tour operators that I talked to who would be willing to fly at least one plane per week into the Mount Hope Airport with tourists, convention delegates, incentive travellers or meeting travellers coming into North America. If I start looking at an extension of that number of people coming in, we are looking at the creation of 100 to 200 jobs in the service industry immediately, and so we have those two problems. We are, as I mentioned, the third largest in the Province of Ontario in terms of tourism. In terms of conventions we are also third, just slightly behind Ottawa; in fact we

## [Traduction]

créera d'autres, et c'est la responsabilité de la main d'œuvre, du gouvernement et de l'industrie, de s'assurer qu'on crée bien ces nouvelles fonctions.

Les universités et les collèges sont soumis à de fortes pressions pour fournir ce genre d'information pour faire pendant aux petites entreprises qui vendent l'équipement. Je pense donc qu'il s'agit d'une situation où on va voir apparaître de nouvelles fonctions, et nous devons former et éduquer la main d'œuvre en conséquence.

**Le président:** Tandis que l'industrie a besoin de moins en moins de monde pour produire la même quantité de produits ou davantage, on assiste à une croissance des industries de services, en particulier dans le domaine du tourisme et des loisirs. J'ai été étonné d'entendre votre présidente mentionner que Hamilton était une région touristique en croissance. A l'occasion de nos déplacements, nous en apprenons toujours davantage sur notre pays. Quand on pense à Hamilton, on pense à ses industries et à ses équipes de football. Est-ce qu'on manque d'hôtels et d'installations touristiques dans cette région, et est-ce que c'est vraiment un centre touristique en essor?

**M. Morand:** Monsieur le président, je peux répondre directement à cette question.

**Mme Jones:** John est très impatient de répondre.

**M. Morand:** C'est l'un de mes sujets favoris. Nous allons inaugurer officiellement le premier mai un nouveau centre de congrès, ici à Hamilton-Wentworth. Ce centre des congrès, en conjonction avec Hamilton Place, va constituer pour l'avenir, la meilleure installation où tenir des congrès au Canada, même lorsque les centres de Montréal, Toronto, Edmonton et Vancouver auront ouvert leurs portes.

L'un des principaux problèmes que nous avons dans cette municipalité, c'est les chambres d'hôtels. A l'heure actuelle, nous disposons d'environ 1,000 chambres d'hôtel dans la région. Nous prenons des réservations pour des congrès de 2,000, 3,000, 4,000 personnes pour les années 1985, 1986 et 1987. Je viens de revenir du ITB, la conférence Internationale sur le Tourisme à Berlin, où nous avons rencontré des organisateurs de congrès et de tours. L'un de nos principaux problèmes dans la région, c'est la pénurie de chambres d'hôtels, et de personnel compétent pour travailler dans ces hôtels, et une autre chose que nous attendons avec impatience, monsieur le président, et je profite de l'occasion pour en glisser un mot, c'est l'agrandissement de notre aéroport de Hamilton-Wentworth.

Ce qui m'a intéressé, c'est qu'il y avait une quinzaine de compagnies aériennes et d'organiseurs de tours qui seraient disposés à atterrir au moins une fois par semaine à l'aéroport de Mount Hope pour amener des touristes, des délégués à des congrès, et des voyageurs divers, venant en Amérique du Nord. Si j'envisage cet afflux de visiteurs, je me dis qu'il faudra créer 100 ou 200 emplois dans les industries de service immédiatement. Nous devons donc faire face à ces deux problèmes-là. Comme je le disais tout à l'heure nous sommes la troisième région touristique de la province d'Ontario. Nous sommes également les troisièmes en termes de congrès juste après



[Text]

have more in terms of number of conventions but less in terms of delegates—we will beat them two years from now.

**Mrs. Jones:** The next time you come back to this town we will take you on a tour of one of the most magnificent areas in Canada.

**The Chairman:** Fantastic. Just to back you up, when we were booking into this area last night there was not that great a variety of hotels available to us, although I think we have no complaints about the service we received.

**Mrs. Jones:** Mr. Braley wants to mention something.

**Mr. Braley:** Mr. Chairman, from my understanding of your mandate, the purpose of the committee is to investigate where and what kind of jobs will be in the most demand in Canada over the next 10 years. I think we lost the emphasis and got off topic to some extent with the questions from both you gentlemen. I would like to point out that this brief was designed by our committee of nine people, including Mr. Greenwood of the Hamilton and District labour Council, with that in mind, to answer the question that was outlined in the first place by the House of Commons special committee.

• 1035

I think the next thing to do is to define the skills training needed, from the list of skilled requirements, put the ones that are not being served properly into priority sequence, and then develop some training programs to fill the needs of the future. That is a summation, basically, of what we are trying to accomplish.

**The Chairman:** We understand that and we have had many briefs like that. We fill in the holes with our questions, as we did with the questions on robots and automation and the surplus, the influx, the outflux of workers. The entire brief is going to be printed, your entire brief will be in the record.

Based on another point in your brief, I see that you have number two as a major obstacle in meeting the shortage of skilled workers, in attracting people into those fields, the impact of shiftwork requirements. Is that a real obstacle in attracting people into some of these trades? Do you find that young people are just not opting for some of these well paid highly skilled jobs because they just do not like the idea of a lifetime of shift work?

**Mrs. Jones:** I think Mr. Worster mentioned something about that. Did you want to elaborate on it?

**The Chairman:** I might say that we have had nursing associations tell us—there is a great shortage in nursing—that young women and men are not going into nursing because of the shift work, and weekends and so on.

**Mr. Worster:** Yes, the shift work is a problem, I have had many an apprentice come up to me and say, "I cannot wait to get the apprenticeship over, I am going to take off and go for a

[Translation]

Ottawa. En fait, nous recevons un plus grand nombre de congrès, mais un plus petit nombre de délégués. Mais nous allons les dépasser d'ici deux ans.

**Mme Jones:** La prochaine fois que vous reviendrez dans cette ville, nous vous ferons visiter l'une des régions les plus magnifiques du Canada.

**Le président:** Fantastique. Pour ajouter à ce que vous disiez, lorsque nous sommes arrivés dans la région hier soir, nous n'avons pas eu beaucoup de choix d'hôtels, bien que je n'ai aucune plainte à formuler quant aux services que nous avons reçus.

**Mme Jones:** Mr. Braley veut dire quelque chose.

**M. Braley:** Monsieur le président, si je comprend bien votre mandat, la raison d'être de votre comité est d'enquêter sur le genre d'emplois qui seront le plus en demande au Canada au cours des dix prochaines années, et sur où il seront. J'ai l'impression que nous nous sommes un peu perdus et que nous nous sommes écartés du sujet avec vos questions, messieurs. J'aimerais faire remarquer que ce mémoire a été rédigé par notre comité formé de neuf personnes, y compris M. Greenwood du Hamilton and District Labour Council. J'aimerais tenir ça en ligne de compte, et répondre à la question posée à l'origine par le comité spécial de la chambre des Communes.

Je crois que ce que nous devons faire maintenant, c'est examiner la liste des compétences requises, définir à partir de là les programmes de formation dont on a besoin, classer par ordre de priorité eux qui ne sont pas adéquats, et ensuite mettre sur pied des programmes de formation qui répondent aux besoins de l'avenir. C'est là essentiellement un résumé de ce que nous sommes en train d'essayer de faire.

**Le président:** C'est ainsi que nous l'entendons, et nous avons reçu un grand nombre de mémoires en ce sens. Nos questions nous permettent de remplir les trous, comme par exemple les questions que nous avons posées sur les robots et l'automatisation, et sur les surplus de travailleurs, et leurs mouvements. Le mémoire va être imprimé dans sa totalité, et il sera entièrement publié.

Pour parler d'un autre sujet soulevé dans votre mémoire, je vois que le problème numéro deux que vous avez à faire face à la pénurie de travailleurs spécialisés, c'est que vous n'arrivez pas à attirer du monde à cause du travail en équipes. Est-ce que c'est vraiment un obstacle? Avez-vous l'impression que les jeunes choisissent délibérément de ne pas prendre ces emplois spécialisés et bien rémunérés parce qu'ils ne veulent pas passer leur vie à travailler en quarts?

**Mme Jones:** Je crois que Mr. Worster a dit quelque chose en ce sens. Voulez-vous élaborer?

**Le président:** Je pourrais peut-être signaler au passage que nous avons reçus des associations d'infirmières - il y a une véritable pénurie dans ce domaine—qui nous ont dit que les jeunes femmes et les jeunes hommes ne se dirige plus vers cette profession à cause du travail en quart, des fins de semaines etc.

**M. Worster:** Oui, le travail en quart présente un problème. Il m'est arrivé à plusieurs reprises de voir un apprenti me dire "Je ne peux plus attendre d'avoir terminé mon apprentissage,

[Texte]

steady day job, this shift work is just out of it". It is not so much the shift work, it is the weekend work—that is another bad thing. They look for weekends off, they have had it at school and they expect to get it in industry. As I said before, we are a seven-day, twenty-four hour operation. It is a problem.

**Mrs. Jones:** We notice it in our own government business; we do have shift work and, as you know, there are premiums, and so on, and rightly so. I think a lot of it has to do as well with the fact that people who are working have had more money and they just want the time off. Their families are finding it difficult to get together, especially with women having to work in order to supply enough income for families.

**Mr. Morand:** Mr. Chairman, maybe I can touch on that just quickly. There was a major survey done by the Conference Board in the United States approximately 18 months ago and that survey related itself to the major influences on companies in terms of plant and head office relocation. Out of nowhere, in the last four years, has come a new topic or a new heading called "quality of life". People are now much more concerned about the quality of life, the amount of time they spend with their family, and what they do with their off hours than they were perhaps a number of years ago. This again, I suggest, is going to have a major impact and is having a major impact on employers across the country.

**The Chairman:** I can understand that, but you just do not close down and start up steel plants because people do not want to work at night or on the weekend, it is too expensive to shut them down and start them up.

I have noted this as a serious problem to look at for the next 10 and 20 years, because I can understand how people do not want to work at nights and on weekends. On the other hand, industry cannot operate without those workers, railways cannot, airlines cannot, the steel industry cannot. In some way or another we will have to overcome that problem.

**Mr. Morand:** I would suggest, Mr. Chairman, that perhaps what is going to happen, to an extent, will be that processes will be developed in automated areas to help companies offset requirements to a great extent in those areas.

**The Chairman:** Yes.

**Mrs. Jones:** I think, in addition—and we emphasize the need for advertising and career awareness, and so on—maybe this is one area that has to be dealt with by government in developing a new perception of what job opportunities are, and how limited they are unless you are prepared to do some of the things that you really do not want to do. All of us have to do them. If that is a big problem and it has to be done, if that is the only way we can have a sound economy, then it is something I am glad you have noted and are aware of.

[Traduction]

je vais m'en aller chercher un emploi régulier, ce travail en quart est impossible". Ce n'est pas tellement les quarts, c'est le fait de travailler pendant la fin de semaine. Ils veulent être en congé pendant la fin de semaine, c'est ce qu'ils ont connu à l'école, et ils s'attendent à trouver la même chose dans l'industrie. Or, comme je le mentionnais tout à l'heure, nous fonctionnons sept jours par semaine, 24 heures par jour. C'est un vrai problème.

**Mme Jones:** Nous remarquons la même chose dans nos affaires gouvernementales; le travail se fait en quart, il y a bien des primes etc, et c'est bien normal. Mais ça a beaucoup à voir avec le fait que les gens qui travaillent ont davantage d'argent, et ils veulent des congés. Leurs familles ont du mal à se retrouver ensemble, surtout lorsque les femmes doivent travailler pour assurer des revenus suffisants à la famille.

**M. Morand:** Monsieur le président, j'aimerais ajouter un mot sur le sujet. Le Conference Board aux Etats-Unis, a réalisé un vaste sondage, il y a environ 18 mois, portant sur les influences prépondérantes que subissent les compagnies quand il s'agit de déplacer une usine, ou le siège social. Au cours des quatre dernières années, on a soudain vu surgir on ne sait d'où, la notion de "qualité de la vie". Les gens sont beaucoup plus conscients maintenant de la qualité de la vie, du temps qu'ils passent avec leur famille et de ce qu'ils font de leurs loisirs, qu'ils ne l'étaient il y a quelques années. A mon avis, cette tendance va avoir et a déjà un impact très important sur les employeurs d'un bout à l'autre du pays.

**Le président:** Je comprends ça, mais on ne décide pas de la fermeture ou de l'ouverture d'une aciérie à partir du fait que les gens ne veulent pas travailler la nuit ou la fin de semaine, c'est bien trop cher de fermer une usine et de la réouvrir.

Je note que c'est là un problème grave qu'il faut anticiper pour les 10 ou 20 prochaines années, parce que je comprends que les gens ne veulent pas travailler la nuit et les fins de semaines, et par ailleurs, l'industrie ne peut pas opérer sans eux, pas plus que les chemins de fer, les compagnies aériennes, et l'industrie de l'acier. D'une façon ou d'une autre, il va falloir trouver une solution à ce problème.

**M. Morand:** J'aimerais suggérer, monsieur le président, que peut-être que ce qui va arriver, c'est que, dans une certaine mesure on mettra au point des processus dans des domaines automatisés pour contrebalancer les exigences des compagnies dans ces domaines.

**Le président:** Oui.

**Mme Jones:** Je crois que de plus—and nous voulons souligner la nécessité de faire connaître les possibilités de carrières, et de faire de la promotion en ce sens, etc—c'est peut-être un domaine où le gouvernement doit prendre l'initiative pour susciter une perception nouvelle de ce que sont les occasions d'emploi, et de leurs limites, à moins d'être disposé à faire certaines des choses que vous ne voulez en fait pas faire. Nous avons tous à les faire. Si c'est un gros problème, et si c'est quelque chose qui doit être fait si on veut avoir une économie saine, dans ce cas, je suis heureuse que vous en ayez pris note et que vous soyez conscient de son importance.



[Text]

**The Chairman:** My final question, because we are running beyond our time: In your brief, you refer to the basic skills required for trainees and for skilled workers and you mention them. You have, one, communication skills—writing, speaking, understanding, literacy; two, mathematics; three, science and basic computeracy; and, four, problem-solving courses.

• 1040

My question to you is, do you feel that our educational system here in Ontario is up to scratch in producing young people coming out of secondary school in those computation skills, in literacy skills, in writing and reading and so on? As people who are employing young people, do you feel the system is turning out people with those skills as you require them? I might say that significantly, in Quebec just two weeks ago, the Ministry of Education introduced a lot more compulsory subjects in primary and secondary schools, in mathematics and in French and English; in other words, in the very basic things. They have eliminated more optional courses.

**Mrs. Jones:** Perhaps Dr. Oddie-Munro would like to respond to that, because she sees the end result of the secondary school system.

**Dr. Oddie-Munro:** I think the Honourable Betty Stephenson has certainly played an accountable role in taking a look at those very kinds of issues. Certainly she has asked for a review of the post-secondary education futures of universities et cetera. One of the things surfacing out of those studies is that we should put much more than lip service behind the terms "life-long" or "recurrent" education and living. That is, we tend to put labels on secondary school students because they choose to drop out at the grade 9 or 10 level, when what in fact we should be doing is linking a comprehensive system of education with the work force and with services that they need—for example, career education. The programs are available. There are some very fine volunteer groups in the area and also the more formal educational institutions, which can give the programs. It is just attracting students back and giving them a better sense of ego and faith in themselves. I think some of the models that are presented in the brief and that will be talked to later, the kind of industrial training schemes we are setting up in the Hamilton area, will start to work towards a more positive perception of the role in the work force.

So indeed, the basic skills are still lacking, but there are ways in which we can move towards making sure they are still available. Perhaps it is a good thing, in fact, that the secondary school enrolments are dropping, because we are being forced now to take a look at the money and resources and how we spend them.

**Mrs. Jones:** There are some areas of education in Ontario as well where some courses are now mandatory which were not mandatory before, as you probably know. I think that is important, because when people are trying their GMAT or any

[Translation]

**Le président:** Ma dernière question, parce que nous sommes en train de dépasser le temps prévu, est la suivante: dans votre mémoire, vous faites référence aux compétences fondamentales auxquelles vous vous attendez chez les travailleurs spécialisés et chez les travailleurs en cours de formation, et vous en faites la liste. Vous mentionnez d'abord, la communication orale et écrite, la compréhension et la connaissance de la langue, deuxièmement les mathématiques, troisièmement les sciences et le calcul de base, et enfin la solution de problèmes.

La question que j'aimerais vous poser est la suivante: avez-vous l'impression que notre système d'éducation en Ontario est bien adéquat, et est-ce que les jeunes qui sortent de l'école secondaire ont une maîtrise suffisante du calcul, de la communication orale et écrite et ainsi de suite? Vous qui employez ces jeunes, avez-vous l'impression qu'ils ont reçu du système les compétences que vous exigez? J'aimerais signaler au passage qu'il y a deux semaines, le ministre de l'éducation du Québec a rendu obligatoires un grand nombre de matières dans le curriculum primaire et secondaire en mathématiques, en français et en anglais; en d'autres mots, dans les matières de base. Ils ont éliminé les cours plus optionnels.

**Mme Jones:** Le Dr Oddie-Munro voudrait peut-être répondre à cette question, parce qu'elle voit le résultat final du système scolaire secondaire.

**Dr Oddie-Munro:** A mon avis, l'honorable Bette Stephenson a joué un rôle important en examinant ce genre de problèmes. Elle a demandé une étude de l'avenir de l'éducation post-secondaire des universités etc. L'une des choses qui est ressortie de ces études, est qu'on devrait prendre beaucoup plus au sérieux les termes «éducation récurrente, ou permanente», et vivre. Ce qui arrive, c'est que nous avons tendance à mettre une étiquette sur les étudiants qui abandonnent le cours secondaire en neuvième ou dixième année, alors qu'en fait ce que nous devrions faire, c'est de relier un système d'éducation global au marché du travail, et aux services dont il a besoin; par exemple, l'éducation en vue d'une carrière. Les programmes sont disponibles. Il existe plusieurs excellents groupes bénévoles dans la région, il existe également des institutions plus formelles, qui offrent ces programmes. Les uns comme les autres réussissent à remener les étudiants, et à leur redonner un sens de confiance en eux, et un sens de leur propre respect. Je crois que certains des modèles présentés dans le mémoire et dont on parlera plus tard, le genre de projets de formation industrielle que nous sommes en train de mettre sur pied dans la région de Hamilton, vont contribuer à susciter une perception plus positive du rôle de la main d'œuvre.

Donc en effet, les compétences fondamentales laissent encore à désirer, mais il y a moyen de s'assurer qu'elles demeurent disponibles. En fait, c'est peut-être une bonne chose que le nombre des inscriptions décline dans les écoles secondaires, parce que cela nous oblige à réexaminer ce que ne nous faisons de notre argent et de nos ressources.

**Mme Jones:** Comme vous le savez sans doute, il existe certains domaines et certains cours qui sont maintenant obligatoires dans le système scolaire ontarien, alors qu'ils ne l'étaient pas par le passé. Cela a son importance parce que lorsque les

[Texte]

of these other very complicated examinations where it is overall knowledge, the percentages people have been gaining recently have been dropping. In response to that kind of thing and others such as Dr. Oddie-Munro mentions, the Province of Ontario has taken some positive steps, as you mentioned the Province of Quebec has.

**The Chairman:** Mrs. Jones, I want to thank you and your entire delegation for your presentation. It was certainly a good brief to start off our hearings here in Hamilton, because you have done a very good review of the entire gamut of problems and questions that have been put to us. So I want to thank you. Your brief is a very good and important one.

**Mrs. Jones:** Thank you very much.

**The Chairman:** Next, I would like to call on Bob Philip and whoever is with him from the Industry-Education Council for Hamilton-Wentworth.

I see we have Leonard J. Hewitt, the President; Bob Philip, Executive Director; John Ronson, Past President; Ross Wilby, Treasurer, from Dofasco; and Mark Garber, Secretary, who is from the Faculty of Mohawk College. John Ronson, although Past President, is also from the Steel Company of Canada.

Mr. Hewitt, we have a brief from you. I see it is only nine pages. You have a choice. You may read it or you may read parts of it; we will print the entire thing in the record. But we would like to keep your initial presentation to 15 or 20 minutes so we have time for questions.

**Mr. Leonard J. Hewitt (President, Industry-Education Council, Hamilton-Wentworth):** Thank you, Mr. Chairman. We will adjust according to the time available.

• 1045

First of all, we would like to say that we are impressed with the federal government's initiative in this area of employment opportunities. We are delighted to have the opportunity to make a presentation to you on behalf of the Industry-Education Council of Hamilton-Wentworth.

I would like to introduce personally the members of the delegation. On my immediate left is Mr. John Ronson, who is director of organization and development for the Steel Company of Canada. On my immediate right is Mr. Mark Garber from the faculty of Mohawk College; Mr. Ross Wilby, who is assistant director of personnel and resource planning at Dofasco; Mr. Don C. Ahrens, from the Ministry of Colleges and Universities of Ontario; and on the far left is Mr. Bob Philip, our executive director, who prepared the brief. We will be involving the members of the delegation in the questions following the presentation.

With an eye to the limitation on time, Mr. Chairman, I will speak briefly to the brief.

As a council, we are concerned with employment opportunities. We are concerned, as you are, with the area of skilled trades but our concern goes much beyond that area. We are concerned with matching the human resources in our commu-

[Traduction]

gens se présentent au GMAT ou à tout autre de ces examens compliqués qui mesurent la connaissance générale, leur performance a baissé récemment. Pour faire face à cette situation, ainsi qu'aux genres de choses qu'a mentionné le Dr. Oddie-Munro, la province de l'Ontario a pris certaines mesures positives comme l'a fait le Québec et que vous mentionniez tout à l'heure.

**Le président:** Mme Jones, j'aimerais vous remercier, vous et toute votre délégation, pour la présentation que vous avez fait. Votre mémoire nous a donné un bon point de départ pour nos audiences ici à Hamilton, parce qu'il recouvre tout l'éventail des problèmes et des questions qui nous ont été posées. J'aimerais donc vous remercier. Votre mémoire est excellent et il est important.

**Mme Jones:** Merci beaucoup.

**Le président:** Maintenant, j'aimerais inviter Bob Philip et les gens qui sont avec lui, du Conseil Industrie-Education de Hamilton-Wentworth.

Je vois que nous avons le président, Leonard J. Hewitt, le directeur exécutif, Bob Philip, le président sortant, John Ronson, le trésorier, Ross Wilby, de Dofasco, et le secrétaire Mark Garber de la faculté du collège Mohawk. Le président sortant, John Ronson, vient de la Steel Company of Canada.

M. Hewitt, nous avons reçu votre mémoire. Je vous laisse le choix. Vous pouvez le lire dans sa totalité, ou vous pouvez en lire des passages et nous l'imprimerons en entier. Mais j'aimerais vous demander de vous limiter à 15 ou 20 minutes pour votre présentation initiale, de façon à ce qu'il nous reste du temps pour les questions.

**M. Leonard J. Hewitt (président, Conseil Industrie-Education, Hamilton-Wentworth):** Je vous remercie, Monsieur le président. Nous adapterons notre présentation au temps disponible.

Tout d'abord, nous aimerions affirmer que nous sommes bien impressionnés que le gouvernement fédéral ait pris cette initiative dans le domaine des perspectives d'emplois. Nous sommes ravis d'avoir l'occasion de nous adresser à vous, au nom du Conseil Industrie-Education de Hamilton-Wentworth.

J'aimerais présenter personnellement les membres de la délégation. À ma gauche, M. John Ronson, qui est le directeur de l'organisation et du développement pour la Steel Company of Canada. À ma droite, M. Mark Garber de la faculté de Mohawk Collège; M. Ross Wilby, qui est assistant directeur de la planification du personnel et des ressources chez Dofasco; M. Don C. Ahrens du ministère des collèges et des universités de l'Ontario; et tout au bout à gauche, M. Bob Philip, notre directeur exécutif qui a préparé le mémoire. Les membres de notre délégation contribueront à répondre à vos questions après la présentation.

Je vais maintenant présenter le mémoire, monsieur le président en tenant compte des limites de temps.

En tant que conseil, nous nous intéressons aux perspectives d'emplois. Comme vous, nous nous intéressons à la question des métiers spécialisés, mais nous allons aussi bien au-delà. Nous aimerions faire correspondre les ressources humaines de



*[Text]*

nity to the needs of the labour market. We believe, as a council, that there have to be strategies of a long-term nature that strengthen the ties between education and business and industry. We hope we can develop programs through the council that will tend to decrease the numbers of youths who leave school without skills, to decrease the dropout rate, if possible, and generally to facilitate or ease that transition from school to employment.

The council itself was formally established in January, 1979 and does have, among its 18 representatives, leaders in business and industry, in labour, government and the educational communities. We have a full-time executive director. The council serves educational systems with over 100,000 full-time students. There are three boards of education in this Hamilton region; the Wentworth County board, the Hamilton board and the Hamilton-Wentworth Separate School Board. As well, there is Mohawk College and McMaster University. This, combined with the large industrial community that we are serving as well, gives us a total population of over 400,000.

We are a non-profit organization and we are designed to assist schools to match community resources with student needs, trying to ease that transition from school to work. We would like to emphasize that we are assisting schools; we are not trying to replace their efforts. We recognize the efforts they are making. Our job is to assist and to reinforce so that business and industry and education are working in close co-operation and collaboration on behalf of the employment of youth.

We have, in our deliberations, considered the various conditions that seem to have led to the shortage of skilled workers. We are conscious of the high rates of youth unemployment, of delinquency and school dropouts. We are conscious of the emphasis that society has placed upon young people acquiring further education at college and university. There may be many other factors, but these, we think, have contributed partly to the current skills shortage and the need to import skilled workers at a time when there is high unemployment.

Our educational systems are not responsible for employment, but we feel they are responsible for significant contributions to readying youth for employment. Our council, in its efforts to assist the schools in the development of youth employability skills, has based its operation on these objectives: stimulating and supporting career education; focusing the attention of the complete community and school resources on career education needs, especially throughout this particular business and industrial community; assisting the schools in helping students make better, more realistic decisions with regard to careers; helping to co-ordinate career education within the region, to facilitate the transition of youth into employment and to increase school-community understanding, co-operation and collaboration.

*[Translation]*

notre communauté, aux besoins du marché du travail. Nous pensons qu'il faut établir des stratégies à long terme pour renforcer les liens entre le monde de l'éducation, des affaires, et de l'industrie. Nous espérons pouvoir mettre au point des programmes qui permettent de voir réduire le nombre des jeunes qui quittent l'école sans y avoir acquis de compétence de réduire la proportion de ceux qui abandonnent leurs études en cours de route, si possible, et de façon générale, de faciliter la transition entre l'école et le travail.

Le Conseil lui-même a vu le jour en janvier 1979, et comprend parmi ses 18 membres, des représentants du monde des affaires et de l'industrie, du travail, du gouvernement, et des institutions d'enseignement. Nous avons un directeur exécutif à plein temps. Le Conseil dessert des systèmes d'éducation comprenant plus de 100,000 étudiants à plein temps. Il y a trois commissions scolaires dans la région de Hamilton: La commission scolaire de Wentworth County, celle de Hamilton, et la commission des écoles séparées de Hamilton-Wentworth. Il y a aussi le collège Mohawk et l'université McMaster. Le tout, combiné avec l'importante communauté industrielle que nous servons également nous donne une population totale de plus de 400,000.

Nous sommes une organisation à but non-lucratif, et notre objectif est d'aider les écoles à faire correspondre les besoins des étudiants aux ressources de la communauté, et de faciliter la transition entre l'école et le monde du travail. Nous aimerions souligner que nous aidons les écoles; nous n'essons pas de les remplacer dans ce domaine. Nous sommes conscients des efforts qu'elles font. Notre rôle est d'aider et de renforcer de façon à ce que le monde des affaires et le monde de l'éducation coopèrent et collaborent pour employer les jeunes pour que les jeunes trouvent des emplois.

Lors de nos délibérations, nous avons étudiés les diverses conditions qui semblent avoir été à l'origine de la pénurie de travailleurs spécialisés. Nous sommes au courant du taux élevé du chômage chez les jeunes, de la délinquance et de l'abandon des études. Nous sommes conscients de l'importance que la société accorde au fait que les jeunes approfondissent leur éducation au collège ou à l'université. Il y a encore bien d'autres facteurs. Mais ceux-là ont je crois contribué en partie à la pénurie de travailleurs spécialisés, et à la nécessité d'en faire venir d'ailleurs alors même qu'il y a beaucoup de chômage au pays.

Nos systèmes d'éducation n'ont pas la responsabilité de l'emploi, mais nous avons le sentiment que nous avons la responsabilité de contribuer de façon significative à préparer les jeunes au marché du travail. Notre conseil, dans ses efforts pour aider les écoles à donner aux jeunes une formation utile, a fondé sa façon d'opérer sur les objectifs suivants: stimuler et encourager l'orientation professionnelle, concentrer l'attention de toute la communauté, ainsi que des ressources scolaires, sur les besoins de l'orientation professionnelle, en particulier dans cette communauté industrielle, aider les écoles pour s'assurer que les étudiants prennent des décisions plus éclairées et plus réalistes quand il s'agit de leur avenir; coordonner l'orientation professionnelle dans la région; faciliter la transition des jeunes

[Texte]

The public, in these days, is demanding a greater voice in education. Perhaps too often in the past schools, although they may have been doing a good job and have felt they were doing a good job, have failed to develop a constituency, have failed to inform the public enough, and to involve the public enough in what they are doing, and the public has asked for a greater voice, a greater participation, if you will, in the educational process. Our council has seized on the concept of career education as one way of helping the schools promote educational change, whether it is education for a career or continuing education throughout careers, an emphasis that we would not want to see missed.

We see career education as a co-operative effort of both the school and the community in developing the awareness of occupations in a time when there is such a complexity of occupations, identifying interests and aptitudes on realistic bases and making better educational and occupational decisions.

The career education, however, cannot exist unless it has a sound base of linking communities and schools into a co-ordinated career preparation process. Career education itself should be directed toward preparing all students for the world of work at whatever level of education they seek to enter that employment. Career education has to have then a co-operative relationship between business and industry, government and labour, and all others who are involved in the enterprise.

The process of industry education co-operation involves the implementation of programs in which the industry is co-operating, and sharing facilities, equipment, materials, and particularly sharing trained personnel, with the education institutions. It is really an exchange of resources to achieve mutually desirable objectives.

Our programs, Mr. Chairman, which we developed—and this is a young council, begun in 1979—to assist the schools in career education, are listed on page 5 of the brief: Development of classroom speakers' list, each on a specific topic or career, whether it is steelworker, technician, engineer, accountant, lawyers; student work experience; student observation or 'Shodoro' experience for at least one-half day—that can be a very valuable experience for a student who has yet to select a career, plant and business tours.

Teacher visitations, or work experience; teach summer employment. We place a special emphasis on the need to enrich the experience of teachers in the business and industrial world.

We are promoting an executive exchange—this is under way at the present time—between school administrators and lead-

[Traduction]

vers le marché du travail, et améliorer la compréhension, la coopération et la collaboration entre l'école et la communauté.

• 1050

De nos jours, le public veut avoir plus de voix au chapitre de l'éducation. Il est sans doute arrivé trop souvent dans le passé que l'école, tout en s'acquittant très honorablement de sa tâche, néglige d'en informer suffisamment le public, et de le faire participer à ses efforts. Le public veut avoir son mot à dire, veut participer davantage, si vous voulez, au processus d'éducation. Notre conseil perçoit le concept d'orientation professionnelle comme un moyen d'aider les écoles à promouvoir des changements dans le domaine de l'éducation, qu'il s'agisse de l'enseignement en vue d'une carrière, ou de l'éducation permanente en cours de carrière, et c'est une chose que nous voulons être sûrs de bien souligner.

Nous voyons l'orientation professionnelle comme étant un effort coopératif à la fois de l'école et de la communauté, visant à faire connaître les différents métiers dans un monde où il y en a tant et où ils sont si complexes, à identifier de façon réaliste les intérêts et les aptitudes des individus, et à prendre les meilleures décisions possibles dans le domaine de l'éducation et du travail.

Cependant, la formation professionnelle ne peut exister que si les communautés et les écoles sont reliées par un processus coordonné de préparation aux carrières. L'orientation professionnelle elle-même devrait préparer les étudiants au monde du travail, selon leur niveau d'éducation.

L'enseignement des carrières doit bénéficier d'une coopération entre le monde de l'industrie et des affaires, le gouvernement et les syndicats, et toutes les autres parties intéressées.

La coopération entre l'éducation et l'industrie comprend la mise sur pied de programmes dans lesquels l'industrie partage des installations, des équipements, du matériel, et surtout du personnel spécialisé, avec les institutions d'enseignement. Il s'agit en réalité d'un échange de ressources pour atteindre un objectif commun. Nos programmes, monsieur le président, ceux que nous avons déjà mis sur pied—et nous sommes un jeune conseil, nous n'existons que depuis 1979—nos programmes sont énumérés à la page 5 de notre mémoire: établissement d'une liste d'orateurs dans la salle de classe, traitant de sujet ou de carrières spécifiques: travailleur de l'acier, technicien, ingénieur, comptable, avocat, travail étudiant, observation étudiante—une demi-journée d'observation peut être très utile pour un étudiant qui cherche à déterminer sa carrière.

Des visites, des expériences de travail, des emplois d'été pour les enseignants, pourraient enrichir l'expérience des enseignants dans le monde des affaires et de l'industrie, et être d'une aide précieuse.

À l'heure actuelle, nous sommes en train de promouvoir un échange de cadres entre les administrateurs scolaires et les



## [Text]

ers in business and industry in the community. Speakers for teachers' professional development days. Last, but certainly not least, we are working on development of a community career resource centre—we are exploring this at the present time—an information centre which could be of real benefit to both teachers and students.

The Canadian Chamber of Commerce has urged business and industrial communities to follow our pattern of developing industry education councils, both in their presentation to the Ontario cabinet in 1979, but also in the task force presentation in November 1980. There is a quotation in our brief from their presentation at that time. We would like to emphasize the last one of those quotations, and that is on page 7.

“That funds already allocated to various manpower and educational programs be examined and, where possible, be reallocated to such efforts”, such as the Industry-Education Council.

Our recommendations are for your consideration. A number of these, Mr. Chairman, do refer to programs in the United States. That does not automatically prove that such suggestions are good; it does not necessarily mean that they are perfect, but there are some innovations there that we feel are worthy, at least, of exploration and consideration.

• 1055

We have suggested the establishment of a national youth employment policy that is reliable and comprehensive and emphasizes the local needs as well.

We suggest a stimulation by the federal government of industry-education councils in different regions across Canada. The federal government, we think, can play a very useful and stimulating role in building better bridges between the schools and their communities and it might mean that, in order to do that, a national consortium project would have to be set up to co-ordinate it.

We recommend the consideration of the formation of a Canadian organization, like the National Association for Industry-Education Co-operation, for strengthening and broadening the linkages that exist between education and employment sectors by joint national and provincial funding of demonstration Industry-Education Council projects.

We may be in a very favourable situation, Mr. Chairman, in Hamilton-Wentworth, because we have a particular pride in our business and industry and in the kind of relationship that they have been so willing to engage in with the educational systems. Perhaps not all communities in Canada are that fortunate and would need stimulation through national and provincial funding.

We recommend the initiation and organization of regional workshops, which would promote the education and work connection, and certainly a clearing house for disseminating information about successful and innovative programs. A na-

## [Translation]

chefs de l'industrie dans la communauté. Des orateurs pour les journées de développement professionnel des enseignants. Et enfin nous sommes en train de travailler au développement d'un centre communautaire d'orientation professionnelle. Il en est encore au stade de l'exploration, mais nous pensons qu'un tel centre d'information pourrait être très utile à la fois pour les étudiants et pour les enseignants.

La Chambre de Commerce du Canada recommande aux communautés d'affaires et industrielles de suivre notre exemple et de mettre sur pied des conseils industrie-éducation, et elle a fait cette recommandation lors d'une présentation au cabinet provincial en 1979, et auprès d'un groupe de travail en novembre 1980. Nous avons dans notre mémoire une citation tirée de cette présentation-là, et nous voudrions y attirer votre attention, c'est celle qui se trouve à la page 7:

«Qu'on procède à un nouvel examen des fonds alloués aux divers programmes d'éducation et de main d'œuvre, et, dans la mesure du possible, qu'on les réalloue à des entreprises» telles que les conseils industrie-éducation.

Nos recommandations sont pour vous. Plusieurs d'entre elles, monsieur le président, se réfèrent à des programmes américains. Ça ne veut pas dire que ces suggestions sont bonnes; qu'elles sont nécessairement parfaites, mais il y a des innovations là qui valent qu'on les explore et les considère.

Nous avons suggéré que l'on crée une politique nationale d'emploi de la jeunesse, qui soit globale et réaliste, et qui souligne également les besoins locaux.

Nous suggérons que le gouvernement fédéral encourage les conseils industrie-éducation dans les différentes régions du Canada. A notre avis, le gouvernement fédéral peut jouer un rôle très utile en établissant des ponts entre les écoles et leurs communautés, et pour y arriver il faudrait peut-être lancer un projet national consortium pour coordonner le tout.

Nous recommandons qu'on envisage de créer une organisation canadienne telle que l'association nationale pour la coopération entre l'industrie et l'éducation afin d'élargir et de renforcer les liens existant entre le secteur de l'enseignement et celui de l'emploi, en faisant des démonstrations de projets réalisés par le conseil industrie-éducation et financés par les gouvernements fédéral et provinciaux.

Nous sommes sans doute privilégiés dans la région de Hamilton-Wentworth, monsieur le président, parce que nous sommes particulièrement fiers de notre industrie et du genre de relation qu'elle est disposée à entretenir avec le secteur de l'enseignement. Toutes les communautés au Canada n'ont peut-être pas cette chance, et certaines auraient peut-être besoin d'un certain encouragement, avec des fonds fédéraux et provinciaux.

Nous recommandons qu'on mette sur pied des ateliers régionaux pour promouvoir les liens entre l'industrie et l'enseignement, et certainement un bureau d'information sur les programmes innovateurs. Une lettre circulaire à l'échelle

## [Texte]

tional newsletter might be another way of disseminating such information.

We recognize that the federal government does not have primary jurisdiction over education, but there may be ways and means of allocating funds to provincial governments to finance career education projects, career resource centres, and even post graduate studies in career education.

We recommend that consideration be given to stimulating the expansion of apprenticeship programs, and that there be more training centres, such as this one, the HITAC, the Hamilton Industrial Training Advisory Committee.

The last recommendation is to investigate the possibility of initiating a national centre for service learning, similar to that in the United States. We are not saying that that is necessarily a real answer, but we are urging that some consideration be given to it.

In summary, there is a statement given by our former president, Mr. Jack Ronson, from the Steel Company of Canada, which emphasizes that what is needed is the close support and involvement of education, business, labour and government to respond effectively to the rapid changes that are taking place in technology, job structure, population and manpower requirements. We are trying to do that through the Industry-Education Council.

In closing, Mr. Chairman—this is a postscript, really—I would like to emphasize that it is our belief that the strength of a country, the strength of a nation, of a democracy, lies in the effective development and utilization of the potential skills of all its citizens.

We are convinced that Canada still has great potential to develop as a nation among the world of nations. In order to do this, there is yet much to be done in the co-operative development and preparation of our young people to meet the challenges and the needs of our labour market and to fulfil their roles as productive citizens.

If there can be greater federal and provincial support and encouragement given to local initiatives, such as our Industry-Education Council, the sum total of such efforts will surely benefit this country's most precious commodity, our human resources.

Mr. Chairman, we thank you for the opportunity to make the presentation. We hope that you will give consideration to some of our recommendations. Our panel would be pleased to engage in dialogue and to answer your questions. Thank you very much.

**The Chairman:** Thank you. In addition to your verbal remarks, if it is your wish we will print your brief as written, because I think you have some information here that was not in your verbal remarks.

Mr. Orlikow will start the questioning.

**Mr. Orlikow:** In relation to a number of your specific recommendations, it would seem to me that their successful implementation would depend on co-operation between the federal government and the provincial governments. We do

## [Traduction]

nationale, pourrait également servir à propager ces informations.

Nous sommes conscients du fait que le gouvernement fédéral n'a pas la juridiction de l'éducation, mais il devrait y avoir des moyens d'allouer des fonds aux gouvernements provinciaux pour financer des projets d'orientation professionnelle, des centres de ressources professionnelles, et même des études supérieures dans le domaine de l'orientation professionnelle.

Nous recommandons qu'on agrandisse et qu'on encourage les programmes d'apprentissage, et qu'on crée davantage de centres de formation tels que celui-ci, le HITAC, le Hamilton Industrial Training Advisory Committee.

Notre dernière recommandation est qu'on envisage la possibilité de créer un centre national d'apprentissage des services, tel que celui qui existe aux États-Unis. Cela ne résoudrait sans doute pas tous les problèmes, mais à notre avis, cela vaudrait la peine de l'envisager.

En résumé, il y a une déclaration de notre ancien président, M. Jack Ronson de la Steel Company of Canada, qui fait bien ressortir ce qu'il convient de faire pour avoir l'appui et la coopération des secteurs de l'enseignement, de l'industrie, des syndicats, et du secteur public, si l'on veut pour faire face aux changements rapides qui sont en train de survenir dans le domaine de la technologie, de la structure de l'emploi, de la population et des besoins en main d'œuvre. C'est ce que nous essayons de faire au Conseil Industrie-Education.

En terminant, monsieur le président—et il s'agit en fait d'un post-scriptum—j'aimerais souligner encore une fois qu'à notre avis, la force d'un pays, d'une nation, d'une démocratie, repose dans une utilisation et un développement efficaces du potentiel de ses citoyens.

Nous sommes convaincus que le Canada a encore un grand potentiel pour se développer dans le monde. Pour cela, il y a encore beaucoup à faire pour préparer nos jeunes, dans un effort coopératif, afin qu'ils puissent relever les défis et satisfaire les besoins du marché du travail, et jouer leur rôle de citoyens productifs.

Si l'on peut convaincre les gouvernements fédéral et provinciaux d'appuyer et d'encourager les initiatives locales, telles que notre Conseil Industrie-Education, la somme de tous ces efforts sera certainement utile à ce qui est notre bien le plus précieux, nos ressources humaines.

Monsieur le président, nous vous remercions de nous avoir donné l'occasion de faire cette présentation. Nous espérons que vous tiendrez compte de nos recommandations. Notre panel est prêt à entamer le dialogue et à répondre à vos questions. Je vous remercie.

**Le président:** Merci. Si vous le désirez, en plus de vos remarques orales, nous imprimerons votre mémoire tel qu'il est écrit, parce que je crois qu'il contient des informations que vous n'avez pas mentionnées dans votre présentation orale.

Monsieur Orlikow va ouvrir la période des questions.

**M. Orlikow:** Il me semble qu'un bon nombre de vos recommandations spécifiques ne pourraient être menées à bien qu'avec une coopération efficace entre les gouvernements fédéral et provinciaux. Il y a là un problème constitutionnel:



[Text]

face the constitutional problem that education comes under the jurisdiction of the provinces, while employment and manpower training, at least in part, comes under the jurisdiction of the federal government. As we travel across the country we cannot help but have been struck by the tremendous number of different programs, almost an alphabet soup of programs.

• 1100

You are working in the field. What is your feeling about success or lack of success in real co-operation between the federal government departments and the provincial government departments? Is there enough, or is there not? If there is not, have you any suggestions as to how it might be improved.

**Mr. Hewitt:** Mr. Chairman, I will start off and then perhaps some of the members of my panel might like to reinforce.

The federal and provincial governments both have a role to play: the provincial, with the emphasis on education, since that is their jurisdiction, but also through initiatives in manpower; the federal government, through stimulation of programs and employment opportunities. Our direction in the brief was to urge you to consider those areas that would lie within your jurisdiction constitutionally, and behind it, an assumption that, in so doing, you would work with the provincial governments in mutual respect for working towards a common goal.

**Mr. Orlikow:** That is the way it should be. I am just wondering if in practice it works that way. For example, from the federal side, beginning in January and again last week, the federal government announced a new program of \$350 million to help industry and labour in a number of communities—not this one—which have been very hard hit by decline in the economy: Windsor for the automobile industry; Sept-Isles for iron ore; Sidney because the steel mill is in considerable difficulty.

Along with the \$350 million we are told there will be community councils in those cities—and in one more which does not come to mind at the moment—which will sort of manage the programs. Yet, as far as I can tell, there has been very little consultation in advance with labour or industry and probably not any more with the provincial departments responsible for education. I think the provinces also establish programs and announce programs, sometimes maybe close to an election, which are not done in consultation with the federal government.

The result, it seems to me, is that the people who should go into these programs and the groups like the community colleges that should know about the programs so that they can explain to their potential trainees, their potential students, what choices there are, just do not know what is going on. Certainly they do not know up to date what is going on.

That is my impression. I wonder if you . . .

**The Chairman:** I call on, Mr. Ahrens.

[Translation]

l'éducation relève de la juridiction des provinces, tandis que l'emploi et la formation de la main d'oeuvre relèvent au moins partiellement du gouvernement fédéral. Lors de nos déplacements à travers le pays nous n'avons pu faire autrement que de nous étonner du grand nombre de programmes différents qui existent, il y en a partout et de toutes sortes.

Vous qui travaillez sur le terrain, comment voyez-vous la coopération entre les ministères fédéraux et provinciaux? Est-ce un succès ou un échec? Y en a-t-il suffisamment ou pas? Si la coopération n'est pas suffisante, avez-vous des suggestions à faire pour l'améliorer?

**M. Hewitt:** Monsieur le Président, je vais commencer, et certains des membres du panel voudront peut-être prendre la relève par la suite.

Les gouvernements, aussi bien fédéral que provinciaux, ont un rôle à jouer: Les provinces, surtout dans le domaine de l'éducation, puisqu'elles en ont la juridiction, mais aussi par des initiatives de la main d'oeuvre; le gouvernement fédéral, en encourageant les programmes, et les perspectives d'emplois. Notre objectif, dans le mémoire, était de vous amener à prendre en considération les domaines qui relèvent constitutionnellement de votre juridiction, et au-delà, de présumer que ce faisant, vous seriez amenés à coopérer avec les gouvernements provinciaux, reconnaissant l'existence d'un objectif commun.

**M. Orlikow:** C'est comme cela que ça devrait se passer. Je me demande si en pratique, c'est comme cela que ça se passe. Par exemple, du côté fédéral, le gouvernement a annoncé en janvier, et encore la semaine dernière, le lancement d'un nouveau programme de 350 millions de dollars pour aider les industries et les syndicats dans un certain nombre de communautés - Pas celle-ci qui ont beaucoup souffert du ralentissement de l'économie: Windsor pour l'industrie automobile, Sept-Iles pour le minerai de fer, Sidney parce que l'aciérie y connaît des difficultés.

En plus des 350 millions de dollars, on nous a dit qu'il y aurait des conseils communautaires dans ces villes—il y en a encore une autre, dont le nom m'échappe pour l'instant—et des conseils gèreraient les programmes. Pourtant, autant que je puisse voir, il y a eu très peu de consultations préalables avec les syndicats et les industries, et sans doute pas davantage avec les ministères provinciaux chargés de l'éducation. Je crois que les provinces elles-aussi établissent des programmes, les annoncent, parfois en connection avec des élections, mais qu'elles ne le font pas en consultation avec le fédéral.

Il me semble que le résultat, c'est que les premiers intéressés ne savent pas ce qui est disponible: les gens qui devraient bénéficier de ces programmes, les groupes comme les collèges communautaires qui devraient être au courant pour en parler à leurs étudiants potentiels et leur dire quels sont les choix qui s'offrent à eux. A l'heure actuelle, tous ces groupes ne savent pas ce qui existe.

C'est mon impression. Je me demande si vous . . .

**Le président:** Je reconnais M. Ahrens.

## [Texte]

**Mr. Don C. Ahrens (Manager, Program Delivery, Manpower Training Branch, Industry-Education Council, Hamilton-Wentworth):** Your impression is completely correct. There is very, very little co-operation. I think the co-operation we have between the federal and provincial government is that the federal government gives a copy of what the federal government is going to do the day before it gives it to the press, and in that form is their co-operation.

Ontario, I think, has put its act together a couple of years ago in a program called Employer Sponsored Training. The Ontario government recognized there was some kind of need to do that, so they formed what we call community industrial training committees. HITAC is one of them, where we want education and industry to talk to one another to find out what the other is doing so we are not yelling at one another. I think it is beginning to work. We have 63 of those committees going in the Province of Ontario at the present time, and there is good linkage, good communication. Where we are lacking now is at the top. All of a sudden a program is dumped on a province, and I will say Ontario, and then we have to adjust to what we want to do in Ontario and what is already planned for it. I think the mechanism is already there in the Ontario Manpower Needs Committees that are established in the province, but they are just not utilized.

• 1105

**Mr. Orlikow:** I do not want to take too much time but just to take your first recommendation, to establish a national youth employment policy. It is not only a very good idea, it is also a very necessary idea because, of the 900,000 people unemployed, about 40 per cent are in that 16 to 25 years age group. They are certainly getting a darn poor introduction into the work life and work style of our country. Yet that is a proposal you make, and you suggest seeing the Ontario Manpower Commission's youth employment strategy policy paper. To my knowledge there has been no discussion between Ontario or any of the other provinces with the federal government about such a policy, such a major look into what we need to do to cut down on the number and the percentage of young people unemployed there.

The percentage of young people unemployed is about twice what it is for the work force as a whole. So obviously it is a major problem. Yet we certainly do not see any concerted and well-rounded plan by the federal government and, I presume, not by the provinces, certainly not in co-operation. So it seems to me that is a perfect example of where we need to get this kind of federal-provincial consultation—and I do not mean an announcement, as you say, one day before a new program is announced—the kind of ongoing, continuous and far-reaching consultation being done long before we really face the magnitude of the problem.

**Mr. Ahrens:** If I may make one other comment on this, you said that you had travelled across the country and the different training programs seemed like alphabetical soup. I would look at that very, very positively because I think each province has

## [Traduction]

**M. Don C. Ahrens (gérant des programmes, branche de la formation de la main-d'œuvre, Conseil Industrie-Éducation, Hamilton-Wentworth):** Votre impression est tout à fait correcte. Il y a très peu de coopération. Je crois que la seule qui existe, c'est que le gouvernement fédéral fait parvenir une copie de ce qu'il s'apprête à faire, la veille du jour où c'est publié dans la presse, et c'est à cela que se limite coopération.

Je crois que l'Ontario s'est un peu mieux organisé il y a deux ans, lors du lancement d'un programme intitulé «Employeur Sponsored Training». Le gouvernement de l'Ontario s'est rendu compte qu'il y avait là un besoin, et il a formé ce que nous appelons des Comités communautaires pour la formation industrielle HITAC est l'un d'entr'eux tels que le HITAC où les représentants de l'enseignement et de l'industrie peuvent se parler pour se renseigner sur ce qui se fait de l'autre bord de façon à ce que personne ne se crie dessus. Je crois que cela commence à fonctionner convenablement. Il y a 63 comités formés sur ce modèle. Il y a actuellement 63 comités en Ontario qui ont été créés sur ce modèle, et les relations et les communications sont bonnes. Présentement c'est du côté des échelons supérieurs qu'il y a manque. Sans avoir été prévenue, la province se voit imposer un programme, par exemple l'Ontario, et il lui faut alors réorienter ses objectifs en fonction du programme qu'on lui impose. Je crois qu'en Ontario le mécanisme est déjà en place, c'est-à-dire les comités de besoins de main-d'œuvre. Or, ces comités ne sont pas utilisés.

**M. Orlikow:** Comme je n'ai pas l'intention de prendre trop de temps je vais m'en tenir à votre première recommandation où il est question de la création d'un programme national d'emploi des jeunes. Non seulement c'est une très bonne idée, mais une idée fort nécessaire puisque 900 000 personnes sont sans travail dont 40 p. 100 parmi les 16 à 25 ans. Il va sans dire que leur initiation à la vie de travail et aux conditions de travail du pays n'est pas à envier. Vous proposez quelque chose de concret et vous nous renvoyez au programme d'emploi des jeunes de la Commission de la main-d'œuvre de l'Ontario. Sauf erreur, il n'y a jamais eu de discussion entre l'Ontario ou quelque province et le gouvernement fédéral au sujet d'un tel programme, au sujet d'une étude sur ce qu'il faut faire pour réduire le nombre de jeunes sans travail.

Le pourcentage de jeunes sans travail est environ le double de ce qu'il est pour l'ensemble de la main-d'œuvre. C'est donc un problème grave. Par contre, le gouvernement fédéral et, je suppose, les provinces, ne participent à aucun programme conjoint. À mon avis, c'est un exemple parfait où la consultation fédérale-provinciale serait nécessaire. Je ne parle pas ici d'une annonce, comme vous dites, la veille du lancement d'un nouveau programme, mais plutôt du type de consultation permanente et à long terme qui devrait avoir lieu longtemps avant de vraiment faire face à l'ampleur du problème.

**M. Ahrens:** si vous le permettez, j'aimerais ajouter, relativement à ce que vous avez dit ou relativement aux différents programmes de formation dont vous avez entendu parler au cours de vos déplacements à travers le pays, que la quantité



[Text]

its own needs. Not only does each province have its own needs, each community has its own needs. So if we could have triple alphabetical soup it might work out better.

On the point about the co-operation and the youth, in Ontario we have what we call the Ontario Career Action Program, OCAP. It strated really almost in competition with the federal government program called JET, Job Experience Training, and that was for youth. That really would have been an ideal opportunity to get together because the province knew what it needed in order to get its youth employed, and there are jobs in the community. In OCAP we are touching about 7,000 people a year and 87 per cent of those people get jobs. So the jobs are out there. It is a matter of how we are going to do it. Rather than getting together and working out one program we had two programs, one the federal program and the other provincial program. I hope the stronger one worked out because OCAP is still going and JET is not. But it is unfortunate that we did not work co-operatively there, and we tried on a local level to work co-operatively so that the youth could be served.

**Mr. Orlikow:** I have just one last comment. When I talked about an alphabet soup I did not mean that I thought everything should be concentrated. It is just that I think it is pretty stupid and pretty wasteful to have different levels of government—federal, provincial and municipal—devising programs which are often in competition. There is a waste. There is also the fact that no program by government, by labour or by industry can achieve all its objectives. But we do not seem to learn; one does not learn from the other as to what works and what does not work. So we keep repeating the mistakes and very often not repeating the successes.

**The Chairman:** Mr. Ronson.

**Mr. John Ronson (Past President, Director, Organization and Development, Steel Company of Canada):** Mr. Chairman, I just wanted to comment on this a little bit. You ask what is happening at the local level, do we get co-operation at the local level, because this is where our committee is working, and the answer is yes, we get a great deal of co-operation from both the federal and the provincial people at the local level. There are a lot of people around who want to solve some of these problems that we have and there are a lot of people who are willing to help. These people have heard me talk about this quite often before but I will have to say it once again. The only way you can eat an elephant, which is what we are trying to do, is in small pieces. You cannot do very many things at the national level as such because that is trying to eat the whole elephant. You have to do it at the local level with IEC and HITAC and many other things like this; and when you do it at the local level, you find you get co-operation from these other groups of people.

[Translation]

vous fait penser à une soupe à l'alphabet. Je serais porté à tirer des conclusions très positives à cet égard étant donné que chaque province a des besoins particuliers. Non seulement les provinces, mais chaque communauté. Peut-être serait-il préférable d'avoir une soupe à l'alphabet triple.

Au sujet de la coopération et de la jeunesse, il existe en Ontario ce que nous appelons le PACO, le programme d'action de carrière de l'Ontario. En réalité, il a été créé pour faire concurrence aux programmes fédéraux de formation préparatoire à l'emploi, programmes créés à l'intention de la jeunesse. C'était l'occasion rêvée de travailler en concertation puisque la province savait ce qu'elle devait faire pour créer du travail pour la jeunesse. Les emplois sont là au niveau de la communauté. Le PACO profite à environ 7,000 personnes par année et 87 p. 100 d'entre elles se trouvent du travail. Les emplois sont là, il suffit de trouver une façon de les combler. Plutôt que de se réunir et de travailler en concertation en vue de la création d'un programme unique, nous en avons deux, un au palier fédéral et l'autre au palier provincial. J'espère que c'est le meilleur des deux qui a survécu parce que le PACO existe toujours tandis que le programme F.P.E. a été abandonné. Il est cependant malheureux que nous n'ayons pas travaillé en collaboration. Au palier local nous avons essayé de le faire afin de mieux servir la jeunesse.

**M. Orlikow:** Une dernière observation au sujet de ce que j'ai dit relativement à la soupe à l'alphabet. Je n'ai pas voulu dire que tout doit se faire conjointement. C'est tout simplement qu'à mon avis il est quelque peu idiot et inutile pour différents paliers de gouvernement: fédéral, provincial et municipal, d'avoir des programmes qui souvent se font concurrence. C'est du gaspillage. Il y a aussi le fait qu'aucun programme ne puisse réaliser tous ses objectifs, que ce soit un programme mis sur pied par le gouvernement, les syndicats ou l'industrie. Mais il semble que les réussites ou les échecs des uns et des autres ne nous enseignent rien. Nous répétons les mêmes erreurs sans pour autant dans bien des cas répéter les réussites.

**Le président:** M. Ronson.

**M. John Ronson (ancien président, directeur de l'organisation et du développement de la Steel Company of Canada):** Monsieur le président j'aimerais poursuivre cette ligne de pensée. Vous demandez ce qui se produit, au palier local, si la collaboration existe. Étant donné que c'est à ce palier qu'œuvre notre comité, je puis répondre par l'affirmative. Le fédéral et le provincial collabore pleinement à ce niveau. Nous sommes entourés de personnes qui cherchent une solution aux problèmes avec lesquels nous sommes au prise, et il y en a beaucoup d'autres qui veulent aider. Ce que j'affirme, ces personnes l'on entendu plusieurs fois auparavant: le seul moyen de manger un éléphant, et c'est ce que nous essayons de faire, c'est par petites bouchées. Il est impossible d'accomplir beaucoup de travail au niveau national en tant que tel, c'est essayer de faire une bouchée de l'éléphant. Il faut le faire au niveau local avec les programmes comme IEC et HITAC et de nombreux autres analogues; et lorsqu'on s'y met au niveau local on constate que tout le monde est prêt à collaborer.

[Texte]

• 1110

**The Chairman:** From time to time, we read and we hear from certain people that one of our major problems is a decline in the work ethic, especially among young people. You are dealing with young people, you are dealing with educational training programs; what do you think? Do you think there has been a decline in the work ethic among young people?

**Mr. Mark Garber (Industry-Education Council, Hamilton-Wentworth):** This generation of young people that we are dealing with on the front lines, youth unemployment today, is the most work-anxious group of young people we have met with in our professional experience in the past 20 years. This talk about the work ethic as a malingering I think is coming to us from the sixties. The kids out there without jobs want jobs. The tragedy in our situation is that we have young people who want to be used, who want to get involved in our society, who want to plug into our cash culture, and they are being denied this opportunity. They are work anxious and the work ethic does exist. Sure, we have a few; there are always those on the fringes who have other ideas. But the main thrust of young, unemployed people in Hamilton-Wentworth whom we are familiar with are desperately seeking employment.

**The Chairman:** I am glad you say that, because I believe the same thing. They come to my office looking for work. If I say there is not a decline in the work ethic, because I am a politician the credibility is not the same. I like to hear business people say it, people from a committee like yours, because it gives a lot more credibility to the situation as it actually is.

My next question: A lot of people throughout the country have been critical of the information available to them in order to plan training, plan technical education, counsel young people. They feel they cannot acquire the right information to give the right counselling and do the right planning. I say some have said that. What do you find here? Do you find that you have access to the right information to do the proper planning, the proper counselling and so on, from Stats Canada or from wherever?

**Mr. Hewitt:** I think, Mr. Chairman, that if we had all the right information there would be less need for an industry-education council. We have seen the need, as a council, to establish a career directory, and career information within that reflects the local needs. There is some very fine information available in the schools through the guidance information system tied in with the computer in Toronto, there is good information at the college level, at the university level, but it is of a broader nature and on a cluster basis. What seems to be needed is more detailed, specific information about the local needs, and what we are trying to do is to put that information into the hands of counsellors and, therefore, into the hands of students so that they have enough information on which to base realistic career decision.

[Traduction]

**Le président:** Il nous arrive d'entendre et de lire qu'une des principales difficultés est l'insouciance grandissante vis-à-vis le travail, surtout chez les jeunes. Puisque vous travaillez avec eux et que vous vous occupez de programmes d'enseignement, quel est votre avis là-dessus? Est-ce exact?

**M. Mark Garber (Conseil de l'enseignement et de l'industrie, Hamilton-Wentworth):** Les jeunes chômeurs d'aujourd'hui, ceux avec qui nous traitons, cherchent fièvreusement du travail. Nous n'avons encore jamais rencontrés une telle ardeur, depuis vingt ans que nous œuvrons dans ce domaine. Je crois que lorsqu'on parle d'insouciance, on parle de ce qui s'est passé dans les années 60. Les jeunes sans travail veulent travailler. Ce qui est malheureux, c'est que nous avons des jeunes qui veulent faire quelque chose, s'intégrer à la société, gagner de l'argent, or, on leur refuse cette possibilité. Ils désirent travailler par dessus tout. Nous ne pouvons les qualifier d'insoucients. Il y en aura toujours qui le seront, il va sans dire, des marginaux qui nourrissent d'autres idées, cependant, la plupart des jeunes, des chômeurs de la région de Hamilton-Wentworth, que nous connaissons, sont désespérément à la recherche d'un emploi.

**Le président:** Je suis heureux de vous l'entendre dire. C'est également mon avis. Ils viennent à mon bureau demander du travail. Cependant, lorsque j'affirme qu'on ne peut qualifier leur attitude vis-à-vis du travail d'insouciance, une telle affirmation n'a pas la même portée puisque je suis un homme politique. Je suis heureux de l'entendre dire par des hommes d'affaires, des gens comme les membres de votre comité. La crédibilité est plus grande à ce moment-là.

Ma prochaine question est la suivante: Nous recevons beaucoup de plaintes de partout au pays au sujet du manque d'information qui serait nécessaire pour la planification de programmes de formation et d'enseignement technique, et pour conseiller les jeunes. Semble-t-il que l'information dont on a besoin pour conseiller les jeunes dans la bonne voie et pour élaborer des bons programmes n'est tout simplement pas accessible. A votre avis, avez-vous accès aux renseignements qu'il vous faut pour l'élaboration de programmes adéquats, pour pouvoir orienter les jeunes ainsi de suite. Je pense en particulier mais non exclusivement à Statistique Canada?

**M. Hewitt:** Je crois, monsieur le président, que si nous disposons de tous les renseignements dont nous avons besoin nous n'aurions peut-être pas besoin d'un organisme tel que le Conseil de l'enseignement et de l'industrie. Nous avons été en mesure de constater, dans le cadre de nos activités, qu'il serait nécessaire d'établir un répertoire des carrières et de fournir des renseignements sur les carrières, qui tiendraient compte des besoins locaux. Les écoles sont une bonne source de renseignements, par le truchement des systèmes informatiques d'orientation qui sont reliés à l'ordinateur à Toronto. Nous pouvons en dire autant pour ce qui est du niveau collégial, universitaire, bien qu'à ces niveaux les données soient plus générales et regroupées sous des rubriques bien particulières. Il semble qu'on ait davantage besoin de renseignements précis et détaillés au sujet des besoins locaux. Nous essayons de mettre ces



[Text]

Mr. Garber might like to supplement that.

**Mr. Garber:** We have young people in this city who are not familiar with the employment roles of their parents. They live in a city where our major industries are barricaded, a hangover from World War II—security guards, windows frosted. They have no idea what goes on in the world of work to a great extent. The guidance counsellor, who has been the centre of attack and has come in for a barrage of criticism, is a person in a very hot spot right now, and one under a lot of stress, because there are other aspects of the job that are not known to the general public.

• 1115

The fact is that this kind of council is attempting to wire in the facts of local labour scenes to the kids in the classrooms so they will know what Stelco produces, what Dofasco produces, what their parents are involved with and the credentials that are necessary for involvement in these tasks in their future. It is an attempt to link and equate the world of work and the world of education. The information is before them; in fact, many young people complain of over-choice. They look at our community with 5,000 occupations and wonder what they will do. Sometimes they are paralysed by the amount of options that are open to them.

There are a lot of problems in the dissemination of this kind of information. There is an acute need for a community resource centre where young people can come for a type of reinforcing career counselling and involvement with the facts and have them applied locally.

Your question is a key question, sir, and I do not think it can be answered that quickly.

**The Chairman:** To follow up on what you have said, just the other day it was recommended to me that some institution, whether government, the private sector or the education system, should put on cassettes, maybe 15- to 20- minute cassettes, descriptions of many careers showing how the training programs work in actual industries and offices, the good and bad sides, so that at the colleges, high schools and community colleges these young people could at their leisure pick out tool and die maker, accountant, electronic technologist, physiotherapist or whatever and play it through to get an idea of what was involved in that career and the training for that career, and the cassette would end with: For further information, please telephone this number in your area. Very often when you bring in speakers such as you people do, people have other things to do that day, and with these cassettes in a library, as you do now with many courses, you could turn one on and see it on the screen whenever you have time, and you could do it over a period of two years. As a means of information, has the use of audio-visual and cassettes to

[Translation]

renseignements à la disposition des conseillers et, par conséquent, à la disposition des étudiants afin qu'il puissent prendre des décisions plus réalistes en ce qui concerne leur carrière.

M. Garber aurait peut-être quelque chose à ajouter.

**M. Garber:** Beaucoup de jeunes gens de la région ne sont pas au courant de ce que font leurs parents au travail. Ils habitent une ville où les principales industries sont pour ainsi dire barricadées ayant été établies au cours de la Seconde guerre mondiale, l'entrée étant surveillée par des gardiens de sécurité et les fenêtres étant givrées. Dans une grande mesure, ils n'ont aucune idée de ce qui se passe dans le monde du travail. Le conseiller en orientation, à qui on s'en prend et qui doit essuyer la critique, est celui qui est présentement sur la sellette et qui se retrouve dans une situation de stress étant donné que d'autres aspects de son travail demeurent inconnus du grand public.

Ce que nous essayons de faire, c'est de renseigner les étudiants au sujet de l'activité industrielle au niveau local, par exemple les renseigner au sujet de Stelco, de Dofasco, du travail de leurs parents et des diplômes qu'il leur faudra à l'avenir pour pouvoir travailler dans ces industries. Nous essayons ainsi de relier le monde du travail au monde de l'éducation. Les renseignements existent. En fait, nombre d'entre eux se plaignent du trop grand choix. Il existe au niveau local 5 000 possibilités de professions et ils se demandent laquelle ils choisiront.

Il arrive parfois que le nombre d'options disponibles ait un effet paralysant. Il est très difficile de trouver la meilleure façon de disséminer cette information. Il existe un besoin pressant d'un centre de ressources communautaires où les jeunes pourraient s'adresser pour obtenir des conseils quant à leur carrière et où ils pourraient se renseigner au sujet de ce qui se passe au niveau local.

Vous avez posé là une question clé, monsieur, et je ne crois pas être en mesure d'y répondre en quelques mots.

**Le président:** Suite à ce que vous venez de dire, on m'a fait une suggestion l'autre jour soit qu'une institution, que ce soit le gouvernement ou le secteur privé ou le système d'éducation, devrait mettre sur cassette vidéo d'une durée de 15 à 20 minutes, une description des différentes carrières et des différents programmes de formation en cours dans les industries et les bureaux, les bons et les mauvais côtés, de sorte que les étudiants des universités, des écoles secondaires et des collèges communautaires pourraient, en choisissant une de ces cassettes, par exemple une qui traiterait du travail d'un outilleur-matriciel, d'un comptable, d'un électro-technicien, d'un physiothérapeute ou de qui que ce soit, afin de se faire une idée de ce qui les attend dans cette carrière en particulier et des études qu'ils devront faire. À la fin de la cassette on pourrait donner un numéro de téléphone dans la région où l'étudiant pourrait obtenir de plus amples renseignements. Il arrive très souvent lorsque des conférenciers sont invités par des organismes tel que le vôtre, que les gens soient occupés ailleurs le jour de la conférence. Par contre, si les cassettes étaient gardées dans la

[Texte]

demonstrate the wide range of careers for young people been considered in this area?

**Mr. Garber:** It has been looked at; a trial run-through with a particular program has been looked at and is under review by various boards of education. The college is looking at it very carefully. This is an excellent support system; we see nothing wrong in getting this kind of information to young people.

However, there are some difficulties. On some of the tapes that we looked at, for instance we heard about the nurses and the fact about shift work. Sometimes there is a tendency to hit the high points and the good news factors and not look at or gloss over some of the reality factors that are involved. I still do not think you can get away from a practitioner dealing with local conditions which has far more impact than a tape that although national in scope might not be able to deal with the Hamilton-Wentworth working conditions.

**The Chairman:** I think probably both are required. Hamilton is an area with heavy population and lots of resources. Perhaps Thunder Bay, North Bay or Sydney, Nova Scotia, or even smaller communities, would not have those resources, but if these things were produced on a province-wide basis or a national basis with the assistance of government, they might be able to complement the local program.

**Mr. Bob Philip (Executive Director, Industry-Education Council, Hamilton-Wentworth):** Mr. Chairman, I would like to draw your attention to Appendix E, page 2, Project 7. We are exploring at this very time the possibility of setting up a community career resource centre which Mr. Garber referred to.

As I am sure most of you are aware, there are videotapes on specific careers being produced commercially. They recently had a national advertising campaign but I will not mention any names. We looked at those tapes and the ones that we have seen are really excellent. I could see if we did set up a community resource centre that one of the top items on our priority list would be to purchase a set of those tapes and make them available for anyone in the community to come in and view.

Now, as a follow-up to watching the video tapes, and I think you referred to this, we would suggest that the next best thing would be to talk to someone who is involved in that specific occupation. This is another project that we have mentioned on the previous page—project number 2, Community Career Resource Directory. We are in the process right now, with the assistance of federal government funding, of developing a career resource directory, which, in working with the schools, will make it possible for young people to make appointments

[Traduction]

bibliothèque, comme cela se fait pour de nombreux cours aujourd'hui, il suffirait d'en choisir une et de la visionner au moment le plus opportun. Vous pourriez le faire sur une période de deux ans. A titre d'information, a-t-on étudié la possibilité d'avoir recours à l'audio-visuel et aux cassettes pour expliquer l'éventail des carrières accessibles aux jeunes?

**M. Garber:** Oui. Nous avons mené une expérience avec un programme particulier qui est présentement à l'étude par diverses commissions scolaires. Le collège l'étudie sérieusement. C'est un excellent programme et nous ne voyons pas pourquoi ce genre d'information ne devrait pas être accessible aux jeunes.

Cependant, il n'est pas sans présenter certaines difficultés. Certaines cassettes, par exemple, celle sur le travail d'infirmière et le travail de quart où l'on a tendance à faire ressortir les points favorables et les bons côtés de la carrière et d'oublier d'autres aspects de la réalité. Je crois que le face à face avec celui ou celle qui exerce une profession au niveau local a beaucoup plus d'impact qu'une bande magnétique qui, tout en étant de portée nationale, ne pourrait peut-être pas traiter des conditions de travail de la région de Hamilton-Wentworth.

**Le président:** Je crois que les deux possibilités sont nécessaires. Hamilton est une région où la densité de population est grande et qui dispose d'énormément de ressources. Ce qui n'est peut-être pas le cas pour Thunder Bay, North Bay ou Sydney en Nouvelle-Écosse ou même des communautés moins importantes. Cependant, si ce projet était réalisé sur une échelle provinciale ou nationale, avec l'aide du gouvernement, il pourrait être complémentaire au programme local.

**M. Bob Philip (directeur administratif, Conseil de l'enseignement et de l'industrie, Hamilton-Wentworth):** Monsieur le président, je désire attirer votre attention sur l'appendice E, page 2, projet 7. Nous étudions présentement la possibilité d'établir un centre communautaire de ressources de carrière auquel M. Garber a fait allusion.

Je ne vous apprend rien sans doute en vous disant qu'il existe présentement sur le marché des rubans vidéo sur des carrières particulières. L'entreprise privée qui fait leur mise en marché vient de terminer une campagne de publicité nationale. Je ne veux pas révéler de nom. Nous avons étudié les rubans en question et nous les trouvons excellents. Si notre projet d'établissement d'un Centre de ressources communautaires se réalise, sans doute qu'une de nos priorités sera de se procurer un jeu de ce ruban et de les mettre à la disposition de notre clientèle communautaire.

Outre les bandes vidéo, et je crois que vous l'avez déjà mentionné, nous croyons qu'il serait bon pour l'étudiant de rencontrer quelqu'un qui exerce la profession qui l'intéresse. C'est un autre projet que nous avons mentionné à la page précédente, le projet n° 2, un répertoire communautaire de carrières. Grâce à l'aide financière du gouvernement fédéral, nous sommes présentement en train de préparer un tel répertoire en collaboration avec les écoles, qui permettra aux jeunes de fixer un rendez-vous avec diverses personnes de la localité



*[Text]*

with people in the community involved in various occupations for job-site interviews or shadow experiences.

So this is the sort of thing we are looking at, Mr. Chairman, and I think the comments you have made are really supporting some of the projects that we have under way and I appreciate that.

**The Chairman:** Mr. Ahrens.

**Mr. Ahrens:** I think, as far as information is concerned about occupations, that we have got rooms and rooms and rooms of that. What we really lack, and what we really have not concentrated on, is assisting the individual to choose from those rooms and rooms, and I call it self-awareness training.

I think it is the same as with a salesman selling a car or selling a suit. What they try to find out is, what are your needs: where are you going to wear the suit; how are you going to drive the car and how big your family is. An individual recognizes what he is all about in self-awareness training, and I think the federal government have already done an excellent job of that in their course about creating a career, where they take you through a process of training you and finding out what you are all about, then mixing that in with choices and finding out what the jobs are all about. Then you start matching.

So then you are half-way through the job search because you know what the job is all about, you know what you are all about. Once you have got those skills, then you learn skills on how to find the job.

So I think the information is there. What we have to do is help the individual choose from that information.

**The Chairman:** The federal and provincial governments have various programs—some witnesses, and I forget now whether it was you or the previous group, said maybe there were too many programs—but they have various programs for training, retraining and upgrading, such as the critical trades training program, the Canadian Manpower training program, the Canadian Manpower industrial training program; and they have a tax credit program for employment.

Could you tell us what you believe to be—as it strikes you, off the cuff; or maybe you have given some attention to it—the good federal programs and the bad federal programs; the ones you would like to see kept and the ones you would like to see junked.

**Mr. Ahrens:** I will start out on this.

**The Chairman:** Ah, you are from the provincial government.

**Mr. Ahrens:** I think that all federal programs are good: it is how they are interpreted—and how they are interpreted to a local community.

For instance, the CMTP, the retraining program: in recent negotiations, there has been an arbitrary decision that BTSD,

*[Translation]*

en vue de se rendre sur leur lieu de travail ou de les suivre au cours de leurs activités.

Voilà, monsieur le président, les projets que nous nourrissons. Je crois que les observations que vous avez faites au sujet de certains de ces projets sont vraiment encourageantes et je vous en remercie.

**Le président:** Monsieur Ahrens.

**M. Ahrens:** En ce qui concerne les renseignements qui existent au sujet de différentes professions, je crois que nous en avons plus qu'il nous en faut. Ce qui manque vraiment, et ce que nous n'avons pas encore étudié, c'est comment aider le particulier à faire le tri parmi tous ces renseignements, ce que j'appelle le conscientiser.

Nous pouvons établir une analogie avec le vendeur qui essaie de vous vendre une voiture ou un complet. Il désire connaître vos besoins: à quelle occasion avez-vous l'intention de porter le complet; de quelle façon allez-vous conduire la voiture, combien de personnes y a-t-il dans votre famille, ainsi de suite. Le processus de conscientisation permet aux particuliers de vraiment se connaître. Je crois que le gouvernement fédéral a déjà sur pied quelque chose de très intéressant, un cours sur la création d'une carrière. Les participants passent par un stage de formation où ils apprennent à se connaître. Les renseignements obtenus sont compilés avec les choix et on détermine ainsi en quoi consiste les emplois. C'est à partir de ce moment-là que peut commencer l'appariement.

Cinquante pour cent du travail de recherche d'un emploi est terminé puisque vous savez en quoi consiste l'emploi et qui vous êtes. Une fois cette étape franchie, on vous enseigne comment trouver l'emploi en question.

Donc, je crois que les renseignements sont là. Ce que nous devons faire, c'est d'aider les particuliers à faire le tri parmi tous ces renseignements.

**Le président:** Il existe divers programmes mis sur pied par les gouvernements fédéral et provinciaux. Certains témoins, et je me demande si ce n'était pas vous ou le groupe qui vous a précédé, nous ont dit que peut-être il y en avait trop. Or, il existe divers programmes de formation, de rééducation et de perfectionnement, tel le programme de formation dans les métiers en pénurie de main-d'œuvre spécialisée, le programme de formation de la main-d'œuvre du Canada, le programme de formation industrielle de la main-d'œuvre du Canada, et un programme de crédit d'impôt à l'emploi.

Pourriez-vous nous dire lesquels parmi les programmes du gouvernement fédéral, vous qualifieriez de bons et lesquels vous qualifieriez de mauvais; ceux qui à votre avis devraient être maintenus et ceux qui devraient être abandonnés?

**M. Ahrens:** Je vais d'abord parler de ceci.

**Le président:** Ah, vous travaillez pour le gouvernement provincial?

**M. Ahrens:** Je crois que tous les programmes fédéraux sont bons. Le problème est au niveau de leur interprétation ou de leur application au niveau local.

Par exemple, le P.F.M.C. le programme de rééducation: à la suite de négociations qui ont eu lieu dernièrement, on a pris

*[Texte]*

Basic Training for Skilled Development, should be reduced. I do not know why because it is probably the best course we have got. Kids decide in grade 10 that they want to drop out of school; then at 19 or 20, they finally see the light and want to do something about it, but they need more maths and English.

I guess we run into the little jurisdiction problem again, where the province says that that is their responsibility and the federal government says that it is theirs, and, as a result, the individual falls between the slats. What we should really be looking at is what does that person need, and BTSD is a real need in our area, in our province, from which we can upgrade people to accept the training in high technology.

So, I do not see a bad federal program. I think that even if they were implemented to the law, they are all good programs. I think where we really have a lack is in the negotiating stage: how they should be implemented. I really think that that should be carried on between the province and the federal government, and even between the community and the federal government. I think the community is becoming very, very sharp, well-informed, and wise, and I think we should start listening to their input to make the thing work.

**The Chairman:** I appreciate that. But maybe there are some views from the private sector that would vary with that?

• 1125

**Mr. Garber:** Mr. Chairman, on a positive note and with regard to the kind of programs that are evident here in this building, this was a first in Ontario—the industrial craftsmen internship programs. They have federal inputs; they have provincial inputs; jointly, they are community oriented. The college is in a guiding and helping position. But the main thing is that it is cooperative education. And more programs of this nature which are involved with co-operative and on-the-job training, rather than with pure theoretical, classroom, training, are a must in this part of the world.

**The Chairman:** In mentioning the programs, what about the employment tax credit program? Some people have felt that the money which went into that, or the tax money that was lost through that, could have been better spent in some other way. What do your industrial representatives think about that employment tax credit program? Do any of you use it? Mr. Wilby?

**Mr. Ross Wilby (Treasurer, Assistant Director of Personnel and Resource Planning, Dofasco):** No. I do not use it in my line. We look after the office more, the professional type of employee, so I am not well versed in that.

**The Chairman:** Fine.

*[Traduction]*

une décision arbitraire selon laquelle le cours préparatoire à la formation professionnelle devrait être réduit. Je me demande pourquoi puisque c'est sans doute les meilleurs qui existent. Rendus à la dixième année, les jeunes décident d'abandonner l'école. Ensuite, à l'âge de 19 ou de 20 ans, ils se rendent compte que ce n'était pas une si bonne idée et ils veulent faire quelque chose mais il leur manque des cours de maths et d'anglais.

Encore une fois il y a la question des compétences administratives, où la province affirme que c'est de son ressort et où le gouvernement fédéral affirme le contraire, et, comme conséquence, les particuliers se retrouvent entre les deux. Nous devrions d'abord déterminer les besoins individuels. Le cours préparatoire à la formation professionnelle est vraiment nécessaire dans la région, dans la province. Grâce à lui, ceux qui le désirent peuvent poursuivre leurs études en vue de passer à la formation technologique.

Ainsi, à mon avis, il n'existe pas de mauvais programmes fédéraux; même s'ils étaient appliqués à la lettre. Là où il y a vraiment lacune, c'est au stade des négociations sur leur mode d'application. A mon avis de telles négociations devraient avoir lieu entre les gouvernements provincial et fédéral et même entre la communauté et le gouvernement fédéral. Je crois que la communauté devient de plus en plus futée, bien renseignée et en mesure de déterminer ses propres besoins. Je crois également qu'il est grand temps que nous lui prêtions oreille pour le bon déroulement des programmes.

**Le président:** D'accord, mais le secteur privé pense peut-être autrement?

**M. Garber:** Monsieur le président, si nous regardions le bon côté des choses? En ce qui concerne les différents programmes qui sont offerts ici même dans l'immeuble où nous sommes, il y a le programme industriel d'apprentissage d'un métier offert pour la première fois en Ontario. C'est un programme qui répond aux besoins de la communauté et auquel participent et le fédéral et le provincial. Le collège participe à titre consultatif. L'important est que c'est un programme d'enseignement coopératif. Nous avons besoin de tels programmes dans la région, de programmes mis sur pied et administrés en co-participation et prévoyant une formation sur le tas plutôt que des programmes d'enseignement purement théorique et magistral.

**Le président:** Au sujet des programmes, que pensez-vous du programme de crédit d'impôt à l'emploi? D'aucuns estiment que l'argent aurait pu être mieux dépensé. Qu'en pensent vos représentants de l'industrie? Est-ce qu'il sert à quelque chose? Monsieur Wilby?

**M. Ross Wilby (trésorier, directeur adjoint de la planification des ressources et du personnel, Dofasco):** Non, comme je m'occupe plutôt des professionnels de bureau, je n'ai pas l'occasion de m'en servir. Je ne saurais vous en parler.

**Le président:** D'accord.



[Text]

**Mr. Ronson:** I do not know the answer either. Maybe if you ask the Stelco people, they can answer.

**The Chairman:** Maybe that is the answer. Maybe it is not really a very viable program for a lot of employers and they are not using it nor paying much attention to it. Thank you very much for your brief and for your testimony. It will prove very useful to us in formulating our recommendations in the report. Thank you.

**Mr. Hewitt:** Thank you very much.

**The Chairman:** The next witness before the committee is Dr. Don Clark, President, National Association for Industry-Education Co-operation in the United States. Dr. Clark, we have a nine-page brief from you which I do not know how long it would take for you to read, but I would like to repeat that we could either print it as it is written or you could read it; it would go into the record either way. Alternatively, you can merely talk to it.

**Mr. Donald Clark (President, National Association for Industry-Education Co-operation, United States):** Mr. Chairman, I will read most of it. I will try to refrain from what typical New Yorkers get into, and that is talking too fast.

**The Chairman:** All right. Thank you. Especially since, although we may not need it too much in this area, we have interpreters following whatever you say and translating it into French. But we must have that because everybody has a right to come to these committees and to listen and to speak in either of the official languages.

**Mr. D. Clark:** Mr. Chairman, I appreciate the opportunity to respond to your invitation to appear before the task force. I am going to address industry-education co-operation in human resource development in the eighties. I am pleased also to follow the Hamilton-Wentworth Industry-Education Council and I am proud to be associated with that organization as my own organization had worked closely with them for three years.

In focusing on this subject, we are dealing with a number of assumptions, expectations, relative to human resource development. My role here this morning is to help sort out the realities in a very "macro" sense. Meeting employer needs and successfully addressing the structural problem in the work place, i.e., unemployment, underemployment and misemployment, are essential in sustaining economic growth and improving productivity in the nineteen eighties. We meet at a time when revitalization of the American economy or reindustrialization is the overriding priority of the Reagan administration. This effort represents a long term determination to reduce inflation through limits on federal spending and the proportion of the gross national product allocated to government.

Whatever approaches will be carried out in the industrial remodeling effort, the priority issue for the post-industrial society is to raise the rate of productivity growth, the key to

[Translation]

**M. Ronson:** Je ne puis répondre non plus. Peut-être devriez-vous poser la question aux représentants de la Stelco. Ils peuvent vous répondre.

**Le président:** J'ai peut-être déjà la réponse. Il se pourrait que le programme ne soit d'aucun intérêt pour bon nombre d'employeurs. Ils ne s'en servent pas et ils ne s'y intéressent pas. Merci beaucoup pour votre mémoire et votre intervention. Ils nous seront très utiles au moment de la formulation de nos recommandations. Merci.

**M. Hewitt:** Merci.

**Le président:** Le témoin suivant est M. Don Clark, président de l'Association nationale américaine pour la coopération enseignement-industrie. M. Clark, vous avez soumis un mémoire de neuf pages. Je ne sais pas si la lecture en sera très longue, mais je vous répète que nous pourrions l'imprimer tel qu'il a été présenté ou que vous pouvez le lire. D'une façon ou d'une autre il fera partie du procès-verbal. Vous pourriez aussi tout simplement l'expliquer.

**M. Donald Clark (président de l'Association nationale américaine pour la coopération enseignement-industrie):** Monsieur le président, je vais le lire presque en entier. Je vais essayer de maintenir un débit raisonnable contrairement à ce qu'on pourrait s'attendre d'un new-yorkais dont le débit est toujours trop rapide.

**Le président:** D'accord et je vous en remercie surtout qu'il faut tenir compte des interprètes qui doivent traduire tout ce que vous dites vers le français. C'est un service nécessaire bien que dans la région le besoin ne soit pas aussi grand. Tous les intervenants devant le comité ont le droit d'écouter et de parler l'une ou l'autre des langues officielles.

**M. D. Clark:** Monsieur le président, je suis heureux d'avoir pu accepter votre invitation de comparaître devant votre comité. Je vais parler de la coopération enseignement-industrie pour le développement des ressources humaines dans les années 1980. Je suis également heureux de pouvoir suivre les activités du Conseil pour la coopération enseignement-industrie de Hamilton-Wentworth. Je suis fier d'être associé à cet organisme d'autant plus que celui que je représente travaille très étroitement avec le Conseil depuis trois ans.

Pour en venir au sujet, nous avons à faire à un certain nombre de suppositions et d'attentes relativement au développement des ressources humaines. Mon rôle ici ce matin est d'essayer de vous présenter la réalité telle qu'elle se présente. Il est essentiel pour maintenir la croissance économique et améliorer la productivité dans les années 1980 de pouvoir répondre aux besoins des employeurs et trouver une solution aux problèmes structurels du marché du travail, tel que le chômage, le sous-emploi et le non-emploi. Nous nous rencontrons au moment où la revitalisation ou la réindustrialisation de l'économie américaine est prioritaire pour l'administration Reagan. L'objectif à long terme est de réduire le taux d'inflation en plafonnant les dépenses du fédéral et la participation du gouvernement au produit national brut.

Quelleque soit l'approche qui sera adoptée dans cet effort de réindustrialisation, la question prioritaire de la société post-industrielle est d'accroître le taux de croissance de la producti-

*[Texte]*

the economy's efficiency, through improved human resource development and, of course, to increase capital investment on the part of the private sector. There is no question that the battleground for the nineteen eighties in the United States will be in the area of human resources. If employer needs are to be met and significant steps taken to resolve the structural problem in the workplace, there needs to be a realistic structure and process for improving the quality of our labour force. I believe a review of past and current initiatives in upgrading human resources in the United States can be useful to the Canadian Parliamentary Task Force on Employment Opportunities for the '80s, which is studying this issue.

• 1130

Before examining the structure and programs involved in human resource development, we need to look briefly at the starting point for any effort at improving an individual's employability—occupational planning. Preparing individuals for productive work in our schools and through employment and training programs requires an occupational information delivery system capable of providing local, regional and national data to the user. That capability is lacking in the United States up to this point. The occupational data provided by state labour departments, for example, does not reflect a large enough sample of employers for planning purposes, and has little relevance for vocational educators or for those involved in career development activities.

At the national level, NOICC, the National Occupational Information Coordinating Committee, has a basic mandate to make sense of the various occupational data produced by the federal government, and to help states deliver useful, standardized information to citizens on the projected supply of and demand for specific jobs. However, NOICC has not made any significant contribution to occupational planning at the local level, and my expectations are that its impact on the implementation of statewide career information delivery systems over the long term, assuming that it survives the administration's budget cuts, will be minimal at best.

There is a need for users of occupational information, therefore, to have an economic and employment profile of their standard metropolitan statistical area, the SMSA, one which educational planners, human resources analysts, economists, employers, and others can utilize for occupational planning, vocational education programming and for instruction, guidance, counselling, career exploration, career preparation and placement purposes. My organization has developed a model for an area economic employment profile as a key and integral part of an occupational information system, a highly transportable tool that can serve educators and employers in occupational planning.

Every area economic and employment profile should have a description of the changing contours of the marketplace, a macro overview of technological changes, occupational

*[Traduction]*

vité, la clé à l'efficacité de l'économie, en améliorant les programmes de perfectionnement des ressources humaines et, naturellement, en amenant le secteur privé à faire des dépenses de biens d'équipement. Il n'y a pas de doute quant aux champs de bataille des années 1980 pour les États-Unis, ce sera dans les ressources humaines. Pour répondre aux besoins de l'employeur et résoudre les problèmes structureux du marché du travail, il faut établir des structures qui soient réalistes relativement à l'amélioration de la qualité de la main-d'œuvre. Je crois qu'il serait utile pour votre comité que je passe en revue ce qui s'est fait dans le passé et ce qui se fait présentement aux États-Unis en matière de perfectionnement des ressources humaines.

Auparavant, nous devons examiner brièvement la première étape qui entre dans tout programme de perfectionnement de qui que ce soit: la planification professionnelle. La préparation des personnes en vue de l'accomplissement d'un travail producteur dans nos écoles et dans le cadre de programmes d'emploi et de formation, nécessite la mise sur pied d'un système informatique sur les professions en mesure de fournir à l'utilisateur des données locales, régionales et nationales. Un tel système fait présentement défaut aux États-Unis. Les données sur les professions que fournit le Département du travail des états, par exemple, ne comportent pas d'échantillon assez importants d'employeurs, à des fins de planification, et n'est que de peu d'utilité pour les conseillers en orientation et pour ceux qui travaillent dans le domaine du perfectionnement de carrières.

Au niveau national, le Comité national de coordination de l'information sur les professions, a comme premier mandat le classement de toutes les données sur les professions, produites par le gouvernement fédéral. Il aide aussi les états à uniformiser leurs données à l'intention des citoyens quant à l'offre et à la demande prévues pour des emplois particuliers. Cependant, la contribution de ce comité à la planification professionnelle au niveau local est négligeable. A mon avis, il ne sera pas en mesure, à long terme, de participer de façon significative à la mise en vigueur de systèmes informatiques sur les carrières au niveau des états. Peut-être ne survivra-t-il pas les coupures budgétaires de l'Administration.

Les usagers de cette information sur les professions doivent par conséquent avoir un profil de l'économie et de la situation d'emploi de leur région, un aperçu que les planificateurs de l'enseignement, les analystes de ressources humaines, les économistes, les employeurs et d'autres peuvent utiliser à des fins de planification professionnelle, d'établissement de programmes d'orientation et d'enseignement, d'orientation, de counselling, d'exploration de carrières, de préparation de carrières et de placement. L'organisme que je représente a mis au point un modèle de profil de la situation économique et d'emploi d'une région jouant un rôle clé et faisant partie intégrante d'un système informatisé sur les professions, un outil facilement transporté pour servir aux éducateurs et aux employeurs pour la planification professionnelle.

Chaque profil régional devrait comporter une description de l'évolution du marché du travail, des changements technologiques, des changements professionnels qui se produisent au



## [Text]

changes reflected in the transition from a goods to services economy; geographical mobility of industries; educational, income, population changes; and the major trends affecting the composition of the labour force, for example, the significant increase in the number of women entering work. If we assume that people are being prepared for work in a national market, there is a need for an understanding of the changes in the macro context that I have previously cited as the backdrop for examining the local and state trends in occupations within the categories of goods and services.

The area economic employment profile I am referring to constitutes a needed and realistic base line for occupational planning; an industry-education council is the recommended delivery system for the dissemination of occupational information—the structure which will be discussed shortly.

Now I would like to speak briefly about employment program policy. Contemporary efforts aimed at preparing people to enter the labour force are being pursued in two sectors: schools, and employment and training agencies and organizations. Education, through academic and vocational curricula, focuses on an articulated and comprehensive effort to provide individuals with employability skills acquired through career education initiatives and marketable and transferable skills, developed through vocational education at the secondary school level and career oriented programs at the post-secondary institutions. The schools emphasize preparation for work, which has an important dimension beyond "jobs" or paid employment. Work includes the opportunity to pursue an activity that meets both employer needs and those of the workers who have had an opportunity, beginning in the primary grades, to participate in a career development process leading to a satisfying career choice. Employment and training programs focus primarily on preparation for jobs, for example, paid employment, with little, if any, program time allocated to career development.

The major problem in human resource development in the United States is in the area of youth employment. At present, youth employment is a national scandal, a national disaster, of equal concern to educators and prospective employers. Youth unemployment, underemployment and misemployment did not develop overnight and any expectations for a permanent solution to youth unemployment will not be achieved overnight with "quick fixes". Yet, federal policies aimed at addressing this problem have been geared to throwing dollars at short-term solutions to this long-term problem.

Current U.S. government expenditures on youth employment are between \$10 billion and \$20 billion a year. At the same time, current government expenditures on school and instructional improvement where there is a need to infuse

## [Translation]

cours de la transition d'une économie de biens à une économie de services, de la mobilité géographique des industries, des changements dans le domaine de l'enseignement des revenus et de la population et les principales tendances influant sur la composition de la main-d'œuvre, par exemple, l'accroissement substantiel du nombre de femmes qui entrent sur le marché du travail. Si nous tenons pour acquis qu'on est en train de former des gens en vue de leur entrée sur le marché national du travail, il faut essayer de comprendre les changements dans le contexte que je viens de décrire comme toile de fond pour étudier les tendances professionnelles qui se produisent dans les différentes catégories de biens et de services accessibles au niveau de la localité et des états.

Le profil régional de la situation économique et de la situation de l'emploi dont je parle est essentiel à la planification professionnelle. Un conseil de coopération enseignement-industrie est le moyen que nous recommandons pour s'occuper de l'informatisation et de la diffusion des données sur les professions, ce dont je parlerai un peu plus loin.

Je voudrais maintenant dire quelque mot au sujet du travail qui se fait présentement en vue de préparer la population à entrer sur le marché du travail. Les efforts sont orientés vers deux secteurs: les écoles et les organismes et les agences de formation et d'emploi. L'enseignement, par le truchement de programmes scolaires et d'orientation, essaie de développer chez les particuliers une compétence qui leur permettra de se trouver un emploi en suivant des cours en fonction d'une carrière particulière pour ce qui est des compétences transférables et recherchées sur le marché du travail: des cours techniques à l'école secondaire et des programmes axés sur une carrière au niveau post-secondaire. Dans les écoles on insiste sur la préparation en vue d'un travail qui ne soit pas simplement un "emploi" ou un travail rémunéré. Le travail comporte la possibilité de poursuivre une activité qui réponde à la fois aux besoins de l'employeur et à ceux des travailleurs qui ont eu l'occasion, à partir du primaire, de participer à un processus de perfectionnement de carrière les amenant à choisir une carrière intéressante. Les programmes de formation et d'emploi actuels sont surtout axés sur la préparation en vue d'emplois, par exemple, un travail rémunéré, dans le cadre desquels on consacre très peu de temps sinon pas du tout au perfectionnement de carrière.

Le principal problème en matière de perfectionnement des ressources humaines aux États-Unis se pose au niveau des jeunes. Présentement, le taux de chômage chez cette catégorie de la population est un scandale national, un désastre national, qui inquiète et les éducateurs et les employeurs éventuels. Le chômage, le sous-emploi et le mal emploi ne sont pas nouveau et il ne faut pas s'attendre à trouver une solution permanente aux problèmes dans un avenir rapproché, en adoptant des mesures de treizième heure. Or, l'attitude du fédéral, qui tente de régler ce problème, est d'accroître les budgets pour des solutions à court terme à des problèmes de longue date.

Les dépenses actuelles du gouvernement américain pour l'embauche des jeunes se situent entre 10 et 20 milliards de dollars par année. Par la même occasion, le budget du gouvernement pour l'amélioration des écoles et de l'enseignement, là

## [Texte]

career education into the total academic program and expand vocational educations capability, are \$10 million to \$20 million per year, budgetwise. In the last decade, over 99 per cent—I want to repeat that—in the last decade, over 99 per cent of the public investment in youth employment has been made outside the school. The major delivery system to the labour market is education, yet the schools' academic and vocational programs receive a fraction of the dollars allocated by the federal government to employment and training programs which for the most part do not have a pay-off in the private sector, are short term and unskilled in nature, and do not meet the cost-effective test.

• 1135

Consider that only \$10 million nationally was allocated to the states for assisting local school districts in the implementation of career education under the federal Career Education Incentive Act. This is a fraction of the dollars provided New York City, for example, under the federally sponsored Comprehensive Employment and Training Act—CETA.

We live in an age of immediate expectations and instant solutions. However, preparing people for work, not merely jobs, requires an incremental career-development process, which exists within our educational system. It is a long-term effort which has been neglected in favour of ill-conceived programs such as CETA.

Other federally sponsored efforts such as employment tax credits, community development corporations, and work-education councils, have had little impact on improving youth employment. No politically feasible subsidy is going to persuade a significant number of employers to employ youths they do not consider desirable because they have inadequate basic skills or poor work attitudes and behaviours.

One additional comment on employment and training programs, known as manpower programs. These federally sponsored programs have been established to solve several incompatible problems simultaneously. For the most part, they have been improperly designed and maintained to help significantly those individuals who have difficulties seeking, getting, and holding employment. The CETA legislation represents an effort that is equally inadequate and confused. Manpower programs are remedial, not preventive, in nature. They have rarely addressed the problem of meeting individual needs and focusing on those attributes which lead to job satisfaction, which includes coping with the work-place environment.

## [Traduction]

où il serait nécessaire d'inclure l'orientation de carrière dans le cadre d'un programme scolaire et d'élargir les possibilités de formation technique, est de 10 à 20 millions de dollars par année. Au cours de la dernière décennie, plus de 99 p. 100, je répète, plus de 99 p. 100 des fonds publics consacrés à des programmes d'emploi des jeunes ont été dépensés à l'extérieur de l'école. Le principal fournisseur de main-d'œuvre est le système d'éducation. Il n'en demeure pas moins que les programmes de formation technique et scolaire ne reçoivent qu'une fraction des sommes dépensées par le gouvernement fédéral dans le cadre de programmes d'emploi et de formation qui, pour la plupart, n'ont aucune incidence sur le secteur privé, sont à court terme et de nature non technique, et non rentable.

Il suffit de penser que 10 millions de dollars seulement ont été alloués à l'ensemble des états pour aider les districts scolaires locaux à mettre en vigueur le programme de préparation de carrière prévue par la loi fédérale sur l'encouragement de l'enseignement pour la préparation d'une carrière. C'est une fraction du budget prévu par la ville de New York, par exemple, en vertu de la loi fédérale sur l'emploi et la formation.

Nous vivons à une époque où les attentes doivent être comblées sans délai et où il faut avoir des solutions toutes faites. Cependant, afin de préparer la population à entrer sur le marché du travail, et non seulement combler des emplois, il faut avoir un programme de perfectionnement de carrière, programme qui existe à l'intérieur de notre système d'éducation. Ce programme existe depuis longtemps mais il a été négligé en faveur de programmes préparés à la hâte, tel que celui prévu en vertu de la loi sur la formation et l'emploi.

D'autres programmes parrainés par le fédéral, tel que le programme de crédits d'impôts à l'emploi, celui du développement des corporations communautaires et des conseils de l'enseignement pour l'accès au travail, ont très peu amélioré la situation de l'emploi chez les jeunes. Toute politique que puissent être les subventions, elles ne convaincront pas un bon nombre d'employeurs à embaucher des jeunes qu'ils considèrent comme étant incompetents étant donné qu'il leur manque des connaissances techniques fondamentales ou qu'ils ont une attitude et un comportement négatifs vis-à-vis le travail.

Il existe un autre type de programme de formation et d'emploi, les programmes de main-d'œuvre. Ce sont des programmes parrainés par le fédéral, qui ont été mis sur pied dans le but de trouver une solution à plusieurs problèmes incompatibles. Pour la plupart, les programmes ont été mal conçus et sont mal administrés. Ils ne peuvent être de quelque utilité pour ceux qui éprouvent des difficultés à se trouver et à garder un emploi. La loi sur la formation et l'emploi était un autre exemple de programme inadéquat et confus. Les programmes de main-d'œuvre sont un remède et non pas une mesure préventive. Ils n'ont que très rarement essayé de résoudre le problème qui est celui de répondre à des besoins particuliers et d'établir les critères qui donnent satisfaction au travail, notamment comment réussir sur le marché du travail.



## [Text]

Employment-program policy over the years in the United States reflects fragmented efforts and mixed results. CETA is a program of multiple purposes which leads to this fragmentation of effort. It is encouraged to foster placements into many of the same jobs the average worker is abandoning or having problems with. CETA, the nation's major employment legislative initiative, has, like previous programs, made no substantial progress in helping youth or adults enter long-term productive employment and cope with the working environment. We cannot continue to resolve this issue effectively with employment-program policy in which the untrained and unskilled are trying to solve the problems of the untrained and the unskilled.

In the past, we have relied too much on government. All too often, government policies to combat unemployment have merely overheated the economy and aggravated inflation. They have not been successful in alleviating the problems of youth unemployment, the disadvantaged, or those who have a hard time finding jobs in good times as well as bad. What is needed is a structure and a process which wire the two major actors together in improving the quality of the labour force; that is, the schools representing the major delivery system to the work place and the private sector, where over 80 per cent of employment activity takes place.

Now some comments on industry-education co-operation.

The Reagan administration's emphasis on local initiatives among the private sector, the schools, and other representatives of the broader community in revitalizing the economic base of our central cities is a refreshing departure from the large-scale federal intervention in local economic development which characterized the past four years. Our nation was founded on the basis of communities resolving their problems without sizeable federal government subsidies and controls. Business, education, labour, government and the professions must work together at the local level to improve the employability of youth and adults within an organized cost-effective structure. The industry-education council is the mechanism designed to bring these players together to improve our human resources and the economic development of a community.

• 1140

Employers prefer to work with schools in reducing the job demands of industry and the employability of individuals, particularly youth. The Vice President's Task Force on Youth Employment, in 1979, pointed out what policy statements by the National Association of Manufacturers, for example, advanced in the early seventies, that industry seeks an employable person with appropriate basic skills, productive work

## [Translation]

La politique du programme d'emploi actuellement en vigueur aux États-Unis est le résultat de plusieurs années d'efforts fragmentés. CETA est un programme à fins multiples, qui encourage la fragmentation des efforts. On encourage ses administrateurs à amener le travailleur moyen à garder l'emploi qu'il a tendance à abandonner ou avec lequel il éprouve des difficultés. CETA, la plus importante tentative de législation du secteur de l'emploi, comme d'autres programmes qui l'ont précédée, n'a pas réussi, de façon substantielle, à aider les jeunes ou les adultes à se trouver un emploi producteur à long terme et à se débrouiller sur le marché du travail. Nous ne pouvons continuer de croire pouvoir parvenir à résoudre le problème si nous persistons à avoir recours à des personnes qui n'ont aucune formation ou spécialisation particulière pour appliquer le programme d'emploi puisque précisément ces personnes doivent résoudre les problèmes avec lesquels sont aux prises ceux qui n'ont aucune formation ou spécialisation.

Par le passé, nous nous sommes fiés beaucoup trop sur le gouvernement. Trop souvent, les programmes mis de l'avant par celui-ci pour combattre le chômage n'ont fait que surchauffer l'économie et aggraver le taux d'inflation. Ils ne sont pas parvenus à alléger le problème du chômage chez les jeunes et chez les économiquement défavorisés, ou de ceux qui éprouvent de la difficulté à se trouver du travail en période de plein emploi ou de sous-emploi. Ce qu'il faut c'est une structure et un processus qui, afin d'améliorer la qualité de la main-d'œuvre, réuniraient les écoles, la principale source d'approvisionnement du marché du travail, et le secteur privé où travaillent 80 p. 100 de la main-d'œuvre.

Quelques mots maintenant au sujet de la coopération entre l'enseignement et l'industrie.

L'importance qu'accorde l'administration Reagan aux initiatives locales du secteur privé, des écoles et d'autres représentants de la communauté en général pour revitaliser la base économique des principales villes est une politique qu'il faut encourager puisqu'elle s'écarte de ce qui s'est fait au cours des quatre dernières années, soit l'intervention du fédéral sur une grande échelle au développement de l'économie locale. Le pays a été fondé sur le principe que les communautés devaient résoudre leurs problèmes sans subvention ni contrôle substantiels de la part du gouvernement fédéral. Le monde des affaires, de l'éducation, du travail, le gouvernement et les professions doivent collaborer au niveau local pour améliorer la situation d'emploi des jeunes et des adultes dans le cadre d'une structure rentable. Le conseil de coopération de l'enseignement et de l'industrie est le mécanisme prévu pour réunir ces éléments afin d'améliorer nos ressources humaines et le développement économique d'une communauté.

Les employeurs préfèrent travailler avec les commissions scolaires pour répondre aux besoins de l'industrie en matière d'emploi et pour former des travailleurs, chez les jeunes en particulier. Le groupe de travail du vice-président pour l'emploi des jeunes, en 1979, a signalé les déclarations faites par l'Association nationale des manufacturiers au début des années 70, que l'industrie était à la recherche de personnes

*[Texte]*

attitudes, general scientific knowledge, computational and communication skills, and basic work experiences. Schools are perceived by employers as the best and most equitable institutional form for educating and training youth for productive employment, particularly disadvantaged youth.

Education needs industry's volunteer resources to help develop relevant curricula in both academic and vocational programs and assist the schools' personnel acquire the skills necessary to implement programmatic change through ongoing staff development. However, the fragmented, duplicative and ad hoc approach to utilizing community resources in education, public school as well as post secondary, has greatly diminished the impact of industry-education co-operation at the local level. In reality, the total sum of industry-education co-operation over the past decade, measured in significant results—that is, redirecting education or institutional change—has been minimal, at best. An organized and systematic approach to improving industry-education joint efforts is essential.

A structure, such as an industry-education council, at the local level provides the type of mechanism designed to maximize school-industry co-operation in improving the employability of youth and adult workers. As an advisory group to a school district or area school systems, an industry-education council brings together all the educational resources within a community under one umbrella, broadens the base of corporate support for public school and post secondary education and, as a community-based organization representing the power structure of the community, the council pursues a long-term commitment to assisting schools in the process of initiating staff and curriculum development, occupational information systems, school-based job placement, work experience/career exploration and cost-effective educational management practices.

Industry-education councils have been operational for over 10 years in such states as New York, Wisconsin, Colorado, Arizona and California. The Hamilton-Wentworth Industry-Education Council was formally established in 1979, the first in Canada. My association was pleased to have worked closely with education and the broader community in the council's development over a three-year period.

There has been, however—and this was pointed out earlier this morning—a growing proliferation of community-based organizations in recent months involved in education/work-related programs. Such organizations as private industry councils, established under CETA's Private Sector Initiative Program, and work-education councils, a United States Department of Labor funded project, have enlisted the support of employers in carrying out programs distinct from the industry-

*[Traduction]*

compétentes, ayant une attitude positive vis-à-vis du travail, des connaissances scientifiques générales, une connaissance des techniques de communication et d'ordinateurs, et une expérience de travail de base. Les employeurs considèrent que les écoles constituent le meilleur moyen de préparation dont disposent les jeunes pour occuper un travail producteur, en particulier ceux provenant d'un milieu économiquement défavorisé.

Le système scolaire a besoin des ressources dont dispose l'industrie pour l'aider à élaborer des programmes pertinents, qu'ils soient scolaires ou techniques, pour aider le personnel enseignant, par le perfectionnement continu à acquérir les compétences nécessaires pour appliquer les changements apportés aux programmes. Cependant, l'approche fragmentée, le dédoublement et les décisions de dernière minute en ce qui concerne l'utilisation de ressources communautaires en matière d'éducation, au niveau de l'école publique de même qu'au niveau post-secondaire, a réduit considérablement l'impact de la coopération entre les commissions scolaires et l'industrie au niveau local. En réalité, si nous mesurons concrètement les résultats de la coopération à ce niveau, au cours de la dernière décennie, c'est-à-dire la réorientation des priorités scolaires ou les changements institutionnels, ils ne peuvent être qualifiés que de peu encourageants. Une approche concertée et systématique pour améliorer les efforts conjoints entre les commissions scolaires et l'industrie est essentiel.

Un organisme tel qu'un conseil de coopération entre les commissions scolaires et l'industrie, au niveau local, assure le type de mécanismes en mesure de maximiser la coopération entre ces deux éléments pour améliorer la compétence des jeunes et des travailleurs adultes. En tant que groupe consultatif pour un district scolaire ou des commissions scolaires régionales, un conseil réunit toutes les ressources éducatives d'une communauté, élargit la base de soutien du monde des affaires au niveau des écoles publiques et de l'enseignement post-secondaire, et, en tant qu'organisme communautaire représentant l'administration locale, un tel conseil tente de réaliser l'engagement à long terme d'aider les écoles dans le processus d'élaboration de programmes de perfectionnement du personnel, des systèmes informatiques sur les professions, et rentables pratiques administratives en matière d'enseignement.

Les conseils existent depuis plus de 10 ans dans des états comme New York, le Wisconsin, le Colorado, l'Arizona et la Californie. Le Conseil pour la région d'Hamilton-Wentworth existe depuis 1979, le premier à être créé au Canada. L'Association que je représente est heureuse d'avoir pu travailler en étroite collaboration avec la commission scolaire et la communauté en générale au cours des trois dernières années du développement du Conseil.

Cependant, comme on l'a déjà mentionné ce matin, il y a prolifération de tels organismes communautaires depuis quelques mois. Ces organismes, tels les conseils mis sur pied au niveau de l'industrie, établis en vertu du programme d'initiatives du secteur privé prévus par la CETA, et les conseils de l'enseignement relié au travail, un programme financé par le Département du Travail des États-Unis, jouissent de l'appui des employeurs pour l'exécution de programmes distincts de



## [Text]

education council effort. As an aside, we are seeing so many advisory groups working with education at the local level that, as a bank president pointed out to me about six months ago it is a case of "Whom do I join?". The establishment of work-education councils, for example, was stimulated by the publication, *The Boundless Resource*, a product of the National Manpower Institute located in Washington, D.C., now the National Center for Work and Learning. These councils were, according to *The Boundless Resource*, to be a "new institution to facilitate youth's transition from school-to-work". However, a 1979 National Institute of Education funded evaluation of work-education councils conducted by Abt Associates, Inc., in Boston concluded that virtually all council activities were short-term in nature which is typical of United States Department of Labor supported projects; members were not clear about what constituted effective leadership in the council situation; the project lacked federal design, i.e., a clear set of roles, responsibilities and expectations specified and adhered to in practice; and many council members had not developed a sense of mission which resulted in a lack of defining council objectives and significantly addressing the problem of youth transition. Work-education councils are perceived by both educators and industry as ineffective and unnecessary, particularly in the view of the conclusion of the Abt study.

• 1145

Industry-education councils, however, with a proven track record of over 10 years achieved through state and national education funded demonstration projects, represent the most cost-effective mechanism that operationalizes the co-operative efforts between the schools and employment. It is the industry-education council—the structure—that can develop an area economic-employment profile, undertakes occupational planning utilizing an occupational information delivery system that collects local, regional and national data; stimulates and helps effect change in the academic and vocational curricula; assists vocational education advisory committees in meeting short-and long-term employer needs; helps school districts in conducting community based in-service programs for education in all areas of the school program; and links to other community agencies and organizations involved in education-work related programs.

In his statement on *The New York State Economy in the 1980's: A Program for Economic Growth*, Governor Carey highlights the need for a well-trained labour force and the continuation of efforts to maintain the state's human resources. The state recognizes the priority role education, both academic and vocation, plays in a community's economic development. I would just like to point out three or four items in that statement that the governor is calling for in his annual message. He is calling for the establishment of regional councils composed of representatives of business, labour, government and the educational system, to ensure the co-ordination of career education programs with the changing needs of

## [Translation]

ceux parrainés par les conseils de l'enseignement et de l'industrie. Soit dit en passant, il existe tellement de groupes consultatifs qui s'intéressent à l'enseignement au niveau local qu'un président de banque m'a dit il y a quelque six mois que c'était une question de savoir lequel choisir. La création de conseils de l'enseignement relié au travail, par exemple, a été encouragée par la publication "*The Boundless Resource*", ouvrage publié par l'Institut national de la main-d'œuvre dont les bureaux sont situés à Washington D.C., maintenant appelée le Centre national pour le travail et l'apprentissage. Selon "*Boundless Resource*" ces conseils devaient faciliter la transition du monde scolaire au monde du travail. Cependant, une évaluation des conseils de l'enseignement relié au travail, financée par l'Institut national d'éducation, en 1979, et dirigée par Abt Associates Inc., de Boston, est arrivée à la conclusion que dans la plupart des cas les conseils avaient des programmes à court terme, ce qui est typique des programmes parrainés par le Département du Travail des États-Unis; les membres ne savaient pas ce qui constituait un leadership efficace; le programme n'avait pas été bien préparé par le fédéral, c'est-à-dire les rôles, les responsabilités et les attentes avaient été mal définis; et de nombreux membres n'avaient pas développé l'esprit de mission ce qui a donné comme résultat des objectifs mal définis. Les conseils de l'enseignement relié au travail sont perçus à la fois par les éducateurs et l'industrie comme étant inefficaces et inutiles, surtout depuis la conclusion de l'étude Abt.

Le conseil de l'enseignement et de l'industrie cependant, avec plus de dix ans d'expérience dans l'administration de programmes d'éducation au niveau de l'état et au niveau national, constitue le mécanisme de coopération entre les commissions scolaires et l'industrie le plus efficace. C'est lui qui est en mesure de développer un profil économique de la situation de l'emploi au niveau régional, d'entreprendre un programme de planification professionnelle à partir d'un système informatique où sont compilées les données locales, régionales et nationales, de provoquer des changements dans les programmes d'enseignement traditionnel et technique, d'aider les comités consultatifs d'enseignement technique à répondre aux besoins à court et à long terme des employeurs, d'aider les districts scolaires à mettre sur pied des programmes internes en fonction des besoins communautaires, et d'établir des liens entre les autres agences communautaires et les organismes qui s'occupent de programmes de l'enseignement relié au travail.

Dans une déclaration au sujet de la situation économique de l'État de New York dans les années 1980, le gouverneur Carey a insisté sur le besoin d'une main-d'œuvre compétente et de continuer ce qui se fait afin de maintenir les ressources humaines de l'état. L'état reconnaît le rôle prioritaire de l'éducation, à la fois scolaire et technique, pour le développement économique de la communauté. Permettez-moi de soulever trois ou quatre des points mentionnés par le gouverneur dans son message annuel. Il demande que soient établis des conseils régionaux composés de représentants du monde des affaires, du monde du travail, du gouvernement et du système d'éducation, afin d'assurer la coordination des programmes de prépa-

## [Texte]

industry. That is a perfect profile of the Hamilton-Wentworth Council.

I might add, it is also the first time I have seen a governor put it in those terms of recognition, that the schools play a role in economic development.

He also calls for development of more effective methods of achieving co-operation between our universities and industries in research and development, and an expanded commitment to programs that provide job-specific skill training especially through our community colleges. With this understanding, however, follows the responsibility of both state and local communities to provide the level of financial support to our educational institutions to significantly increase their capability to meet the changes in the workplace. They do not have that capability at this point, particularly in the northeast. In some urban school districts the schools are falling to pieces.

In conclusion, given economically uncertain times and "stagflation", we can expect employers to adopt conservative hiring policies and increase their demand for high quality workers. We cannot continue to spend billions of dollars in federal funds each year for patchwork remedial programs such as CETA to help those who are unable to find a job. The federal government is spending one tenth as much in a permanent system, the schools, to provide comprehensive vocational education while students are still in school.

We need to provide the level of financial support to our schools necessary to provide the opportunity for individuals to acquire employability-marketable skills. Recognizing the growing fiscal conservatism in the United States, we can expect an increased effort at utilizing volunteer community resources in education. The appropriate structure to channel these resources effectively into the schools and develop a long-term alliance between education and the employment community is the Industry-Education Council which has been established here in Canada in the Hamilton-Wentworth community.

## • 1150

There are, of course, varying assumptions and expectations relative to upgrading our human resources in the decade ahead. One of the realities we need to consider is that any effort to achieve improvement in the quality of the labour force will not be easy, fast or inexpensive. Another reality is that industry-education co-ordination within the structure described previously is not only essential for upgrading our human resources, it is a critical factor in a community's economic development effort in the post-industrial society.

It is my hope that this discussion has conveyed the sense of some of the major work-related issues confronting the United

## [Traduction]

ration de carrière en tenant compte des besoins changeants de l'industrie. C'est précisément ce que fait le Conseil de Hamilton-Wentworth.

C'est la première fois également qu'un gouverneur s'exprime en ces termes, reconnaissant que les écoles ont un rôle à jouer dans le développement économique.

Il demande également que l'on établisse des méthodes de coopération plus efficace entre les universités et l'industrie en matière de recherche et de développement, et que l'on s'engage davantage à mettre au point des programmes qui sauront garantir une formation technique particulière reliée à un emploi particulier, et ce surtout au niveau des collèges communautaires. Il va sans dire cependant qu'au niveau de l'état comme au niveau local, les communautés doivent fournir le soutien financier aux institutions d'enseignement afin qu'elles soient mieux en mesure de satisfaire aux changements qui se produisent sur le marché du travail. Elles ne sont pas en mesure de le faire présentement, surtout dans le nord-est. Les écoles de certains districts scolaires tombent présentement en ruine.

En conclusion compte tenu de la période d'incertitude économique et de la «stagflation», nous pouvons nous attendre à voir les employeurs adopter des mesures d'embauche conservatrices et accroître leurs exigences qualitatives. Nous ne pouvons continuer à dépenser des milliards de dollars fédéraux annuellement pour des programmes adoptés à la hâte tel que CETA pour aider les personnes incapables de se trouver un emploi. Le gouvernement fédéral dépense le dixième de ce montant pour maintenir un système permanent, les écoles, pour offrir un programme d'enseignement technique complet avant que les étudiants n'entrent sur le marché du travail.

Les écoles devraient pouvoir avoir accès à de l'aide financière qui leur permettrait de former de futurs employés. Compte tenu de la croissance du conservatisme aux États-Unis en matière budgétaire, nous pouvons nous attendre à ce qu'on ait de plus en plus recours aux bénévoles ou l'enseignement au niveau communautaire. La structure appropriée pour s'occuper efficacement de ces ressources dans les écoles et établir un alliance à long terme entre le milieu pédagogique et le monde du travail est le Conseil qui existe ici au Canada dans la région de Hamilton-Wentworth.

Il y a, il va sans dire, diverses hypothèses et attentes relativement au perfectionnement des ressources humaines au cours de la présente décennie. Une des réalités qu'il nous faut prendre en considération est que tout effort d'amélioration de la qualité de la main d'œuvre ne sera pas facile, ni rapide, ni bon marché. Une autre réalité est que la coordination enseignement-industrie telle que nous venons de la décrire est non seulement essentielle pour le perfectionnement des ressources humaines, mais constitue un facteur critique pour tout projet de développement de l'économie communautaire dans une société post-industrielle.

J'espère avoir pu vous faire comprendre quelques-unes des principales difficultés relativement au marché du travail, avec



*[Text]*

States today. If anything, I appreciate the opportunity to address the parliamentary task force recognizing that old images never die, they have to be publicly broken in forums such as this. In the case of preparing people for productive work, this is a matter of some urgency.

**The Chairman:** Thank you, Dr. Clark. While we know that you are President of the National Association for Industry-Education Co-operation, perhaps for our record you could tell us what your other credentials are in this field so that we will have that on the record.

**Mr. D. Clark:** My own credentials?

**The Chairman:** Yes, please.

**Mr. D. Clark:** My own credentials are that I spent a good third of my career in a large corporation. I have served in varying capacities in public education and college from faculty to university administration. I have also been a radio and television commentator on public affairs and I have been associated with the military for 32 years. I come back to the corporation side as well as the military because in my testimony I pointed out the need for staff development on the part of educators, and I find that from the corporate side as well as the military side that a significant proportion of time is spent internally on staff development. It is, I will not say rare, but an insignificant amount of time is allocated to our schools for that same kind of staff development, and so my point would be that if we are going to bring education and industry into alignment, we need to provide educators with the skills and the attitudes necessary to carry out changes.

**The Chairman:** Last fall this task force went to Washington to be briefed on American programs in this field, programs relating to human resource training and retraining, et cetera, and of course we were told quite a bit about the CETA program. You seem to be very critical of the CETA program, as does the present American government because they are virtually going to cut it out within a year's time. You put the emphasis on training in the school, more effective education programs, and there is no doubt need for that, but I would ask you what will become of training programs for young people who have dropped out of school and have tried to make it in an unskilled way or a semi-skilled way for four or five years before becoming total failures? What will become of women who after 15 to 20 years in the home either decide to go back to work or feel they must go back to work because they are single parents? What happens to the many semi-skilled workers who are laid off in the middle of their careers because there have been great improvements in technology and their skills are no longer necessary? We are looking at the problems in the auto industry now in the United States and in Canada and the many disadvantaged people in their twenties and thirties, and even forties, who come into cities looking for work. In other words, even if you greatly improve the education system, and I agree with you that it should be improved, there are large numbers of people who will be unemployed and unable to fit into the demands of employers for work. You say, near the end

*[Translation]*

lesquelles les États-Unis sont aux prises aujourd'hui. Quoiqu'il en soit, je vous remercie de m'avoir donné l'occasion de m'adresser au comité parlementaire. Je reconnais qu'il est difficile de se débarrasser de vieilles conceptions, mais il faut le faire publiquement, comme vous êtes en train de le faire. Pour ce qui est de préparer la population en vue d'un travail productif, c'est là une question urgente.

**Le président:** Merci M. Clark. Bien que nous sachions déjà que vous êtes président de l'Association nationale pour la coopération enseignement-industrie, pourriez-vous, aux fins de nos dossiers, nous dire quelles sont vos autres occupations?

**M. D. Clark:** Vous parlez de mes antécédents?

**Le président:** Oui.

**M. D. Clark:** J'ai consacré un bon tiers de ma carrière au sein d'une importante corporation. J'ai assumé diverses fonctions dans le domaine de l'enseignement public et collégial, en tant qu'administrateur d'une faculté et d'une université. J'ai aussi été commentateur d'affaires publiques pour la radio et la télévision. Je travaille également en association avec les militaires depuis trente-deux ans. Je parle autant comme homme d'affaires que comme militaire puisque comme je l'ai signalé dans mon témoignage, les éducateurs ont besoin de perfectionnement. Je trouve qu'au sein de l'entreprise comme au sein de forces armées, un pourcentage de temps considérable est consacré au perfectionnement du personnel. On ne se consacre pas suffisamment de temps dans les écoles au perfectionnement du personnel. Donc, notre intention est d'aligner le monde de l'éducation et celui de l'industrie. Nous devons permettre aux éducateurs de se perfectionner et d'acquérir des attitudes qui leur sont nécessaires pour effectuer des changements.

**Le président:** L'automne dernier, notre comité s'est rendu à Washington pour se renseigner sur les programmes qui existent aux États-Unis dans ce domaine, les programmes de formation et de recyclage en ressources humaines, ainsi de suite, et, naturellement on nous a entretenu considérablement au sujet du programme CETA. Vous ne semblez pas du tout en faveur de ce programme, partageant en cela l'avis du gouvernement américain actuel, puisqu'il a l'intention de l'abandonner dans l'année qui vient. Vous insistez sur la formation à l'école et de meilleurs programmes d'enseignement. Bien qu'à n'en pas douter le besoin se fasse sentir, je vous demande ce qu'il adviendra des programmes de formation des jeunes qui ont abandonné leurs études pour essayer de se tailler vainement une place sur le marché du travail sans posséder de compétence particulière ou très peu, pendant quatre ou cinq ans avant de constater leur échec? Qu'advient-il des femmes qui après 15 ou 20 ans au foyer décident de retourner sur le marché du travail ou estiment qu'elles doivent retourner puisqu'elles sont parents uniques? Qu'arrive-t-il aux nombreux travailleurs semi-spécialisés qui sont mis à pied au milieu de leur carrière, leurs connaissances étant devenues périmées en raison des changements technologiques? Nous étudions le problème de l'industrie automobile aux États-Unis et au Canada et celui de la population économiquement défavorisée, les groupes dans leur vingtaine et leur trentaine et même leur quarantaine, qui viennent dans les villes

## [Texte]

of your brief, that employers are going to become more selective in choosing high quality workers. What are we going to do with all these people who are not high quality workers that are beyond the age of the traditional school system? Will the private sector take care of them? If they do not take care of them, then who will attempt, if it is not government, to give them the skills they need, if they are willing and able, to fit into the economy? I do not know about the United States, but what has happened in Canada, very often, is that because both our government and private sector training programs have not been effective in many places, we have always gone overseas. It was much cheaper to go to Britain, France, West Germany and Italy, to get highly skilled workers who were trained by somebody else and leave our unemployed in Canada not train them to the extent they should have been trained. And in Canada, the United States tries to lure away our doctors and our highly skilled people with higher pay and better conditions, rather than retrain or train your own people.

• 1155

So that is a broad question, but who is going to take care of all these people in their middle years who require training?

**Mr. D. Clark:** I think, coming up with any realistic answers is about as easy as nailing jello to the wall. I really do not have an answer to that, but I have some observations. I think one of the realities in our cities is, and will continue to be, that there will be millions of people who will never see the private sector, never. They lack employability skills—here I am pointing out how to seek, get and hold a job—and they lack marketable skills. And I submit to you that employers, as we go further into the 1980s, are going to be more conservative, particularly when the initial effort to recruit a person for a position requires the completion of an application, a check on school attendance—which not just involves grades, but involves, was that person there every day, or what was the percentage of attendance school—company tests, references, and then the interview process. The realities are, we have millions of youth, as well as adults, who are unskilled, and even if they were retrained just in the marketable skills, to be able to re-enter the labour force, based on just entering in with the criteria I pointed out, is going to be an extremely difficult problem.

I know, from *The New York Times* this Sunday, one of my board members, who is Dr. Gene Bottoms, the Executive Director of the American Vocational Association, said that an analysis of *The Washington Post* help wanted advertising, last Sunday, showed that 85 per cent of the jobs advertised required a high level of skilled training. Right there, automatically, we exclude millions across this country in urban centres with that same kind of profile, whether it is Dallas, Houston, or whatever have you.

## [Traduction]

à la recherche de travail. En d'autres mots, malgré les améliorations considérables qui devraient être apportées au système d'éducation, et j'en conviens qu'il devrait être amélioré, un pourcentage important de la population demeure sans travail et incapable de satisfaire aux exigences des employeurs. Vous dites vers la fin de votre mémoire que les employeurs deviendront plus exigeants. Qu'allons-nous faire de tous ces gens qui ne rencontreront pas ces exigences, qui ont passé l'âge de suivre le programme scolaire traditionnel? Le secteur privé a-t-il l'intention de s'en occuper? Sinon, qui s'en occupera? Ce ne peut être que le gouvernement, pour leur permettre de se spécialiser, s'ils le veulent, et s'ils en sont capables afin de jouer un rôle actif dans l'économie? Je ne puis parler au sujet de ce qui se passe aux États-Unis, mais ici au Canada, très souvent, en raison des lacunes des programmes de formation du gouvernement et du secteur privé, nous sommes toujours allés outre-mer. Il était beaucoup plus économique d'aller chercher notre main-d'œuvre spécialisée en Angleterre, en France, en Allemagne de l'Ouest et en Italie, cette main-d'œuvre ayant été formée par quelqu'un d'autre, et de laisser nos chômeurs sans emploi au Canada, de ne pas les former comme ils auraient dû l'être. En outre, les États-Unis essaient de s'approprier nos médecins et nos spécialistes en leur offrant un meilleur salaire et de meilleures conditions de travail, plutôt que de recycler ou de former sa propre main-d'œuvre.

C'est donc une question très vaste. Qui doit s'occuper de tous ces gens qui, arrivés au milieu de leur vie, ont besoin de formation?

**M. D. Clark:** La réponse à cette question est aussi difficile que d'essayer de clouer de la gelée à un mûr. Je n'ai pas de réponse, mais je crois qu'une des réalités de nos villes, une réalité qui persistera, soit que des millions de gens ne seront jamais embauchés par le secteur privé, jamais. Ils sont inemployables. Je parle ici de la façon de chercher, d'obtenir et de garder un emploi. Ils n'ont rien à offrir aux employeurs éventuels. A mon avis, nous serons en mesure de constater au cours des années 1980 que les employeurs seront de plus en plus conservateurs, en particulier lorsque le processus de recrutement en vue de combler un poste comportent: remplir une demande, vérifier le taux d'absentéisme du candidat à l'école, sans tenir compte de la moyenne scolaire, faire subir des tests, vérifier les références et tenir une entrevue. La réalité est que nous avons des millions de jeunes et d'adultes qui n'ont aucune spécialité. Même s'ils étaient recyclés, et je ne parle que de leur compétence susceptible d'intéresser un employeur, pour réintégrer le marché du travail, nous sommes au prise avec un problème extrêmement difficile.

Je sais, à la lecture du *New York Times* de dimanche dernier, un des membres de la commission scolaire que je représente, M. Gene Bottoms, le directeur administratif de l'Association américaine de l'enseignement technique, a dit qu'une analyse des annonces classées du *Washington Post* de dimanche dernier a révélé que 85 p. 100 des demandes d'emploi exigeaient un haut degré de spécialisation. Alors, nous excluons les millions de citoyens vivant dans les centres urbains, qu'ils demeurent à Dallas, à Houston ou peu importe.



[Text]

I am not optimistic about any significant change to bring special groups into the private sector in the short as well as the long term, nor am I optimistic in any significant way, about the dislocation of mature adult workers, who have been laid off and need new skills to enter the workforce. We have a mobile job market in the United States. We have the exit of industry in the northeast, moving to the sun belt, to the southwest. We have an attitude among youth, as well as a number of constituents in the local areas, that they will not move. They will not move. As a result of staying in place, in my view, in the longer term, regardless of all the programming efforts being made, they will work, if at all, in the public sector.

• 1200

**The Chairman:** According to the predictions that are being presented to us, and which are pretty widespread in all of the western world—in the United States, western Europe, Canada—the technological change in the next 20 years will be even more rapid than it was in the last 20 years.

**Mr. D. Clark:** Right.

**The Chairman:** This means that no matter how well you train people in the school system, they are going to need continual upgrading and retraining throughout their entire lives. As a matter of fact, many people say we have to develop in our young people the flexibility, not in one trade or career, but the capability of being retrained over and over again.

I believe in the United States they are faced with the same demographic problem we are in Canada. In the 1970, we were faced with postwar baby booms, but as we move into the 1980s, we are faced with the results of the birth control and contraceptive revolution of the 1960s.

**Mr. D. Clark:** Right.

**The Chairman:** The birth rate right now in Canada is less than two children per family. I do not know what it is in the United States; it cannot be too much different.

**Mr. D. Clark:** I think it is 2.1 per cent.

**The Chairman:** I see. Faced with that, and improving conditions in western Europe, where will the United States get its skilled workers from if it does not attempt to retrain all those people you say will be very difficult to retrain? If they have a declining birth rate and they cannot attract immigrants, as we cannot but used to, sometimes you end up with no choice but to produce more effective programs for retraining people in their middle years—women and all those who were laid off because of rapid technological change. Let us say the autoworker. These autoworkers from Windsor and so on who are faced with problems of unemployment, they are unemployed, but in the energy industry and in other industries there are great skill shortages.

**Mr. D. Clark:** The first point I highlighted was the need for occupational planning. If we are going to respond to the needs of the marketplace with a higher level of skills, we have to

[Translation]

Je ne suis pas très optimiste quant aux changements qui seront apportés pour que des groupes spéciaux puissent trouver du travail dans le secteur privé à court comme à long terme. Je ne suis pas plus optimiste au sujet de ce qui sera fait pour réintégrer le travailleur adulte qui a été mis à pied et qui doit se spécialiser dans un autre domaine pour être réintégré sur le marché du travail. Le marché du travail est mobile aux États-Unis. L'industrie auparavant concentrée dans le nord-est se déplace vers le sud-sud-ouest. Les jeunes de même que de nombreux commettants locaux refusent de déménager. Or, en refusant de déménager ils aboutiront inévitablement dans le secteur public, peu importe les programmes qu'on essaie de mettre sur pied.

**Le président:** Selon les prévisions qui nous sont faites, et qui valent en général pour la plupart de l'Occident, aux États-Unis, en Europe occidentale, au Canada, les changements technologiques des vingt prochaines années seront encore plus considérables qu'ils l'ont été au cours des vingt dernières années.

**M. D. Clark:** En effet.

**Le président:** Donc, peu importe la qualité de la formation acquise à l'école, les jeunes devront consacrer leur vie à se perfectionner et à se recycler. En fait, d'aucuns disent que nous devons former nos jeunes de façon à ce qu'ils soient capables de se recycler constamment, et non pas les former en fonction d'un métier ou d'une carrière unique.

Je crois que les Américains sont aux prises avec le même problème démographique que nous au Canada. Les années 1970 ont été marquées par la montée des bébés d'après-guerre. Or, au cours des années 1980 nous devons apprendre à vivre les conséquences de la révolution contraceptive des années 1960.

**M. D. Clark:** C'est exact.

**Le président:** Le taux de naissance au Canada se situe actuellement en deçà de deux enfants par famille. J'ignore ce qu'il est aux États-Unis, mais il doit le rapprocher.

**M. D. Clark:** Je crois qu'il est de 2,1 p. 100.

**Le président:** D'accord. Compte tenu de ce que nous venons de dire et de l'amélioration des conditions de vie en Europe occidentale, où les États-Unis ont-ils l'intention de se procurer leurs travailleurs spécialisés s'il n'existe aucun programme de recyclage des personnes qui, selon vous, ne peuvent que très difficilement se recycler? Si le taux de naissance baisse et qu'il est impossible d'attirer les immigrants, comme c'est notre cas, bien qu'il n'en fût pas toujours ainsi, la seule solution pourrait être de mettre sur pied des programmes de recyclage plus efficaces pour ceux et celles qui ont atteint le milieu de leur vie, les femmes et tous ceux qui ont été mis à pied en raison de l'évolution technologique accélérée. Prenons l'exemple du travailleur de l'automobile. Je pense en particulier à celui de Windsor et à d'autres qui sont sans travail tandis que dans le secteur énergétique il y a pénurie d'ouvriers spécialisés.

**M. D. Clark:** J'ai d'abord parlé de la nécessité de s'occuper de la planification professionnelle. Pour répondre aux besoins de personnes hautement spécialisées sur le marché du travail,

[Texte]

have the information locally, regionally and nationally where those needs are. We do not have that. Nor do we have an occupational information system wired into the schools through some structure to provide that.

Granted, we have started with what we call industry education councils, while those in the aggregate probably constitute about 100 in the United States. We need more of them. But I do not see how we can respond to needs of special groups unless we have occupational information in the form where the planners, either through vocational education in the schools or employment and training on the Department of Labour side, can respond to it. We do not have the planning and we have not got the structure.

**The Chairman:** I see. The previous witnesses with whom you have worked, the Hamilton-Wentworth Industry Education Council, their delegation put a lot of stress on co-operative education programs, training on the job, co-operative programs between institutions and industry.

Do you find in the United States, with the groups that are associated with your association, that industry is willing to co-operate with educational institutions in training people in either block training or day relief, or whatever, in those kinds of programs? Are they willing to do that or do they insist on highly-qualified workers to which you referred?

**Mr. D. Clark:** Industry wants to work with the schools, but it prefers to work with them not in a fragmented and duplicative approach. It would like to leverage its resources to get multiplier effects, particularly through staff and curriculum development, but when we speak of co-operative education, that is a winner, it always has been. That is work experience; that is a plus for industry as well as the schools.

But I say to you that industry at this point is being asked on a broad range of requests to work with schools which are again in a fragmented form on an ad hoc basis. What industry has desired, and it says ad infinitum: it wants to work with education but within a structured mechanism, some umbrella which we can refer to as an industry education council.

• 1205

If not, again we are back to so many fragmented efforts. We have now the federal government moving in with the private industry council concept under CETA. We again draw from industry there. Industry is reaching the point in my view where, if we keep this up, the vocational advisory committees, this is industry-education advisory groups, industry-education councils and the rest simply of being turned off.

**The Chairman:** We have found that there has been strong support in Canada wherever we have held hearings for the concept of industry-education co-operative councils, no matter what name they are called. But here in this country, the recommendation has always included the participation of government as well, provincial and federal. In other words, it would be tripartite: industry, education and government. In the United States in your association, to what extent does

[Traduction]

nous devons savoir où, aux niveaux local, régional et national, ces besoins se font sentir. Ce qui n'est pas le cas actuellement. Il n'existe pas non plus de système informatisé sur les professions, auquel les écoles seraient reliées.

Nous avons mis sur pied ce que nous appelons des conseils de l'enseignement et de l'industrie, une centaine tout au plus dans l'ensemble des États-Unis, ce qui est loin de suffire. Je me demande comment nous pouvons répondre aux besoins de groupes spéciaux si nous ne disposons pas des renseignements professionnels dont on a besoin les planificateurs, que ce soit dans les écoles pour l'enseignement technique, ou au Département du Travail pour les emplois et la formation. Il n'y a ni planification ni structure.

**Le président:** D'accord. Les témoins qui vous ont précédés, avec qui vous avez travaillé, le conseil de l'enseignement et de l'industrie de Hamilton-Wentworth, ont beaucoup insisté sur les programmes en co-participation, la formation en cours d'emploi, les programmes conjoints institution-industrie.

Croyez-vous, vous et les organismes avec lesquels vous œuvrez, que l'industrie américaine est prête à travailler de concert avec les institutions d'enseignement pour former des travailleurs, par groupe ou en accordant des jours de congé en vue de la formation, ou exige-t-elle des travailleurs hautement spécialisés?

**M. D. Clark:** L'industrie préfère travailler de concert avec les écoles. Elles s'élèvent cependant contre une approche fragmentée et de chevauchement. Elle voudrait voir la maximisation de ses ressources pour obtenir l'effet multiplicateur, en particulier par le truchement de programmes de perfectionnement du personnel et de programmes scolaires. Pour l'industrie, l'enseignement coopératif est une expérience très positive, tant du point de vue de l'école que de l'industrie.

Cependant, elle doit actuellement travailler avec les écoles en l'absence de programmes définis. Ce qu'elle désire, comme elle ne cesse de le répéter, c'est travailler en collaboration, mais dans le cadre d'un mécanisme structuré, un organisme parapluie que l'on peut appeler un conseil de l'enseignement et de l'industrie.

Sinon, nous en revenons au chacun pour soi. Le gouvernement fédéral vient d'adopter l'idée d'un conseil de l'enseignement et de l'industrie. Encore une fois, c'est l'industrie qui nous fait la leçon. A mon avis, cette dernière arrive au point où si nous continuons ainsi, le comité consultatif de l'enseignement technique, c'est-à-dire les groupes consultatifs de conseils de l'enseignement et de l'industrie et les autres, perdront tout intérêt.

**Le président:** Nous avons été en mesure de constater au cours de nos déplacements au Canada, que l'idée de conseils de l'enseignement et de l'industrie, ou quelle que soit leur désignation, a toujours englobé la participation des gouvernements fédéral et provinciaux. En d'autres mots, ils seraient tripartites: industrie, éducation, gouvernement. Quant à votre association, dans quelle mesure le gouvernement américain participe-



*[Text]*

government participate in these councils? Would you eliminate them altogether, or do you feel government has a role with these councils?

**Mr. D. Clark:** Yes. We, NAIEC, define industry as "business, labour, government and the professions". As an example, we think it is highly important at the local level to have on the advisory board of directors, which I mentioned before in my testimony, the power structure of the community represented. For example we would like to have the mayor, the county executive, we would like to have the representative of the employment placement effort on the part of the state. Government plays a role. After all, we can divide jobs into public and private. The public sector needs to be addressed too. So a very key point is that the government does play a role.

**The Chairman:** Mr. Orlikow.

**Mr. Orlikow:** We have the same kinds of problems as you have. The percentage of our young people who are unemployed is twice the percentage of the overall labour force. We have employment programs started by federal and provincial governments and funded by them so that as yours are, they are short term employers.

Now assuming for the moment that there has to be the kind of co-operation between the educational system and industry to train people for the right jobs and that it will work. It certainly will not work in the short run. I think it was John Kenneth Galbraith who said that in the long run we will all be dead, so we have to think about the short run.

You have in the United States, in cities like New York and Chicago and I suppose even Buffalo, unemployment running amongst young people from minority groups from 50 to 90 per cent. If one drives through the cores of some of your cities like New York or Chicago and sees the abandoned buildings, the scene is like some of the cities in Europe after World War II. So, you are very critical of CETA and I do not want to get into a political discussion with you, but I was told by somebody who was in Columbus, Ohio, last week at the National Vocational Centre that they are saying that the cutbacks in CETA will create a New York City in the next little while, that is another 100,000 unemployed. So even assuming you are right about the long term, it is sure a very black picture for the short term.

**Mr. D. Clark:** Well, let me respond this way. This morning I heard Paul Volcker who is the chairman of the Federal Reserve commenting on the efforts to address the problem of inflation. He realizes that in the short run, in the current fiscal year, it is not going to be possible to balance our budget. It will take the long term. But his comment was that at least we are on the right track. We have never significantly been on the right track to any degree in bringing together the partners needed to get a person from here, school, to their work.

I do not view the long term to the point where it extends to when they inter me. My point is that we simply are neglecting the schools as the major delivery system to the workplace. We are neglecting them in terms of support, financial as well as community, and I will still submit that I do not see any significant way we can turn around the unemployment problem we have with youth in our cities with the current policy.

*[Translation]*

t-il? Élimineriez-vous les conseils ou croyez-vous que le gouvernement ait un rôle à jouer en ce qui les concerne?

**M. D. Clark:** Oui, nous, la MAIEC, définissons l'industrie comme étant composée du monde des affaires et du travail, du gouvernement et des professionnels. Par exemple, nous croyons qu'il est vraiment important, au niveau local, d'avoir une commission consultative de directeurs, comme je l'ai déjà dit, où siègent des représentants communautaires. Par exemple, nous aimerions qu'y siègent également le maire, l'administrateur du comté, un représentant du bureau d'emploi de l'état. Le gouvernement a effectivement un rôle à jouer. Il faut également s'occuper du secteur public. Après tout, nous pouvons diviser les emplois entre les secteurs privé et public.

**Le président:** Monsieur Orlikow.

**M. Orlikow:** Nous éprouvons les mêmes difficultés ici au Canada. Le pourcentage des jeunes chômeurs est le double de celui de l'ensemble de la main-d'œuvre. Nous avons des programmes d'emploi mis sur pied et financés par les gouvernements fédéral et provinciaux, de sorte que, comme dans votre cas, ils sont pourvoyeurs d'emploi à court terme.

Supposons un moment que l'industrie et le système d'éducation doivent collaborer en vue de former des travailleurs pour combler des postes particuliers. Il ne faut pas s'attendre à des résultats positifs à court terme. N'est-ce pas John Kenneth Galbraith qui a dit; à long terme nous serons tous morts. Il faut donc s'en tenir au court terme.

Des villes comme New York, Chicago et même Buffalo sont aux prises avec un taux de chômage chez les jeunes des groupes minoritaires de l'ordre de 50 à 90 p. 100. Le cœur des villes comme New York ou Chicago, nous rappelle certaines villes européennes à la fin de la dernière guerre mondiale. Je ne veux pas commencer un débat politique, mais vous critiquez CETA. Je me suis laissé dire que les coupures apportées au programme CETA la semaine dernière, au centre national de l'enseignement technique de Columbus Ohio, auront comme conséquence de créer un autre New York d'ici peu, c'est-à-dire 100 000 chômeurs additionnels. Ainsi, supposons que vous ayez raison pour ce qui est de l'avenir à long terme, les choses ne sont pas si roses à court terme.

**M. D. Clark:** J'ai entendu Paul Volcker, le président de la réserve fédérale, dire ce matin au sujet de l'inflation, qu'à court terme, pour ce qui est de l'année financière en cours, il était conscient de l'impossibilité d'équilibrer le budget, ce qui n'est pas le cas à long terme. Il a précisé que nous nous trouvions au moins sur la bonne voie. Nous n'avons jamais vraiment pu s'entendre sur la façon de faire passer quelqu'un de l'école au marché du travail.

Il ne s'agit pas de savoir si je m'intéresse au long terme qu'en fonction de la durée de ma vie, mais je considère tout simplement que les écoles ne sont pas tenues pour les principaux pourvoyeurs de main-d'œuvre. Nous négligeons nos écoles en ne les appuyant pas sur le plan financier et sur le plan communautaire. Je ne vois pas comment nous pouvons

[Texte]

I will say to you that those people, and I have to repeat myself, the millions in our urban centres will never see the light of day in the private sector, and we have to start getting on the track of bringing the players together within a structure to start the process. If not, it is going to be remedial and band-aid, and it just does not work. We are no better off in our employment and training programs in the aggregate in 1978 than we were in 1970. We simply cannot address poverty and employment and training at the same time. We cannot deal with one disadvantaged group in our cities and say that you have all the same needs, all the same values and all the same aspirations. It does not work.

**Mr. Orlikow:** Let me ask you a question. Your automobile industry is going through a major crisis. I have confidence that the North American automobile manufacturers will have enough know-how, enough capital and enough human resources to get their act together so that it will be efficient and competitive in a couple of years. But it is pretty obvious—partly because cars are going to be smaller, partly because of the increased use of robots—that you will not likely ever employ the number of people you did before. So there are going to be tens of thousands of people who worked perhaps 10, 15, 20 or 25 years in the automobile industry in cities in the United States and Canada whose main savings, whose main equity—maybe the only equity they have—is what they have put into their houses. Now, you say we have to increase our efforts in the schools, and I do not question that. What is the answer for those people, or do we just write them off?

**Mr. D. Clark:** I cannot respond to that because you have a similar situation with the farmers in this country. Since World War II there are millions who have left the farms because of automation. We do not know where they have gone. We do not know.

**Mr. Orlikow:** Well, they went to the cities where there was increasing employment until now.

**Mr. D. Clark:** But the point I make is this, that the starting point is to have some type of realistic occupational planning at the local level. If they are going to be retrained in skills, what skills, for whom, where? We do not have that information. That is the starting point. The starting point to me is the needs assessment which we have not had, which we just do not have.

**Mr. Orlikow:** I do not want to get personal, but it seems to me that in everything you have said you have really expressed a feeling that in cities like New York and Detroit, the smaller cities in Ohio—and I suppose the same is true of Windsor—the prospects are almost hopeless.

**Mr. D. Clark:** The prospects are not very good. I will never go the point of saying hopeless. They are not very good.

**Mr. Orlikow:** Well, all I have to say in conclusion is that it is easy for people like you and maybe like members of Parlia-

[Traduction]

changer radicalement la situation du chômage chez les jeunes dans les villes avec la politique actuelle.

• 1210

Je vais me répéter mais des millions de sans travail dans les centres urbains ne seront jamais embauchés par le secteur privé. Nous devons donc trouver le moyen de réunir les protagonistes afin de trouver une solution. Sinon, nous continuerons d'appliquer des solutions de demie mesure, et ça ne marche pas. La situation pour ce qui est des programmes d'emplois et de formation dans l'ensemble, pour 1978, n'est pas meilleure qu'elle l'était en 1970. Il nous est impossible d'attaquer en même temps les problèmes de pauvreté, d'emploi et de formation. Nous ne pouvons trouver une solution pour un groupe économiquement défavorisé en particulier et penser que nous avons trouvé la solution à tous les maux.

**M. Orlikow:** Si vous le permettez j'ai une question. L'industrie automobile est en crise. Je ne suis pas inquiet, l'industrie nord-américaine possède les connaissances, le capital et les ressources humaines nécessaires pour trouver une solution qui la rendra efficace et concurrentielle d'ici quelques années. La solution est évidente: d'une part les voitures devront être plus petites, d'autre part on fera une utilisation accrue de robots. Il est peu probable qu'on embauchera le même nombre de personnes qu'auparavant. Donc, nous nous retrouvons avec des dizaines de milliers de personnes qui ont travaillé peut-être 10, 15, 20 ou 25 ans dans l'industrie de l'automobile aux États-Unis et au Canada et dont l'ensemble de leurs épargnes, leur principal investissement, et peut-être le seul, est leur maison. Vous dites que nous devons déployer plus d'efforts au niveau scolaire, et j'en conviens, mais qu'arrive-t-il à ces personnes dont je viens de parler?

**M. D. Clark:** Je ne puis répondre étant donné que vous avez le même problème en ce qui concerne les cultivateurs. Depuis la Seconde guerre mondiale, des millions de cultivateurs ont abandonné l'agriculture suite à l'automation. Nous ne savons pas ce qu'il est advenu d'eux.

**M. Orlikow:** Et bien ils se sont dirigés vers les villes où jusqu'ici ils pouvaient trouver du travail.

**M. D. Clark:** Là où je veux en venir c'est qu'il faut pouvoir établir un programme de planification professionnelle réaliste au niveau local. Avant d'adopter des programmes de recyclage il faut connaître qui seront les bénéficiaires où ils seront appliqués et quelles spécialités seront enseignées. Ce sont là des renseignements qui nous font défaut. C'est un point de départ. Il faut procéder à une évaluation des besoins, ce qui n'a jamais été fait.

**M. Orlikow:** Sans vouloir vous blesser, il me semble que vous décrivez une situation presque sans issue lorsque vous parlez des villes comme New York et Détroit et de plus petites villes dans l'Ohio. Je suppose que la même chose s'applique pour Windsor.

**M. D. Clark:** Les perspectives ne sont pas très encourageantes mais je n'irais pas jusqu'à dire qu'il n'y a pas d'issue.

**M. Orlikow:** Tout ce que j'ai à dire en guise de conclusion c'est qu'il est facile pour des gens comme vous et peut-être



[Text]

ment to say that. It is a disaster for the people who are affected.

**Mr. D. Clark:** I would have to add this on, sir. We do have to try, and part of our problem—our, my national groups—has been getting someone's attention, getting someone's attention in the past four years particularly when millions of dollars have been hurled to keep people off the streets or put them in a car wash for four or five months. It gets rather difficult. It is a power game and we are just now starting to get the attention of the Reagan administration, particularly Congressman Jack Kemp's Urban Enterprise zone bill. In his bill, calling for the revitalization of our central cities, there is going to be a need for a quality labour force to be channeled to small business that we hope would be starting up in those cities. But at least Congressman Kemp and the Reagan administration understand that the labour supply is crucial. We had better start now. We had better start our occupational planning and we had better start our structure. So I say that for the millions in our urban centres the prospects are very poor, to the point of being grim. I do not say hopeless because we still have to try.

• 1215

**The Chairman:** To follow up on what David has just asked, you put a lot of emphasis on occupational planning programs. You say we do not have the information, and until we do, we really cannot do very much. But is it not a fact that part of the problem with that is the reason we do not have the information is that for the most part the private sector has been very reticent to provide information about their employment plans, for competitive reasons and other reasons? When we were in the United States, the authorities, the people who are involved in statistical analysis and planning, told us that the biggest problem was on the demand side, not the supply side. They had a lot more information on the supply side. They said they had often considered laws and programs to require American industry to provide information on their employment plans, but they never proceeded with them because it was considered against the American way to force industry to provide that information. Well, how are you going to have a proper planning information base if the biggest employers do not provide you with the information on their employment programs?

**Mr. D. Clark:** The employers in many cases have been hesitant to give up, or, shall we say, to make public their needs in specific skills. You have profiled it correctly, in the sense that there is a hesitation to do so because of what governments might do with that—affirmative action programs and the rest.

**The Chairman:** And competitive reasons too, I think.

**Mr. D. Clark:** But I am not addressing that. I am addressing, as a starting point—in every standard metropolitan statistical area there is a need for employers, educators, labour, and government to understand, in a readable form, with some data with it, what the economic base of that area consists of. That can be done, as an example, by simply taking the division of

[Translation]

pour des députés de parler ainsi. Je me demande ce qu'en pense les personnes directement touchées.

**M. D. Clark:** Permettez-moi d'ajouter monsieur, qu'il nous faut essayer, et une partie du problème, de notre problème et de celui des groupes nationaux, est d'attirer l'attention de quelqu'un, ce que nous essayons de faire depuis quatre ans, surtout lorsque des millions de dollars sont réservés pour trouver un moyen d'essayer de placer les gens ou les recycler pendant quatre ou cinq mois. C'est très difficile. C'est un jeu de force et nous ne faisons que commencer à retenir l'attention de l'administration Reagan, en particulier celle de Jack Kemp, membre du Congrès qui a parrainé le projet de loi sur l'entreprise urbaine. Ce projet qui porte sur la revitalisation des centres urbains crée le besoin de trouver une main-d'œuvre compétente pour travailler au sein de la petite entreprise qui, nous espérons, sera encouragée dans ces villes. M. Kemp et l'administration Reagan comprennent au moins l'importance d'une main-d'œuvre suffisante. Il faut commencer dès maintenant. Nous devons mettre au point un programme de planification professionnelle et établir une structure. En effet, les perspectives d'emplois sont plutôt décourageantes pour des millions de citoyens. Je ne dis pas qu'il n'y a pas d'issue parce que nous n'avons pas encore essayé.

**Le président:** Pour faire suite à ce que David vient de vous demander, vous insistez énormément sur les programmes de planification professionnelle. Vous dites que nous ne disposons pas des renseignements nécessaires et que jusqu'à ce que nous y ayons accès, il n'y a pas grand chose à faire. Mais n'est-ce pas un fait qu'une partie du problème est que le secteur privé est très réticent à nous renseigner au sujet des programmes d'emploi, pour des motifs concurrentiels et autres? Lorsque nous étions aux États-Unis, les autorités, ceux qui s'occupent d'analyse et de planification statistique, nous ont révélé que le principal problème se situait sur le plan de la demande et non de l'offre. Ils disposaient de beaucoup plus de renseignements pour ce qui est de l'offre. Ils ont dû avoir souvent pensé adopter des lois et des programmes selon lesquels l'industrie américaine serait tenue de les renseigner sur les programmes d'emploi, mais ils ne l'ont jamais fait car c'était considéré comme étant anti-américain. Alors comment allez-vous pouvoir mettre sur pied un programme d'information approprié si les principaux employeurs ne vous fournissent pas les données sur leur programme d'emploi, données dont vous avez besoin?

**M. D. Clark:** Dans de nombreux cas, les employeurs sont réfractaires à nous faire part ou plutôt devrais-je dire ou à faire connaître au public leurs besoins particuliers. Vous l'avez bien expliqué, dans ce sens ils sont réfractaires à le faire en raison de ce que pourrait faire le gouvernement s'il connaissait ces programmes?

**Le président:** Il y aussi les motifs concurrentiels je crois.

**M. D. Clark:** Je ne parle pas de ça. Je parle du fait que dans toute région métropolitaine où sont compilées des statistiques, les employeurs, les éducateurs, les syndicats et l'administration doivent avoir accès à des données au sujet de l'économie régionale, données qu'il peuvent interpréter. Il est possible de le faire par exemple en prenant tout simplement la division des

## [Texte]

goods and services and seeing what industries have been in place on both sides, how that growth compares with the state or the province, and how that in turn compares with the national level. What I am saying is this: we do not even have a readable profile in place in cities or any area to understand the base we are in to begin with, where we have been, and some projections. Those data are available from a Chamber of Commerce; they are available from an urban economist in a post-secondary institution; they are available at economic development agencies. I am saying before we start to select specific skills, we ought to understand what the economic base is and what are the employment trends projected on it. That can be done.

**The Chairman:** Thank you very much, Dr. Clark. We are of course very interested in the experiments being undertaken in the United States, and we feel we can learn something from your experiences. We have to pick and choose, of course, because not everything you do there would apply here. As a matter of fact, we are going down to the United States again in a couple of weeks to visit some community employment projects—some private sector, some public sector, some from the voluntary sector—to find out what they have been able to do and what they cannot do. We no doubt will hear some views similar to yours and we may hear some opposite views. In any case we thank you very much for coming here today.

**Mr. D. Clark:** Thank you.

**The Chairman:** Our next and last witness for this morning is the Hamilton Industrial Training Advisory Committee. Mr. J. J. Brown, president of Brown Boggs Foundry & Machine Co. Ltd. will be replaced by Mr. Keith Nixon, the general manager for the Hamilton Industrial Training Advisory Committee.

**Mr. Paul Mecke (Vice-President and Training Instructor, International Harvester, Hamilton Plant):** Good morning, gentlemen. I am replacing Mr. Brown to introduce Mr. Nixon; however, this morning I am here in my capacity as Vice-President of HITAC.

On behalf of the Board of Directors and the members of HITAC, I would like to welcome you to the Hamilton Industrial Training Centre. It seems very appropriate that this training centre was chosen as a place to hear submissions on employment opportunities for the '80s, as the training taking place at this centre is focused on the severe shortages in skilled manpower which industry is facing and will continue to face in this area.

• 1220

I would now like to introduce to your committee the General Manager of our training centre, Mr. Keith Nixon, to present the HITAC submission. I would like to point out that HITAC has, or is planning to provide, some of the points that will be presented this morning, and concurs unanimously with Mr. Nixon's presentation.

**Mr. Keith Nixon (General Manager, Hamilton Industrial Training Advisory Committee):** Thank you, Mr. Chairman, members of the task force.

## [Traduction]

biens et services et étudier ce que l'industrie américaine par rapport à l'industrie canadienne fait, comparer leur taux de croissance, et déterminer ce qu'il en est sur le plan national. En d'autres mots, il n'existe rien dans les villes ou dans les régions qui permette de comprendre la situation dans laquelle nous nous trouvons, ce qu'elle a déjà été et ce qu'elle pourrait être. Il est possible d'obtenir ces données d'une chambre de commerce, d'un urbaniste, d'une institution post-secondaire, d'agences de développement économique. Avant de procéder à une sélection des spécialités particulières qu'il nous faut, nous devons comprendre la base économique et quelles sont les tendances qui se dessinent en matière d'emploi. Il est possible de le faire.

**Le président:** Merci beaucoup Monsieur Clark. Il va sans dire que nous nous intéressons énormément aux expériences qui sont présentement en cours aux États-Unis. Nous croyons que nous avons beaucoup à apprendre de vos expériences. Il va sans dire que nous devons choisir celles qui sont valables pour nous. En fait, nous avons l'intention de retourner aux États-Unis d'ici quelques semaines afin de prendre connaissance de quelques programmes d'emplois communautaires, certains dans le secteur privé d'autres dans le secteur public et encore d'autres dans le secteur du bénévolat, afin de découvrir ce qu'on a été en mesure de faire. Sans doute entendrons-nous des gens dire ce que vous venez de nous dire, d'autres qui diront le contraire. Quoiqu'il en soit, nous vous remercions d'être venu aujourd'hui.

**M. D. Clark:** Merci.

**Le président:** Notre prochain et dernier témoin ce matin est le comité consultatif de la formation industrielle à Hamilton. M. J. J. Brown, président de Brown Boggs Foundry & Machine Co. Ltd. sera remplacé par M. Keith Nixon, directeur général du comité consultatif de la formation industrielle de Hamilton.

**M. Paul Mecke (vice-président et instructeur de stagiaires, International Harvester, Usine de Hamilton):** Bonjour messieurs, je remplace M. Brown pour présenter M. Nixon. Cependant, ce matin je suis ici à titre de président du comité consultatif.

Au nom du conseil d'administration et des membres du comité consultatif, je vous souhaite la bienvenue au centre de formation industrielle de Hamilton. Il semble très approprié que vous ayez choisi le centre pour entendre les interventions sur les possibilités d'emploi pour les années 80, étant donné que tout ce qui se fait en matière de formation au centre est axé sur les pénuries graves de main-d'œuvre spécialisée avec lesquelles l'industrie est au prise.

Permettez-moi maintenant de vous présenter le directeur général du centre de formation, M. Keith Nixon qui doit présenter le mémoire du comité consultatif. J'ajoute également que le comité consultatif a l'intention de prendre la parole au sujet de quelques points qui seront soulevés ce matin, et qu'il est pleinement d'accord avec l'intervention de M. Nixon.

**M. Keith Nixon (directeur général du comité consultatif de la formation industrielle de Hamilton):** Merci monsieur le président et membres du comité.



## [Text]

I would like to speak to the brief that is before you on behalf of HITAC.

The Hamilton Industrial Training Advisory Committee was the first community industrial training council in Ontario, and in fact this particular building, in which we are holding these meetings right now, is the first truly community-based industrial training centre that we are aware of in Ontario or perhaps even Canada.

HITAC has been, over the last five years, involved in the development of innovative approaches and delivery systems, some of which, as Paul has mentioned, are already operative. We feel that this committee, because of its co-ordination base of industrial representatives, labour—people from the education field, is really in a unique position to present plans of action, a couple of which have already been successfully piloted over the past three years in concert with Mohawk College.

HITAC has conducted, over the last four years, two surveys of needs of local industry. They have not been done through the chamber of commerce, but through a group of concerned individuals in this particular community who were interested in industrial skills training and the impending shortfalls.

We agree with the first brief you heard this morning, that these programs should be offered to people who can develop or have effective basic skills in literacy, numeracy and logic skills, particularly with a view to computer-oriented environments that will be upon us very shortly, if not already. Also, a great emphasis on the training programs that take place in this building relate specifically to problem solving and decision making skills.

Right now, HITAC has provided or is planning to provide training in the following job-oriented segments: direct manufacturing or construction trades and other allied skilled occupations, indirect manufacturing, support or service trades or other skilled occupations in that area. Training of industrial trainers, managerial and business education, upgrading and/or orientation and evolving the technological or business team for effective development and delivery in new technologies such as computer-assisted design and computer-assisted manufacturing.

A key feature to all of our delivery programs is the crediting of skills achieved and formal certification of both demonstrable on-the-job and formal learning. Experiential learning and competency-based education have been the cornerstone of these programs that have been developed jointly by HITAC and Mohawk College.

To refer back to the region's brief this morning, there are a number of key barriers to skills training that we have introduced, and we make no bones about it—we have used many of the things because we feel that they are part of the problems that they face regionally and we also face as a training organization.

## [Translation]

Je vais parler du mémoire qui vous a été soumis au nom du comité consultatif.

Le comité consultatif de la formation industrielle de Hamilton a été le premier conseil de formation industrielle au niveau communautaire en Ontario. En fait, l'immeuble où nous nous trouvons, constitue le premier centre communautaire de formation industrielle en Ontario, à notre connaissance, sinon au Canada.

Au cours des cinq dernières années, le comité consultatif a participé à l'élaboration des programmes innovateurs dont certains, comme Paul l'a mentionné, sont en marche. Nous croyons que le présent comité, constitué de représentants industriels, syndicaux et de personnes du domaine de l'éducation, est vraiment dans une position unique pour faire la présentation de programmes, quelques-uns ayant déjà été mis à l'essai de façon positive au cours des trois dernières années de concert avec le collège Mohawk.

Le comité consultatif a mené au cours des quatre dernières années deux enquêtes sur les besoins de l'industrie locale. Elles n'ont pas été menées par la Chambre de commerce, mais par un groupe de personnes intéressées, ici même dans la communauté, à la formation technique au niveau industriel et à ses lacunes.

Nous sommes d'accord avec le premier mémoire qui vous a été présenté ce matin, que ces programmes devraient être offerts à ceux qui sont en mesure de profiter d'un programme qui comporte de la lecture, des calculs et de l'analyse logique, compte tenu en particulier du milieu de l'ordinateur avec lequel nous devons vivre d'ici peu, si ce n'est pas déjà le cas. En outre, de nombreux programmes de formation qui sont offerts ici, portent précisément sur les techniques de solutions de problèmes et de prises de décisions.

Actuellement, le comité consultatif offre déjà ou a l'intention d'offrir des programmes de formation en vue des emplois suivants: les métiers de la construction ou de fabrication et d'autres spécialités, la fabrication indirecte, les métiers de services ou de soutien ou d'autres spécialités connexes, la formation d'éducateurs industriels, de gestionnaires et d'hommes d'affaires, le perfectionnement et/ou l'orientation de l'équipe d'affaires ou technologique en mesure de comprendre les nouvelles technologies relatives à l'utilisation d'ordinateurs pour le dessin industriel et pour la fabrication.

Un trait caractéristique de tous nos programmes est l'accréditation des spécialités, la certification officielle de l'apprentissage sur le tas et en classe. L'apprentissage par l'expérience et l'acquisition des compétences ont été la pierre d'achoppement de ces programmes mis au point conjointement par le comité consultatif et le collège Mohawk.

Me reportant au mémoire présenté par la région ce matin, il y a un certain nombre de facteurs qui empêchent l'apprentissage de techniques, des facteurs que nous avons été les premiers à introduire, et ce n'est pas pour nous vanter, c'est que nous les avons utilisés parce que nous croyons qu'ils constituaient un élément des problèmes auxquels la région a dû faire face, comme nous en tant qu'organisme de formation.

## [Texte]

There is a lack of accessibility to education and training due to shift work and lack of educational leave. We are offering programs on the job from this training centre and are using the instructors that are provided, to go to industry to train on the job.

A lack of co-ordinated skills need definition and data-gathering systems across each community. Starting in 1975 HITAC conducted two surveys that showed by occupation the shortfall right now, the projected drop in the numbers that would occur through retirement and also the growth in those particular occupations due to the growth of local industry.

We are also working on programs that have commenced this year that impact on sex and minority groups. We are introducing people to nontraditional occupations. Utilizing this particular centre as an industrial environment we are able to bring in people from high school, male and female, to show them what industrial occupations are like. We are also able at that time to bring in guidance counsellors and allow them to view the facilities and also have them tour the companies that are represented by HITAC. In this way, the guidance counsellor becomes more oriented to the world of work and the student that attends these programs here on a short-term basis can make a more informed career guidance decision.

• 1225

We feel there is insufficient attention given to generic and transferable skills so that retraining frequently requires one to go to the bottom of any new ladder for any career that one wishes to start. We believe in a competency based hierarchy of competencies that will allow people to progress along that ladder. I believe that the Mohawk College brief this afternoon will address that a little further.

One of the things that we also believe from a HITAC standpoint is the reorientation of the conventional retraining programs, CMTF programs, that are offered to the person who is placed out of work after possibly 10, 15, 20 years or whatever and to try to make those more oriented towards a specific occupation so that these people will have some marketable skills after 20 or 40 weeks.

There is also the problem of the decline of the secondary school graduates, in number that is. This will create a problem with the shortage of suitable entry-level trainees. One of the things that we are really keen on, and we just completed a project with a local company, is training people by topping up their training—and we trained seven tool and die makers in six months. Now that sounds ludicrous because a tool and die maker normally takes three or four years to be trained. However, we took account of the competencies that they had gained on the job over the last 20, 30, 40 years, and placed them into a training profile to see exactly what they required in order to become a journeyman in that trade. After two months of training in this particular centre, and four months on-the-job, these people were able to operate effectively as tool and die makers in their company. So this is the type of thing that we can do to articulate different groups needs to serve

## [Traduction]

L'éducation et la formation sont souvent inaccessibles en raison du travail par quart et parce qu'on accorde pas de congé d'éducation. Nous offrons des programmes de formation sur le tas à partir du centre et nous avons recours aux services d'instructeurs qui nous sont fournis pour se rendre dans l'industrie en vue d'acquérir une formation sur le tas.

Chaque communauté devrait être dotée d'un système de collecte de données afin de définir les spécialités qui font défaut. Depuis 1975, le comité consultatif a mené deux enquêtes qui ont déterminé où se situaient les pénuries, où il y aurait diminution à la suite de départ à la retraite et où il y aurait croissance suite à l'expansion de l'industrie locale.

Nous avons aussi lancé cette année des programmes qui ont une incidence sur les groupes minoritaires et qui tiennent compte du sexe. Nous amenons les gens à s'intéresser à des métiers traditionnellement réservés à l'autre sexe. En utilisant ce centre en particulier comme milieu industriel, nous sommes en mesure d'y amener les étudiants et les étudiantes du secondaire, pour leur démontrer les différentes possibilités de travail dans l'industrie. Nous invitons également des orienteurs à visiter nos installations et les compagnies que le comité consultatif représente. Ainsi, l'orienteur pense davantage en fonction du marché du travail, et l'étudiant qui participe à ces programmes pendant quelque temps est en mesure de prendre une décision pour ce qui est de sa carrière à partir des renseignements qu'il aura recueillis.

À notre avis on prête insuffisamment attention aux compétences génériques et transférables de sorte que pour le recyclage dans une nouvelle carrière, il faut souvent commencer au bas de l'échelle. Nous croyons en une hiérarchie de compétence qui permettent de monter l'échelle. Je crois que les représentants du collège Mohawk qui seront ici cette après-midi parleront de cette question.

Une des choses à laquelle nous croyons est la réorientation des programmes de recyclage conventionnels, les programmes de formation de Main-d'œuvre Canada, qui sont offerts à ceux qui se retrouvent sans travail après 10, 15 ou 20 ans. On essaie d'orienter davantage ces programmes vers un métier particulier de sorte que ces personnes pourront retourner sur le marché du travail après 20 ou 40 semaines.

Il y a aussi le problème de la diminution du nombre de diplômés d'écoles secondaires, ce qui créera une pénurie de stagiaires sur le marché du travail. Un des projets qui nous intéressent beaucoup, et nous venons d'en terminer un avec une compagnie locale, est d'accueillir quelqu'un à qui il ne manque que quelques connaissances. Nous avons formé ainsi sept outilleurs matriciels dans six mois. Cela peut sembler bizarre étant donné qu'il faut normalement de trois à quatre ans pour en former un. Cependant, nous avons tenu compte des compétences acquises au cours des 20, 30, 40 années d'emploi, ce qui nous permet de déterminer précisément les connaissances qu'il lui faudrait acquérir pour devenir un journalier dans ce métier. Après deux mois de formation au centre, et quatre mois de formation sur le tas, les personnes ont pu s'acquitter des fonctions d'outilleur-matriciel dans la compagnie où ils travaillent. C'est le genre de chose que nous



## [Text]

their particular purposes and also to help industry. We are seeing a situation where industry requires large numbers of people in a very short period of time for the classical skilled occupations and also for new advances in computer-aided design and manufacturing. And we feel, by this topping-up process, by taking what they have already and building on those skills, we can put forward a very cost effective system.

So our proposal is to address industry's training requirements which we do on a regular basis, providing a continuum for training to all technological, business and interdisciplinary job classifications, therefore building on the knowledge and skills that people have gained over the years, providing a system through which their respective training authorities can better co-ordinate their activities. We feel that HITAC's unique position in this community provides the base through which HITAC can address any training establishment that they feel can perhaps do the optimum job for that particular training activity and allow them to undertake that job under the guidance of HITAC.

We feel that nontraditional students, such as semi-skilled trainees, women, individuals who have been laid off from the workforce, should be given credit for their prior learning. I will give you an example. This is a U.S. example. In the Bronx they found that women with 9 or 10 children that they brought up in the Bronx were far better social workers than the people who had gone through a four-year honours degree in New York City. There is no better way of learning than through experience. If you can capitalize it, articulate it and fit it into the training program so that you can see what you have to do to top it up, then you will gain some leverage, some benefit from those experiences.

• 1230

This particular centre, and HITAC in particular, at the present time is dealing with looking at the needs of the semiskilled person, the setup operator, the craft assistant, the journeyman level and, to some extent, the technician level. We feel that through a competency-based mode of delivery we can provide people to industry. We can take our training programs, which have been developed through HITAC, and transplant them directly into individual companies' training designs. We can also, through cooperative education, which is the cornerstone of the programs we run here, provide effective training, by utilizing both industrial and educational resources, to bring somebody to a journeyman level or to a technician level in the optimum time with the amount of practicality that is required.

We feel that through prior learning and by allowing people, through a stepping-stone system, to go through these particular programs, they have built up a certain amount of credit. On a time-based system, quite often we find that once a program is finished there is no way of relating that program to another one; we feel that by the stepping-stone, or hierarchical approach, there will be an opportunity for somebody to bank those credits, and if they feel the need to move on or to diversify into another field, they can capitalize on that.

## [Translation]

pouvons faire pour répondre aux besoins de groupes particuliers, et pour aider l'industrie. L'industrie aura besoin de beaucoup de personnes d'ici peu pour s'acquitter des tâches spécialisées et aussi pour travailler avec les ordinateurs. Nous croyons donc qu'en bâtissant à partir de l'expérience acquise, nous pouvons mettre sur pied un système vraiment rentable.

Ainsi, notre intention est de répondre aux besoins de formation industrielle, ce que nous faisons de façon régulière, en offrant la possibilité d'une formation permanente pour les emplois technologiques, du monde des affaires et inter-disciplinaires. Nous croyons que le comité consultatif est dans une position unique dans la communauté en ce qu'il peut s'adresser à toute institution de formation qu'il estime être en mesure d'aider.

Nous croyons que l'étudiant non traditionnel, c'est-à-dire le stagiaire semi-spécialisé, la femme, celui qui a été mis à pied, devrait pouvoir se faire créditer les connaissances acquises. Je vais vous donner un exemple pris aux États-Unis. Dans le quartier Bronx, on a constaté que les femmes qui avaient élevé neuf ou dix enfants étaient de meilleures travailleuses sociales que celles qui avaient étudié pendant quatre ans à New York pour obtenir une spécialisation. Il n'y a rien comme l'expérience pour apprendre. S'il est possible de s'en servir et de l'inclure dans un programme de formation de façon à voir ce qu'il manque, alors il est possible de tirer des avantages de ces expériences.

Ce centre en particulier et le comité consultatif, tente de déterminer les besoins des personnes semi-spécialisées: le monteur, l'aide-ouvrier, le journalier et dans une certaine mesure le technicien. Nous croyons qu'à partir des compétences acquises nous pouvons fournir la main-d'œuvre à l'industrie. Nous pouvons prendre nos programmes de formation mis au point par le comité consultatif et les transplanter directement dans les compagnies. Nous pouvons également par l'enseignement coopératif, qui est la pierre d'achoppement des programmes que nous menons, fournir une formation efficace en utilisant à la fois les ressources industrielles et pédagogiques, pour former un journalier ou un technicien dans un délai très court.

Nous croyons qu'à partir de l'expérience de travail et qu'en permettant aux travailleurs, par un système de palier, de profiter de ces programmes en particulier, nous pouvons les spécialiser. Très souvent, lorsqu'il faut s'en tenir à une structure pré-établi, nous avons été en mesure de constater qu'une fois un programme terminé il était impossible de passer à un autre. Donc nous croyons que le système de palier ou l'approche hiérarchique offre la possibilité d'accumuler des crédits. Alors si l'on ressent le besoin de passer à un autre domaine, il est possible de le faire.

## [Texte]

We feel that the provincial-federal joint program in Ontario on employer-sponsored training has been an extremely good vehicle, as far as funding is concerned, for allowing us to train in the direction that industry wants. We, personally, found that there was a great deal of co-operation between the local and the regional levels of federal and provincial governments in trying to get these programs in place. The building that you see now and the programs that are housed within this building are all jointly funded by the provincial and federal governments, and I must say that the way in which they have responded, in a short period of time, to our needs was commendable.

• 1230

These are some of the things we are doing. We have developed a hierarchy of competencies for clusters of occupations that go right through from the semi-skilled level to the technician and technologist level, thereby creating some career path through those particular occupational clusters. We have day-release programs for secondary school students to come to the centre so that they can get a feel for what the world of work is like in those particular occupations prior to their making a specific career choice. We have actually put in place the step from a craft assistant or a set-up operator to a journeyman level and to a technician. One of the things most people say is, if I go into an apprenticeship I am going to be stuck on the shop floor for the rest of my life. Here is an opportunity of capitalizing on that; then when the need arises or when they feel they should make that step progression it is much easier for them to do so.

We have developed reliable and validated sets of admission criteria. We feel it is essential to bring people in who can actually do the job. One of the things that is going to happen during the 1980s is that there will be far more emphasis on technical skills in terms of process planning, programming of equipment, troubleshooting and the logic requirements. Through the local Manpower authorities and the provincial government we have developed tests that allow us to discern whether somebody is capable of achieving those skills.

We are planning, next September, to put on evening programs. There are at least six companies right now that are interested in our training on-site, in taking our programs which we have in this building to their company.

• 1235

The experiential learning career education component of our program allows HITAC members to come in and talk to the trainees on a one-hour-a-week basis to discuss how they progress through various organizations, giving them a feel for how industry perceives their particular occupation and how they fit in the organization, et cetera. We feel this has been extremely good as far as where they fit in, where they can go, what their career aspirations are once they have finished their training program, once they have been out in industry for a while.

## [Traduction]

Nous croyons que le programme mixte fédéral-provincial présentement en vigueur en Ontario relativement à la formation parrainée par l'employeur est excellent du moins pour ce qui est du financement. Il nous a permis de former des gens en fonction des besoins de l'industrie. Nous avons été en mesure de constater qu'il y avait beaucoup de collaboration au niveau local et régional entre les gouvernements fédéral et provincial pour ce qui est de l'application de ces programmes. L'immeuble dans lequel nous nous trouvons et les programmes qui y sont offerts sont tous financés conjointement par les gouvernements fédéral et provincial. Je dois les féliciter pour la façon dont ils ont répondu, à bref délai, à nos besoins.

Voici certaines des choses que nous faisons. Nous avons développé une hiérarchie de compétences pour des groupes de professions, depuis le niveau de travailleur semi-spécialisé jusqu'au niveau de technicien et de technologue, créant ainsi des plans de carrières pour ces groupes de professions. Nous avons des programmes de sorties qui permettent aux élèves des écoles secondaires de venir au centre pour se faire une idée de ce qu'est le monde du travail dans l'une de ces professions avant de choisir leur carrière. Nous avons vraiment mis en place le moyen de passer du niveau d'apprenti ou d'opérateur à celui de compagnon, puis de technicien. En général, tout le monde hésite à accepter un poste d'apprenti parce que l'on craint d'y passer le reste de sa vie. Mais nous leur offrons ici la chance de se former, puis, quand le besoin se présente ou quand l'on se sent prêt à progresser, il est beaucoup plus facile de franchir une étape.

Nous avons mis au point des critères d'admission sûrs et validés. A notre avis, il est essentiel de trouver des personnes qui puissent faire le travail. Pendant les années 80, on insistera beaucoup plus sur la compétence technique pour ce qui a trait à la planification des processus, à la programmation du matériel, aux réparations et aux exigences logistiques. Avec la collaboration du Centre local de la Main-d'œuvre et du gouvernement provincial, nous avons mis au point des tests qui permettent de discerner si une personne est capable d'acquérir ces compétences.

En septembre prochain, nous comptons offrir des programmes du soir. Au moins six compagnies s'intéressent déjà à notre programme de formation sur le tas et sont prêtes à implanter dans leurs usines les programmes que nous avons déjà dans cet immeuble.

L'apprentissage par l'expérience, élément de notre programme, permet à des membres de notre comité de venir rencontrer les stagiaires durant une heure chaque semaine pour leur expliquer comment on progresse dans les différentes organisations, pour leur dire comment l'industrie perçoit leurs professions et comment ils doivent s'insérer dans l'organisation. Nous pensons leur avoir ainsi enseigné à s'adapter au niveau du travail, à bien s'orienter, à se tracer un plan de carrière logique, une fois leur formation terminée, après leur arrivée dans l'industrie.



## [Text]

To sum up, gentlemen, I think we have provided a program, or a set of programs, that could be applicable to other parts of this province and the country. We feel that the link between education and industry, the competency-based nature of the programs, the experiential learning, all are fitted together and have allowed us to develop truly industry-co-operative programs. HITAC feels this is just a start; there are many other things they would like to do, but still using the same framework. Following this already successful model, I think there are many other new career opportunities that can be offered to secondary school graduates which otherwise may not be available to them at the present time.

Thank you.

**The Chairman:** Thank you very much.

David Orlikow.

**Mr. Orlikow:** I like the principle you have enunciated that people who go into a training course should be assessed on their past experience, and I like the illustration you used when you talked about New York. I have often thought that some of our native women in Winnipeg who have had a number of years of family life and a number of children would probably make better social workers than some young, single, middle-class woman who takes four years at university. At the same time, it is not that easy to implement. I am sure the registered nurses of Ontario are not ready to say that somebody who has completed a course as a practical nurse should get credit for that towards training to be a registered nurse.

I am speaking from memory now, but Mr. Rygus of the National Association of Machinists scoffed at the idea that you could turn out a tool and die maker in six months rather than in the years that it usually takes. And it seems to me, again from memory, that we had operating engineers telling us that the courses for operating engineers, I think at Mohawk College, left a great deal to be desired. So while I think you have something in principle, I am not quite clear how you are going to sell that idea, to persuade the various interest groups, both in industry and labour, that in fact they have to discard a lot of the ideas they have had up til now.

**Mr. Nixon:** To respond to that, first of all, if you look at the occupations I have been primarily focusing on, you will find these people are not legislated by some national body or provincial body that would require some accreditation procedures other than through the provincial government certificate qualification requirements.

One of the things I should point out about a tool and die maker is that it was six months of training plus capitalizing on up to 45 years of experience. So it was 45 years plus six months, rather than discarding that period of time.

The other thing is that we already have a system in Ontario that is modular type training and is competency based. We have already in place a system that has been operating for about 18 months now where, in fact, we can articulate those competencies and give them due credit—not a skimpy way of looking at it, but a way of really delving into what that person

## [Translation]

En résumé, nous avons créé un programme ou un ensemble de programmes qui pourrait s'appliquer à d'autres parties de cette province ou du pays. Nous pensons que le lien entre l'enseignement et l'industrie, la base professionnelle de nos programmes, l'apprentissage par l'expérience, nous pensons que tout ça se complète et nous a permis de mettre au point des programmes vraiment adaptés aux besoins de l'industrie. D'après notre comité, ce n'est qu'un début. Il reste énormément à faire, mais toujours dans le même cadre de référence. En nous fondant sur ce modèle qui a fait ses preuves, nous pouvons ouvrir pour les diplômés de nos écoles secondaires beaucoup d'autres possibilités de carrières qui, sans ce programme, ne seraient pas à leur portée à l'heure actuelle.

Merci.

**Le président:** Merci beaucoup.

David Orlikow.

**M. Orlikow:** J'aime l'idée que vous avez émise selon laquelle les stagiaires admis à un cours de formation devraient être évalués selon leur expérience passée et j'aime l'illustration que vous en donnez en parlant de New York. J'ai souvent pensé que certaines de nos autochtones de Winnipeg qui ont passé quelques années au foyer et qui ont élevé des enfants feraient probablement de meilleures travailleuses sociales que certaines jeunes célibataires de la classe moyenne sorties de l'université après quatre années d'études. Par ailleurs, ce n'est pas facile à mettre en œuvre. Je suis sûr que les infirmières agréées de l'Ontario ne sont pas prêtes à affirmer que la personne qui a suivi un cours de garde-malade devrait obtenir des crédits dans le cadre d'une formation d'infirmière agréée.

Je parle ici de mémoire, mais M. Rygus, de l'Association nationale des machinistes a repoussé avec mépris l'idée que l'on pourrait former un ouvrier en six mois, au lieu de prendre des années comme par le passé. Et si je me souviens bien, des mécaniciens nous ont dit que les cours de mécaniciens offerts au Collège Mohawk, sauf erreur, laissaient beaucoup à désirer. Par conséquent, même si votre proposition est saine en principe, je me demande comment vous pourrez convaincre les différents groupes d'intérêt de l'industrie et du monde du travail qu'il leur faudrait en fait laisser de côté beaucoup de leurs vieilles idées.

**M. Nixon:** Tout d'abord, je vous ferai remarquer que dans les professions dont j'ai surtout parlé, il s'agit de personnes qui ne sont pas réglementées par un organisme national ou provincial exigeant des procédures d'accréditation autres que le certificat de compétence du gouvernement provincial.

Pour ce qui est de l'ouvrier, j'aimerais signaler que j'ai parlé de 6 mois de formation qui s'ajoutent à 45 années d'expérience. Il s'agit donc de 45 années plus six mois, au lieu d'oublier cette période d'expérience.

J'aimerais également vous signaler que nous avons déjà en Ontario un système de formation modulaire fondé sur la compétence. Nous avons vraiment un système qui fonctionne depuis environ 18 mois et en vertu duquel nous pouvons évaluer ces compétences et accorder les crédits nécessaires. Il ne s'agit pas d'un examen superficiel, mais d'une étude en

[Texte]

has done, and only then giving them credit. This is backed up by practical tests that we can give. There are a number of other backup mechanisms to make sure these things are not just given arbitrarily.

• 1240

**Mr. Orlikow:** One of the problems is that some of the unions, for example, feel that what you do with this kind of training is train a person to do the job for a particular employer, but that if there is a development of a new technique, et cetera, or for any reason that employer changes the way the jobs are done, or if the employer goes out of business, the person trained in this modular form does not have the real depth of training to enable him or her to go to another job, and he or she has to start all over again.

**Mr. Nixon:** That may have been the case in the past. We have five programs in place here at the centre called industrial craftsmen internship programs. These particular programs are based on three four-month semesters at the training centre and six four-month experiential learning semesters out on the job. The person can hit as many as six different companies during the three-year training period. Obviously the proof of the pudding is in the eating; if industry did not like what we were doing, then they obviously would not be taking our trainees. We have gone from the 40 trainees we placed two years ago to 140 now, and 240 will probably be placed locally next May. So this is the success of the program.

We train in here generically; we do not train specifically. Those people have skills they can articulate over a wide range of industries.

Your point is very well taken, that if you train very narrowly in one company, that person may not have transference of skills. We find that if somebody has been trained narrowly, we will transfer them from that company to another company which will broaden their skills. It is not a time-based program; it is competency based. So unless they hit all the competencies, they do not finish their program. We are able to move them around through the process we have.

**Mr. Orlikow:** How many of your people are finishing with getting a certificate which gives them at least a provincial standard, so that they can go from the job they may go into first to other jobs?

**Mr. Nixon:** All of them will.

**The Chairman:** Just on that point, to begin with, how many are able to obtain red seals for inter-provincial mobility?

**Mr. Nixon:** If they pass a certificate qualification exam at 70 per cent, then they will be eligible for their red seal.

**The Chairman:** So even on the competency-based program, you are able to get red seal certification for these trades.

[Traduction]

profondeur de l'expérience de chaque personne et c'est seulement après cette étude que les crédits sont donnés. Nous avons en outre des tests pratiques. Il y a toutes sortes de mécanismes que nous pouvons utiliser pour nous assurer que ces choses ne sont pas données arbitrairement.

**M. Orlikow:** L'un des problèmes, c'est que certains syndicats estiment que par ce genre de formation, on prépare une personne à faire un certain travail pour un employeur en particulier. Mais s'il se développe une nouvelle technique, ou si l'employeur modifie la façon d'exécuter le travail, ou encore si l'employeur ferme son entreprise, la personne ainsi formée dans ce système modulaire n'a pas une formation assez profonde pour lui permettre de s'adapter à un autre emploi et il lui faut tout recommencer à zéro.

**M. Nixon:** Ce fut peut-être le cas dans le passé. Nous avons cinq programmes en place, ici au Centre et ce sont des programmes de formation d'artisans industriels. Ces programmes se composent de trois semestres de quatre mois donnés ici au Centre et de six semestres de quatre mois de formation par l'expérience en cours d'emploi. La personne peut avoir à travailler dans six compagnies différentes pendant cette formation de trois ans. De toute évidence, ce sont les résultats qui comptent et si les compagnies n'aimaient pas notre façon de travailler, elles n'accepteraient pas nos stagiaires. Or, nous sommes passés de 40 stagiaires en formation il y a deux ans à 140 maintenant. Et nous en aurons probablement 240 en mai. Tel est le succès de notre programme.

Ici, nous donnons une formation générique et non spécifique. Ces gens ont déjà des compétences qu'ils peuvent utiliser dans toutes sortes d'industries.

Vous avez tout à fait raison de dire que si nous formons une personne pour les besoins d'un employeur en particulier, cette personne n'aura peut-être pas les compétences nécessaires pour s'adapter aux besoins d'autres employeurs. Dans notre programme, si la formation d'une personne nous semble trop étroite, nous l'envoyons à une autre compagnie où elle pourra élargir ses connaissances. Notre programme n'est pas fondé sur le temps, mais sur la compétence. Par conséquent, tant que le stagiaire n'a pas acquis toutes les compétences nécessaires, son programme n'est pas terminé. Nous sommes en mesure de les faire passer d'une compagnie à l'autre pour acquérir plus de compétences.

**M. Orlikow:** Combien de vos stagiaires finissent par obtenir un certificat qui leur donne au moins une norme provinciale et leur permet, après leur premier emploi, de passer à d'autres emplois?

**M. Nixon:** Tous sans exception.

**Le président:** A ce sujet, pouvez-vous nous dire pour combien obtiennent les sceaux rouges permettant la mobilité inter-provinciale?

**M. Nixon:** S'ils obtiennent 70 p. 100 à l'examen du certificat, ils ont droit au sceau rouge.

**Le président:** Ainsi, même dans le cadre du programme fondé sur la compétence, on peut obtenir le sceau rouge pour ces métiers.



[Text]

**Mr. Nixon:** That is correct.

**The Chairman:** I wanted to ask you what the relationship was between HITAC and the Industry-Education Council, which appeared before us earlier.

**Mr. Nixon:** It appears that most of the people on both committees are on the other committee as well, or very much involved with it. We find Hamilton to be a very close-knit community, and many of the people who are interested in these particular problems tend to group together and be in the same organizations. We find that the work being done by the Industry-Education Council is a terrific support to these particular training programs. We feel that if through career awareness we can have more people who are attracted and who want to do this type of work, then so much the better.

**The Chairman:** In answer to Mr. Orlikow, I think you said you now have 140 trainees in this institution.

**Mr. Nixon:** In fact, there are more than that. There are always people within the institution and people out working on the job. So they work on a flip-flop pattern.

**The Chairman:** how many, then, do you have under your jurisdiction for training right now, either on the job or in the institution?

**Mr. Nixon:** There are 180, and there will be a total of 340 come September.

• 1245

**The Chairman:** What is the profile of that group with respect to age and sex? What is the average age of your trainee?

**Mr. Nixon:** The majority of them, 80 per cent, would be coming to us directly from secondary school. We only have three women in the program; we have only ever had five apply over the three intakes that we have had thus far.

**The Chairman:** On age to begin with; if I understand you correctly, the great majority of the people in the training programs are younger people.

**Mr. Nixon:** That is correct.

**The Chairman:** Does this mean that not much attention is given to retraining or upgrading, or is that not a big need in this area?

**Mr. Nixon:** It is a big need, but these people that are retrained are primarily sponsored by industry. We have set standards that are equivalent to conventional training programs in Hamilton; that is, grade 12 entrance requirement or equivalent through a mature student testing process or upgrading process. We also utilize a general attitude test battery as a guide to whether the person has the ability to work with the hands. We also look at an interview process whereby HITAC interviews the people that come in to make sure that they do in fact want to work at this particular occupation and would make a very viable employee in this area.

**The Chairman:** With respect to women you said that you have only had three trainees who were women and you have

[Translation]

**M. Nixon:** C'est exact.

**Le président:** Je voulais vous demander quel est le rapport entre HITAC et le Conseil de l'industrie et de l'éducation qui est venu témoigner devant nous.

**M. Nixon:** Il semble que tous les membres d'un comité se retrouvent dans l'autre comité ou du moins profondément engagés. Hamilton est une collectivité très unies et les personnes intéressées à ces problèmes ont souvent tendance à se grouper et à faire partie des mêmes organisations. A notre avis, le travail du comité de l'industrie et de l'éducation est un formidable appui à nos programmes de formation. Nous nous disons que si ce genre de travail peut attirer d'autres personnes capables de nous donner un coup de main, c'est tant mieux.

**Le président:** En réponse à M. Orlikow, vous avez dit, sauf erreur, qu'il y avait maintenant 140 stagiaires dans cet établissement.

**M. Nixon:** En réalité, il y en a davantage. Il y a toujours des gens dans l'établissement et d'autres qui sont en formation en cours d'emploi. Il y a toujours une sorte de va-et-vient.

**Le président:** Combien y en a-t-il en tout sous votre surveillance qui sont présentement en formation soit en cours d'emploi, soit dans l'établissement?

**M. Nixon:** Il y en a 180 et il y en aura 340 en septembre prochain.

**Le président:** Quel est le profil de ce groupe pour ce qui est de l'âge et du sexe? Quel est l'âge moyen de votre stagiaire?

**M. Nixon:** La grande majorité, soit environ 80 p. 100, nous viennent directement de l'école secondaire. Il n'y a que trois femmes inscrites au programme. Nous avons eu jusqu'ici trois recrutements et seulement cinq femmes se sont présentées.

**Le président:** Pour ce qui est de l'âge, pour commencer, si je comprends bien, la grande majorité de vos stagiaires sont des jeunes gens.

**M. Nixon:** C'est exact.

**Le président:** Cela signifie-t-il qu'on ne s'occupe pas beaucoup de recyclage ou de perfectionnement ou n'est-ce pas un besoin dans cette région?

**M. Nixon:** C'est un grand besoin, au contraire, mais les recyclages sont surtout assumés par l'industrie. Nous avons établi des normes qui sont l'équivalent des programmes de formation ordinaires à Hamilton, c'est-à-dire un certificat de douzième année ou l'équivalent établi par une véritable série d'examen ou de tests de perfectionnement. Nous utilisons aussi une batterie de tests d'attitudes générales pour chercher à savoir si chaque personne est apte au travail manuel. Nous avons aussi des entrevues, c'est-à-dire que HITAC interroge les gens qui s'inscrivent pour essayer de savoir s'ils veulent vraiment exercer cette profession et s'ils seraient de bons employés dans ce domaine.

**Le président:** Pour ce qui est des femmes, vous dites que vous avez seulement trois stagiaires femmes et qu'il n'y a eu

[Texte]

only had five applications over the years. Do you have any program that has tried to make women aware of openings in these trades? I ask that because most employers that we have questioned in our hearings have said that the women who have come into nontraditional trades with their companies have done very well, whether as welders, tool and die makers or heavy equipment operators. They have all done well and they would be pleased to have more of them. I just wonder why we are not getting more since these are usually much better paid jobs than working in shops, unskilled work. Why, do you think, are we not getting more women in this type of work?

**Mr. Nixon:** I think there are two things. First of all I would agree with the employers' perception of women employees. Certainly the three we have had. It is not a very large sample, but we have really found that they have done a super job out in the work force. They have really done well. Paul Mecke had one of the women in his employ and she did extremely well, as did the other two.

We have put one program on and we are about to put on a second one which, we hope, will attract more women. First of all there has to be an awareness in the secondary school and I think part of the mandate of the industry-education council is to try to make people more aware of the careers that are available.

Specifically in our domain we have put on one program so far, a series of programs I should say; it is a secondary school day-release program. Students are released to this training centre one day a week for 10 weeks and in that time hopefully we can give them a darn good indication of what these occupations are about, certainly the group that is representative within this building.

The other thing that we are starting to do is put on specific women's programs in the same pattern of one day a week and we are going to start back at grade 9, so not only would they get an opportunity to choose to come into a skills training program or a technological type program or some technical orientation, but they will also have an opportunity to use their credits through high school judiciously so that their background prior to applying to any particular training program will be considered equal. Although this may be relatively medium term, this will have great benefits to us because we see that the traditional male secondary school leaver is going to drop off drastically and the people that we will be able to pick up by the mid-eighties will be 60-70 per cent women. So as a matter of survival, if we are going to provide industry with the people, we have to go to these measures.

• 1250

**The Chairman:** Some witnesses before us have attacked the concept of this type of training centre saying that what you are doing here should be done by the community colleges and not by specialized training centres. I know you are doing this in co-operation with Mohawk, but what is your answer to these accusations? I do not know if you get them in this area, but we

[Traduction]

que cinq inscriptions dans le passé. Avez-vous des programmes dont le but serait de sensibiliser les femmes aux possibilités de ces métiers? Je demande cela parce que la plupart des employeurs que nous avons rencontrés nous ont dit que les femmes qui exercent des métiers non traditionnels dans leur compagnie réussissent très bien, que ce soit comme soudeuses, outilleuses ou opératrices de matériel lourd. Elles réussissent très bien et les employeurs seraient heureux d'en avoir davantage. Je me demande pourquoi il n'y a pas plus de candidates, vu que ce sont des emplois bien mieux rémunérés que les emplois en usine, non spécialisés. Pourquoi, selon vous, n'y a-t-il pas plus de femmes exerçant ces métiers?

**M. Nixon:** Je crois qu'il y a deux raisons. Tout d'abord, je suis d'accord avec la perception que les employeurs se font des femmes employées. C'est certainement le cas des trois que nous avons formées. Ce n'est pas un très grand échantillon, mais nous avons constaté qu'elles ont magnifiquement réussi dans leur emploi. Elles ont très bien réussi. Paul Mecke avait employé une de ces femmes et elle a réussi extrêmement bien, comme les deux autres.

Nous avons lancé un programme et nous espérons en lancer un second qui devrait attirer plus de femmes. Tout d'abord, il faut que des renseignements soient donnés au niveau de l'école secondaire et c'est en partie le mandat au Conseil de l'industrie et de l'éducation que de chercher à renseigner les jeunes sur les carrières qui leur sont offertes.

Pour ce qui nous concerne, nous avons mis en place un programme ou plutôt une série de programmes. Il s'agit d'un programme de sorties pour les élèves des écoles secondaires. Les élèves viennent passer une journée par semaine à notre centre de formation pendant 10 semaines et nous espérons ainsi leur donner une bonne idée de ces diverses professions, du moins des professions qui sont représentées dans cet immeuble.

L'autre chose que nous commençons à faire, c'est la mise en place d'un programme pour les femmes utilisant cette même formule d'une journée par semaine, mais commençant cette fois en neuvième année. Non seulement auront-elles la chance de décider d'apprendre un métier particulier ou de s'inscrire à un programme de formation technologique ou technique, mais elles pourront également choisir leurs sujets au niveau de l'école secondaire afin que tout leur dossier antérieur à leur inscription dans un programme de formation puisse être considéré. C'est peut-être là un programme de moyen terme, mais il aura pour nous de grands avantages parce que nous pensons que le nombre d'élèves mâles qui abandonneront l'école secondaire diminuera de façon sensible et que les stagiaires que nous accueillerons vers le milieu des années 80 seront des femmes dans une proportion de 60 à 70 p. 100. Comme mesure de survivance, si nous voulons fournir à l'industrie les bras dont elle a besoin, nous devons prendre ces mesures.

**Le président:** Certains témoins ont contesté la valeur de ce genre de centre de formation. Selon eux, ce que vous faites ici devrait être fait par les collèges communautaires et non par des centres de formation spécialisés. Je sais que vous travaillez en collaboration avec le Collège Mohawk, mais quelle est votre réponse à ces accusations? J'ignore si vous les entendez dans



[Text]

have heard them in other areas, that this is an unnecessary duplication, and that there should be a co-ordinated system, and that the co-ordinated system should be the community college system, but it should be improved to include this kind of training. How do you answer that?

**Mr. Nixon:** I believe you get far more mileage out of the direct guidance of a training advisory committee such as HITAC working in co-operation with the community college as we do here, than by putting it in one specific area.

**The Chairman:** Excuse me, I just want to make it clear that there are some industrial advisory training councils that do not have training centres.

**Mr. Nixon:** That is right.

**The Chairman:** You could have HITAC without this centre.

**Mr. Nixon:** That is true.

**The Chairman:** But the criticism is not directed to the HITAC concept but to the fact that you have centres such as this doing training in a city where you also have a community college. We have not heard it here, but we have heard it in other places; in Windsor, for example, where they are setting up an industrial training centre, and we heard it in other communities in Ontario.

**Mr. Nixon:** It is a difficult question to answer seeing as I am also a Mohawk College employee. Seriously, we have a situation, I think, where, for this community, this was the best route to go. We did not have the resources at the college to put these programs on. While we did not have the resources, we saw a great deal of benefit by placing these programs in the setting that they should be in. I think if you place a program in an industrial setting you are going to minimize the cultural shock when you place somebody as opposed to training them in a quasi-academic setting. I think that is shown by our short experience so far.

**The Chairman:** Have you followed the careers of your graduates or whatever you want to call them, and to what extent have they been successful in the careers for which they were trained?

**Mr. Nixon:** Our attrition rate is less than 10 per cent. We have put out regular surveys to employers comparing our people with the traditional trainees that they may have had in their particular company, and in 50 per cent to 60 per cent of the cases they have been comparable to those trainees that they have had on site; in about 30 per cent, they have been superior and in about 10 per cent, they have been much superior. So that is the record, and while there may be questions as to the validity of the instrument that we used, the perception of industry is that we are turning out a very good product.

**The Chairman:** My final question is: Has HITAC had a difficult time finding teachers and people to do the training?

[Translation]

votre région, mais nous les avons entendues ailleurs. On nous dit qu'il s'agit d'un double emploi inutile et qu'il devrait y avoir un système coordonné, et que le système coordonné devrait être celui de collèges communautaires, mais améliorés, pour comprendre ce genre de formation. Que répondez-vous à cela?

**M. Nixon:** Je crois que vous obtenez bien davantage sous la surveillance directe d'un comité consultatif de formation tel que HITAC travaillant en collaboration avec un collège communautaire, comme nous le faisons ici, plutôt qu'en confiant ce rôle à un organisme en particulier.

**Le président:** Pardon. Je veux seulement préciser qu'il existe des conseils consultatifs de formation industrielle qui n'ont pas de centre de formation.

**M. Nixon:** C'est exact.

**Le président:** Vous pourriez donc avoir HITAC sans ce centre.

**M. Nixon:** C'est vrai.

**Le président:** La critique ne s'adresse donc pas au concept du HITAC, mais plutôt au fait qu'il y a des centres comme celui-ci qui donnent une formation dans une ville où il existe aussi un collège communautaire. Nous n'avons pas entendu cette critique ici, mais nous l'avons entendue ailleurs, à Windsor par exemple où l'on établit un centre de formation industrielle. Nous l'avons entendue aussi dans d'autres villes de l'Ontario.

**M. Nixon:** Il est difficile pour moi de répondre à cette question, vu que je suis également employé du Collège Mohawk. Pour parler sérieusement, je dois dire que pour notre collectivité, c'était la meilleure route à suivre. Nous n'avions pas, au collège, les ressources à affecter à ces programmes. Mais même si nous n'avions pas les ressources, nous avons pensé qu'il serait très avantageux de placer ces programmes dans le contexte où ils devaient être. Si l'on place un programme dans un contexte industriel, on minimise le choc culturel, au moment de l'emploi, par rapport à celui qui est formé dans un milieu purement scolaire. Je crois que cela est démontré par notre brève expérience.

**Le président:** Avez-vous suivi la carrière de vos diplômés, si c'est ainsi que vous les appelez, et dans quelle mesure ont-ils réussi dans la carrière pour laquelle ils avaient été formés?

**M. Nixon:** Notre taux de pertes est inférieur à 10 p. 100. Nous faisons des sondages réguliers auprès des employeurs pour comparer nos anciens stagiaires avec les stagiaires traditionnels qu'ils pouvaient avoir à leur emploi, et dans 50 à 60 p. 100 des cas, ils sont comparables aux autres stagiaires. Dans 30 p. 100 des cas, ils sont supérieurs et dans environ 10 p. 100, bien supérieurs. Tel est notre dossier et même si l'on peut s'interroger sur la validité de l'instrument utilisé, il reste que la perception de l'industrie, c'est que nous avons un excellent produit.

**Le président:** Voici ma dernière question. Votre comité a-t-il eu des difficultés à trouver des professeurs et des formateurs?

## [Texte]

Are there enough people to go around in the community to do the kind of training that you want?

**Mr. Nixon:** No, there are not. We are pretty fortunate; we have been able to pick up some very good people. Unfortunately, it has also been a drain on the number of journeymen in the local area. However on the other hand, these people are also training at an average of 10 to 1, journeymen that will be going out and working. So there is a definite benefit, a payback.

In so far as industrial trainers are concerned, HITAC has just put on two programs called "Train the Trainer" and we are hoping to repeat this. We have looking at not just pedagogical training but training on a one-on-one basis, an interactive type of training. We feel that this will be of benefit to industries that have partaken of this particular program.

• 1255

**The Chairman:** I want to thank you very much for your brief and your testimony. It complements many other things we have heard this morning and I am sure it will be the same with respect to this afternoon's briefs.

The committee will now adjourn until 2 o'clock this afternoon when four more groups will appear; Professor Roy Adams from McMaster University, Mohawk College, the Citizen Action Group represented by Mr. Jon Buttrum, and, finally, a joint brief from Dofasco and Stelco.

## AFTERNOON SITTING

• 1400

**The Chairman:** We have four other groups to deal with this afternoon, and I want to start right on time and stick to my schedule because we have to return to Ottawa at the end of this afternoon.

The first witness this afternoon is Professor Roy Adams from the Department of Industrial Relations, McMaster University, who has done some well-known work in this field.

Professor Adams, we have a copy of a letter you sent to the task force with respect to your testimony this afternoon. If I understand correctly, you do not have a written brief.

**Professor Roy Adams (Department of Industrial Relations, McMaster University):** Yes that is correct. I just have notes here.

**The Chairman:** That is fine. Everything is recorded and will be on the record as you speak. What we ask people to do is restrict their initial comments to 15 or 20 minutes to leave us time for questions and dialogue.

**Professor Adams:** Okay, that is what I plan to do, Mr. Chairman.

Since your investigation has been underway for some time, I assumed in coming here this afternoon that you already have a pretty good feel for the range of training problems which face

## [Traduction]

Y a-t-il assez de gens dans votre collectivité pour donner toute la formation désirée?

**M. Nixon:** Non, il n'y en a pas assez. Nous avons eu de la chance cependant, car nous avons trouvé de très bons formateurs. Malheureusement, il nous a fallu retirer de l'exercice de leur profession certains des excellents hommes de métier de la région. Par ailleurs, chacun de ces hommes de métier en forme une dizaine d'autres qui iront se mettre au service des employeurs. Il y a donc un avantage évident, un bénéfice net.

Pour ce qui est des formateurs industriels, HITAC vient de lancer deux programmes de «formation des formateurs» et nous espérons les reprendre. Il ne s'agit pas seulement de formation pédagogique, mais de formation donnée à raison d'un formateur par élève, une sorte de formation par l'interaction. Nous estimons que ce sera très avantageux pour les industries qui ont participé à ce programme.

**Le président:** Je veux vous remercier beaucoup pour votre mémoire et votre témoignage. Ils complètent beaucoup d'autres choses que nous avons entendues ce matin et je suis sûr que ce sera la même chose pour les mémoires de cet après-midi.

La séance sera maintenant levée. Nous nous réunirons de nouveau à 2 heures cet après-midi et quatre groupes viendront témoigner: Le professeur Roy Adams de l'Université McMaster, le Collège Mohawk, le Groupe d'action populaire, représenté par M. Jon Buttrum et enfin, un mémoire conjoint de Dofasco et de Stelco.

## SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

**Le président:** Nous accueillons quatre autres groupes cet après-midi et j'aimerais commencer à l'heure et m'en tenir à l'horaire établi parce qu'il nous faut rentrer à Ottawa à la fin de l'après-midi.

Notre premier témoin cet après-midi est le professeur Roy Adams du Département des relations industrielles à l'Université McMaster. Il a fait des travaux bien connus dans ce domaine.

Professeur Adams, nous avons une lettre que vous avez envoyée au comité au sujet de votre témoignage de cet après-midi. Si j'ai bien compris, vous n'avez pas un mémoire écrit.

**M. Roy Adams (Département des relations industrielles, Université McMaster):** C'est exact. J'ai seulement des notes.

**Le président:** C'est très bien. Tout sera enregistré et versé à notre compte rendu. Nous demandons à nos témoins de faire d'abord une présentation de 15 à 20 minutes pour nous laisser le temps de poser des questions et de dialoguer.

**M. Adams:** C'est précisément ce que je compte faire, monsieur le président.

Comme votre enquête est en marche depuis quelque temps déjà, j'imagine qu'en venant ici cet après-midi vous avez déjà une assez bonne idée de la nature des problèmes de formation



## [Text]

Canada at this point in time. I thought my time here would be better spent in developing and elaborating upon a policy option designed to meet the training problems which exist, rather than going over the same ground which has been probably gone over many times in other presentations.

In the past I have identified this basic option as a training levy scheme. I want to point out right at the beginning here today, though, that the scheme I will go over is quite different from other schemes which I understand have been presented to you. In particular, it is very different from the well-known British levy-grant exemption approach.

I think the scheme which was first developed as part of the work of a commission on educational leave and productivity is probably better thought of as a combination training-tax and tax-credit scheme. It was designed first to meet several policy objectives which our investigation indicated were necessary, and from everything I have heard since then they are still necessary; second, it was designed to avoid many of the problems which currently exist in Canadian policy at this point in time and also exist in approaches that have been taken elsewhere in some of the hypothetical schemes that are around.

The basic policy objectives are these: first, to change employer attitudes and behaviour towards training. At present the majority of Canadian employers, from all indications, tend to think of training as a very costly activity which should be undertaken only as a last resort. I believe the Canadian policy should be to change this perception and to develop a system where employers are expected to train as a public responsibility and where training becomes a regular part of doing business, rather than something that is only done after all other options are explored.

• 1504

The second policy objective should be to change the attitude and behaviour of educators towards occupational and vocational education and training. In the past, and even up to right now, most Canadian educators have shown a very clear and overwhelming preference for general education in the arts and sciences, and they have de-emphasized education for work, the occupational type of education. I know we have some people here from Mohawk College, and I think in many areas Mohawk has done an excellent job. However, Ontario colleges of applied arts and technology were set up specifically to provide occupational type training, and if you look at what has happened over the past 13 or 14 years that they have been in existence, nontechnology programs have grown about four or five times faster than the technology programs. Even within those colleges that were designed specifically to meet occupational and technological needs, there has been this preference by the educators to provide a more general type of training, and that is true in spades in the secondary schools and in the universities.

## [Translation]

qui se posent maintenant au Canada. J'ai pensé que la meilleure façon d'utiliser le temps que vous m'accordez serait de vous présenter une sorte de politique visant à répondre aux besoins de formation existants au lieu de revenir sur des choses que l'on a probablement traitées maintes fois dans d'autres présentations.

Dans le passé, j'ai déjà dit que cette option de base constituait une sorte de programme d'impôt de formation. J'aimerais préciser dès à présent cependant que le programme que je vous présente est bien différent de tout ce qu'on vous a présenté jusqu'ici. Il est surtout bien différent du programme britannique bien connu qui est fondé sur des subventions et des exemptions d'impôt.

Le programme qui a d'abord été conçu dans le cadre du travail d'une commission sur le congé d'étude et la productivité est probablement mieux désigné comme une combinaison d'une taxe de formation et d'un crédit d'impôt. Il avait tout d'abord pour objet de satisfaire plusieurs objectifs de principe qui, d'après notre enquête, étaient nécessaires, et selon tout ce que j'ai entendu depuis, ils sont encore nécessaires. En second lieu, il avait pour objet d'éviter bon nombre des problèmes qui existent dans le cadre de la politique canadienne et qui existent aussi dans les approches adoptées ailleurs dans certains des programmes hypothétiques qui sont à l'étude.

Les objectifs de base sont les suivants: Tout d'abord, changer les attitudes et la conduite des employeurs à l'égard de la formation. A l'heure actuelle, d'après ce que nous en savons, la majorité des employeurs canadiens ont tendance à croire que la formation est une activité très coûteuse à laquelle il ne faut avoir recours qu'en tout dernier ressort. La politique canadienne devrait avoir pour objet de modifier cette perception et de mettre en place un système en vertu duquel il serait entendu que les employeurs doivent fournir une certaine formation à titre de responsabilité publique et en vertu duquel la formation s'insère dans le cadre normal des affaires, au lieu d'être une chose à laquelle on a recours quand on a épuisé toutes les autres possibilités.

Le deuxième objectif politique devrait être de modifier l'attitude et la conduite des éducateurs à l'égard de la formation professionnelle. Dans le passé, et encore aujourd'hui, la plupart des éducateurs canadiens ont manifesté une préférence évidente et écrasante pour l'enseignement général des arts et des sciences et ils ont eu tendance à négliger l'enseignement des métiers et la formation professionnelle. Je sais qu'il y a ici des représentants du Collège Mohawk et je pense que dans bien des domaines, ce collège a fait un excellent travail. Toutefois, les collèges ontariens d'arts appliqués et de technologie ont été créés précisément pour assurer une certaine formation professionnelle et si vous regardez ce qui s'est passé depuis 13 ou 14 années qu'ils existent, vous verrez que les programmes non technologiques ont grandi à peu près 4 ou 5 fois plus vite que les programmes de technologie. Même dans ces collèges qui avaient pour mission de répondre à des besoins professionnels et à des besoins de technologie, il y a eu cette nette préférence, de la part des éducateurs, à fournir un

## [Texte]

I think that general attitude needs to be changed. Educators have to move occupational training up on the list of priorities. This does not mean there is not a place for general education by any means, and we should have a lot of it; but there also should be more concentration on occupational training.

A third objective that I believe any policy should be designed to achieve is to accomplish more interaction between business and education. With some exceptions, business and education at this point in time are two more solitudes in the Canadian community. In general, educators have distained or ignored the needs of industry, and industry has been sort of distantly critical of education. Very rarely have businessmen become involved in the design, delivery and content. I believe if the two can be brought together education would be enriched, and the quality of the education that is delivered would be better.

The fourth objective is to significantly improve the training opportunities available to Canadians. If the first three objectives were met this would happen automatically. I am sure you have heard this example before but let me reiterate it. Canada is dependent very heavily on the importation of skilled craftsmen from abroad, while denying opportunities to Canadian youngsters to trade for the skilled trades. Yet if you read the press and if you talk with the so-called experts, quite often they will tell you that young people are turned off by manual jobs, they are dirty jobs and what have you. This whole system, the way that it goes together, is a real insult, I think, to Canadian young people. On the one hand they are denied the opportunities to train for skilled jobs, and on the other hand they are vilified by the experts for not taking up opportunities that are largely non-existent.

A fifth objective that we would have is to achieve all the foregoing without expanding administrative bureaucracies and red tape. I think that is a very key part.

The principle features of a scheme designed to accomplish these ends are: First, a new training tax equivalent to some percentage of payroll would be assessed against employers who failed to meet their responsibility to train. In the commission report, we recommended that the tax be equivalent to one-half per cent of payroll. We believe if such a tax were implemented, employers, to avoid incurring this penalty, would carefully consider their training needs and take steps to meet those needs.

A second feature of this game is a tax credit, equivalent to more than 100 per cent of the training tax I just mentioned. This tax credit would be available to employers who met their responsibility to train. It could be set at any level, and we decided not to specify a particular level; more research, more discussion with the parties would be useful before deciding what it would be.

## [Traduction]

enseignement plus général et c'est tout aussi vrai pour ce qui est des écoles secondaires et des universités.

Je crois que l'attitude générale a besoin d'être modifiée. Les éducateurs doivent accorder une plus grande priorité à la formation professionnelle. Cela ne signifie pas qu'il n'y a plus de place pour l'éducation générale, loin de là, et il en faut beaucoup. Mais il faut accorder plus d'attention à la formation professionnelle.

Un troisième objectif que toute politique, selon moi, devrait viser à réaliser, c'est une meilleure interaction entre les entreprises et le monde de l'éducation. Sauf certaines exceptions, le monde des affaires et l'éducation sont aujourd'hui, deux autres solitudes dans la collectivité canadienne. En général, les éducateurs ont ignoré ou dédaigné les besoins de l'industrie et l'industrie a été en quelque sorte un critique éloigné de l'éducation. Il est rare que des hommes d'affaires se soient occupés du contenu et de l'organisation des programmes. Si ces deux mondes peuvent être rapprochés, celui de l'éducation serait enrichi et la qualité de l'enseignement en profiterait aussi.

Le quatrième objectif serait d'améliorer sensiblement les occasions de formation offertes aux Canadiens. Si les trois premiers objectifs étaient réalisés, ce quatrième serait automatique. Je suis sûr que vous avez déjà entendu cet exemple, mais permettez-moi de le répéter. Le Canada recrute beaucoup de techniciens spécialisés à l'étranger et n'offre pas aux jeunes Canadiens l'occasion d'apprendre ces métiers spécialisés. Pourtant, les journaux et les pseudo-spécialistes prétendent souvent que les jeunes lèvent le nez sur les emplois manuels qu'ils considèrent comme des emplois sales. Toute cette affaire, à mon avis, est une véritable insulte aux jeunes Canadiens. D'un côté, on leur refuse la chance d'apprendre des métiers spécialisés et d'un autre côté, les experts les accusent de ne pas accepter des emplois qui sont en grande partie non existants.

Un cinquième objectif serait de réaliser tout ce qui précède sans accroître la bureaucratie et les chinoiseries administratives. À mon sens c'est là une partie essentielle.

Les principaux éléments d'un programme visant à réaliser ces objectifs seraient les suivants: Premièrement, un nouvel impôt de formation équivalent à un certain pourcentage de la liste de paye serait imposé à tout employeur qui ne s'acquitterait pas de ses responsabilités en matière de formation. Dans le rapport de la commission, nous avons recommandé que cet impôt soit équivalent à un demi pour cent de la liste de paye. Nous pensons que si cet impôt était prélevé, les employeurs, pour éviter d'avoir à le payer, examineraient avec soin leurs besoins de formation et prendraient des mesures pour satisfaire ces besoins.

Un deuxième élément de ce programme serait un crédit d'impôt équivalent à plus de 100 p. 100 de l'impôt de formation dont j'ai parlé. Ce crédit d'impôt serait versé aux employeurs qui s'acquittent de leurs responsabilités en matière de formation. Il pourrait s'établir à n'importe quel niveau et nous avons décidé de ne pas préciser de niveau. Il faudra plus



*[Text]*

To give you an example, a 120 per cent tax credit would result in the government subsidizing 20 cents out of every dollar spent on training. A 150 per cent tax credit would be a fifty-fifty split.

This aspect of the scheme would provide an additional positive incentive to train and it would also recognize that both society and employers gain as a result of investments in training. That was one point that was made to our commission over and over again; that any scheme designed would have to look at this aspect of who benefits. I think in terms of general training, both industry and society in general benefit significantly. There was a case for government subsidy.

Since this approach would work through the tax system rather than working through a system where, let us say, employers had to apply for grants and have those grants assessed and approved and meet all the requirements of policy—rather than a ladder which takes a lot of red tape, this would take very little. It would simply be a matter of the employers' deciding on what they need to spend on, going out and finding educators willing to provide the kind of training which they felt to be necessary and making a case on their tax report at the end of the year. Very little bureaucracy would be necessary.

Another point here is that we believe both elements of this scheme are necessary: the new tax and a tax credit. Past Canadian experiences indicated that tax credits by themselves will not accomplish the same kind of thing that a two-pronged approach would accomplish. Some employers will be enticed to provide more training only if a tax credit is involved, but if there is also a tax if you do not train, then this will bring the great majority of employers in.

What is really necessary is to get the great majority of employers in. There has been a lot of research that indicates that somewhere between 20 and 40 per cent of employers now train. That should be turned around. It should be, you know, 80 or 90 per cent that train. This is the kind of approach you need to accomplish that sort of situation.

A third feature of this scheme is the requirement that only systematic general training, provided in conjunction with legitimate educational institutions, would qualify for the tax credit. That is, employers would not be permitted to write off short-term, job-specific training. We realize this type of training, a good deal of it, would be necessary. We tried to make an estimate of what would be a reasonable, overall amount to be spent by any given employer on training. Our estimate was 2 per cent. We said 25 per cent of that, or 0.5 per cent a payroll, should be spent on general training; the other \$3.00 out of \$4.00 should be spent on short-term, job-specific training. The real problem in Canada now is this kind of general training which is portable, which is flexible, et cetera.

*[Translation]*

de recherches et plus de discussions avec les parties intéressées avant de décider du niveau.

Pour vous donner un exemple, si le crédit d'impôt était de 120 p. 100, le gouvernement se trouverait à subventionner 20 cents pour chaque dollar dépensé en formation. Un crédit d'impôt de 150 p. 100 équivaldrait à un partage des frais.

Cet aspect du programme fournirait une autre incitation à la formation et reconnaîtrait que les investissements dans la formation se traduisent par des bénéfices pour les employeurs et pour la société. C'est un argument qu'on a invoqué maintes et maintes fois devant notre commission, c'est-à-dire que tout programme devrait se demander quels en sont les bénéficiaires. De façon générale, j'estime que l'industrie et la société sont largement bénéficiaires. Une subvention du gouvernement se trouverait donc justifiée.

Comme cette formule s'appliquerait dans le cadre du système d'impôt au lieu d'un autre système où, par exemple, les employeurs devraient faire une demande de subvention, faire évaluer et approuver ces subventions, et répondre à toutes sortes d'exigences politiques, au lieu de toute une bureaucratie, notre formule en créerait très peu. Il s'agirait simplement pour les employeurs de décider ce qu'ils veulent dépenser, ensuite de recruter des enseignants disposés à donner le genre de formation dont ils croient avoir besoin et enfin, d'en tenir compte dans leur déclaration d'impôt à la fin de l'année. Cela impliquerait bien peu de bureaucratie.

Nous croyons en outre que les deux éléments de ce programme sont nécessaires, c'est-à-dire un impôt nouveau et un crédit d'impôt. Nous avons appris, dans le passé, que des crédits d'impôt ne suffisent pas à eux seuls à réaliser autant qu'un programme comportant les deux éléments. Certains employeurs seraient portés à assurer plus de formation seulement s'il y a un crédit d'impôt, mais s'il y a en même temps un impôt pour ceux qui ne fournissent pas de formation, alors la grande majorité des employeurs participeraient au programme.

Faire participer la majorité des employeurs, c'est justement l'essentiel. Il s'est fait beaucoup de recherche dans ce domaine et nous savons qu'entre 20 et 40 p. 100 des employeurs fournissent déjà de la formation. Il faudrait renverser les chiffres. Il faudrait en compter 80 ou 90 p. 100. C'est la sorte d'attitude qui est nécessaire pour arriver à de telles réalisations.

Un troisième élément de ce programme prévoit que seulement la formation générale systématique assurée de concert avec des établissements ordinaires d'enseignement donnerait droit au crédit d'impôt. C'est-à-dire que les employeurs ne seraient pas autorisés à déduire les frais entraînés par la formation à court terme préparant une personne à occuper un certain emploi. Nous savons que ce genre de formation sera toujours nécessaire, en bonne partie. Nous avons essayé d'évaluer ce qui serait un montant global raisonnable dépensé par un employeur pour la formation. Nous sommes arrivés à une estimation de 2 p. 100. Nous avons dit que le quart de ce pourcentage, soit 0.5 p. 100 de la liste de paye, devrait servir à payer la formation générale. Le reste, soit les trois quarts, servirait à payer la formation à court terme à un employé

## [Texte]

The requirement that training be developed in conjunction with legitimate educational institutions is designed in part to bring educators and industry together and to get greater interaction on the impact that would have.

If there were a scheme set at 0.5 per cent of payroll, with a tax credit equivalent to 120 per cent a payroll, then this scheme would generate approximately \$500 to \$700 million a year. If that sort of money were available, we believe that would be a significant incentive for educational institutions to go after, and to change their mode and delivery and type of education they provide. As it stands now, the main way governments have tried to get educational institutions to respond in the needs of the time is by jaw-boning, by trying to cajole them to do it, or by trying to starve them of funds. I believe this kind of a positive approach would be much more likely to be successful.

• 1415

Now, a final, very attractive feature of this scheme which I feel quite certain will interest you gentlemen, that once the business money started moving into the educational sector then the government could eventually cut back on direct grants to educational institutions. In essence, what this scheme would result in is a redirection of a significant amount of government moneys through the private sector and into the education sector. Not all of it by any means could be done in that way, but a significant amount of it could. If it was done in this way, then not only would there not be a net increase in government spending but over time there could conceivably be a net decrease in government expenditures in support of these kinds of plans.

As far as I see it, and my colleagues on the commission I think would agree with me, there are significant benefits to be gained by almost everyone involved, all the parties involved. As far as business is concerned, business would do more and better manpower planning, and just in doing better manpower planning, just assessing what their needs are, they would likely be more efficient and more effective. Also, better trained employees could be expected to be considerably more productive than they currently are.

There is a good deal of research around which indicates that well-planned and well-targeted training schemes have a very large impact on productivity. That does not mean that any education will have a large impact on productivity. If you take someone who has a degree in the classics and compare him with someone who graduated from Grade 13 and you want both of them to be managers, there is no real reason why one should be a better manager than the other due to the education received. But if the training is very well planned and very well targeted and in tune with the needs of individual organizations, then it should give you a very big bang in terms of productivity.

## [Traduction]

particulier. Le nœud du problème au Canada c'est ce genre de formation générale qui est échangeable, flexible, et cetera.

Si l'on exige que la formation soit élaborée de concert avec des institutions d'enseignement, c'est en partie pour établir un contact entre les éducateurs et l'industrie et pour susciter la plus grande interaction possible de cet impact.

Si l'on adoptait un programme fondé sur 0.5 p. 100 de la liste de paye et un crédit d'impôt équivalent à 120 p. 100 de la liste de paye, ce programme produirait entre 500 et 700 millions de dollars par année. Et si de telles sommes étaient disponibles, nous croyons que ce serait suffisant pour inciter les établissements à modifier leurs programmes et méthodes d'enseignement afin de participer à ces fonds. A l'heure actuelle, pour essayer d'amener les établissements d'enseignement à répondre aux besoins de l'époque, les gouvernements ont supplié, cajolé ou ont essayé de leur couper les vivres. A mon avis, notre forme d'attitude positive aurait beaucoup plus de chances de succès.

Enfin, ce programme comporte un élément très particulier qui ne manquera certes pas de vous intéresser: une fois que les fonds provenant du monde des affaires commenceront à trouver leur chemin jusqu'au secteur de l'éducation, les gouvernements pourront envisager de couper les subventions directes aux établissements d'enseignement. Au fond, ce programme se trouverait à réorienter une partie importante des fonds de l'État par l'entremise du secteur privé vers le secteur de l'éducation. Tout l'argent nécessaire à l'éducation ne pourrait certes pas venir de cette façon, mais il y en aurait une proportion importante. Et si l'on procède de cette façon, non seulement y aurait-il une diminution des dépenses du gouvernement mais, avec le temps, on pourrait envisager une diminution nette des dépenses du gouvernement pour ce genre de programme.

A mon avis, avis que partagent, je pense, mes collègues de la commission, il y aurait d'énormes avantages pour toutes les parties intéressées. Les hommes d'affaires d'abord seraient incités à faire une meilleure planification de leur main-d'œuvre et ainsi, ils feraient une meilleure évaluation de leurs besoins, ce qui les rendrait plus efficaces et plus efficaces. En outre, des employés mieux formés devraient devenir considérablement plus productifs qu'ils le sont à l'heure actuelle.

Il s'est fait beaucoup de recherche dans ce domaine et d'après les résultats obtenus, des programmes de formation bien planifiés et bien organisés ont un énorme impact sur la productivité. Cela ne signifie pas que toute forme d'enseignement aura beaucoup d'impact sur la productivité. Si l'on prend un diplômé en littérature et une autre personne qui a sa treizième année pour en faire deux questionnaires, il n'y a aucune raison pour que l'un soit un meilleur gestionnaire que l'autre à cause de sa formation. Mais si la formation est très bien planifiée et bien organisée en fonction des besoins de chaque organisation, elle devrait exercer un énorme impact sur le plan de la productivité.



## [Text]

In short, we expect that business as a result of this scheme will show a very healthy return on investment in the years ahead. You have talked to some of the companies around that do make significant investments in training, and by and large it has been my experience that they are very well satisfied with those investments, that they get a very good return.

As far as the benefit to education, the business people with their more down to earth type of attitude should enrich the educational programs which currently are being offered. The initial influx of funds would be a real boon at this time where many institutions are hurting. If you look just at the universities, one of the spin-off effects of this type of plan would be that universities would get much more involved with the community and that one could expect a significant increase in relevant type research or community-based type research that would be of value to business, education and society in general.

Of course, this would be a big advantage to individuals who would have more opportunities to become fully competent in what they do now, but also to train them in moving up in the organizational hierarchies. As a result, there should be a spin-off in terms of the quality of work life and job satisfaction, and it should also have the effect of making Canadian workers less prone to obsolescence. With more broadly based training they would be more flexible and less likely to be completely obsolescent as a result of new technological developments.

In terms of the impact on society, the new career opportunities should, we expect, open up a real reservoir of currently untapped talent and creativity. There are an awful lot of Canadians that are locked into dead-end jobs and who are performing at well below their potential. This kind of an approach should open up a lot of that potential. The work force would be more flexible and more mobile and thus able to respond more quickly to opportunities as they arise. The over-all impact on the economy would be more productivity and more international competitiveness.

• 1420

Now look, I have painted a very, very, bright picture and made a number of generalisations; maybe you think I am overselling the case and maybe I am. But I realize that any bold new approach, and I think this would be a somewhat bold approach if it were put into effect, is primed to unanticipated negative consequences. I realize that and I think my colleagues on the commission I serve realize that. But, frankly, I personally believe that the risks are well worth taking and that the anticipated payoff is really significant. These are my basic comments, and I am open for questions.

**The Chairman:** It is an interesting proposal, and there is a new twist on the levy-grant systems that we have heard about or that have been proposed to us. Certainly the proposals we have had so far have not been all stereotypes of the British system; there have been various proposals made.

## [Translation]

Bref, nous pensons que ce programme devrait rapporter d'énormes dividendes au monde des affaires pour les investissements engagés dans ce domaine. Vous avez parlé à certaines sociétés qui investissent des montants importants dans la formation et de façon générale, j'ai constaté pour ma part qu'elles sont très satisfaites des résultats obtenus par ces investissements.

Pour ce qui est des avantages pour le monde de l'éducation, disons que les hommes d'affaires, grâce à leurs attitudes plus pratiques, devraient enrichir les programmes d'enseignement présentement offerts. Le premier apport d'argent devrait être un véritable stimulant en cette époque où beaucoup d'établissements manquent de fonds. Dans le cas des universités, l'un des effets d'entraînement de ce genre de programme serait qu'elles s'impliqueraient davantage dans la collectivité et qu'on pourrait s'attendre à une augmentation importante des programmes de recherche fondés sur la collectivité, ce qui serait très important pour le monde des affaires, pour l'éducation et pour la société en général.

Évidemment, il y aurait de grands avantages pour les personnes qui auraient ainsi l'occasion de devenir plus compétentes dans ce qu'elles font à l'heure actuelle et en outre, de se former pour accéder à des postes plus élevés de la hiérarchie. Il en découlerait des effets sur le plan de la qualité de la vie au travail et de la satisfaction au travail. En outre, les compétences acquises par les travailleurs canadiens auraient moins tendance à devenir désuètes. Grâce à une formation plus générale, les travailleurs seraient plus souples et ils auraient moins tendance à être dépassés par les développements technologiques.

Pour ce qui est de l'impact sur la société, les nouvelles perspectives de carrières devraient ouvrir tout un réservoir inexploité de talents et de créativité. Il y a énormément de Canadiens qui se trouvent enfermés dans des emplois sans débouchés et qui produisent à un niveau bien inférieur à leur potentiel. Ce genre d'approche devrait leur permettre de réaliser leurs possibilités. La population active deviendrait plus flexible et plus mobile et par conséquent, mieux en mesure de répondre rapidement aux possibilités qui s'offrent. L'économie en général deviendrait ainsi plus productive et serait mieux en mesure de soutenir la concurrence internationale.

J'ai brossé un tableau très optimiste et j'ai fait certaines généralisations. Vous pensez peut-être que j'exagère et il se peut que vous ayez raison. Mais je me dis que toute approche vraiment neuve comme le serait celle-ci, si elle était mise en vigueur, doit s'attendre à des conséquences négatives imprévues. Je sais cela comme, je pense, mes collègues de la commission. Mais je dois vous dire franchement qu'à mon avis personnel, le jeu en vaut la chandelle et que le résultat positif serait vraiment important. J'ai terminé ma présentation et je serais maintenant prêt à répondre à des questions.

**Le président:** Votre proposition est intéressante et j'y vois un nouvel aspect des différents systèmes d'impôt et de subventions dont nous avons entendu parler ou qui nous ont été proposés. Tous ceux qu'on nous a proposés jusqu'ici ne sont pas, loin de

[Texte]

I would like to ask you some questions. You say you would have very little difference from the levy-grant system, the British system, and that there would be very little bureaucracy or red tape. But how would one decide whether one industry should have the tax applied to it because it had no training program, and another industry should get the benefit of the tax credit because it did have, especially since some training programs are open to question. For instance, there are marginal training programs. It seems to me that there would be a need for a certain number of inspectors who would say, okay, you get the tax credit, or you have the tax.

**Professor Adams:** It could be applied universally which was our recommendation or it could be applied selectively. I mean if you wanted just to solve the skilled trades problem and nothing else, and I think the problems are more general than that, then you could apply it to those industries where it was a significant problem. You could do that; there are classification systems which would permit the government to do that. But if it were applied universally, those decisions would not be made by anyone in government. The decision would be made by the employer. We are simply saying that all employers who came underneath the tax scheme would be liable for the tax.

It would also say that if you spend money on general training, then you can write that off against your tax liability, and you could write off more than the amount that you would have spent on training. So at the end of the year you would have to get together with your tax accountant. Also you would have to be sure that the training you did met the general guidelines. If it did, you would have to estimate the amount of money that you spent on that training and, then, you would simply set that off against your tax liability, and you would send in your tax report. That is the way you would do it. There would be no decisions made as to who got how much. I mean you would get whatever the scheme showed that you would get.

**The Chairman:** My point is though that according to the witnesses that appeared before this committee, there are a lot of pseudo training systems. For example, company A says, Sure I am going to take advantage of that; I am going to put up this training system. He has a few fly-by-night trainers and he says, There, I have a training system and I take advantage of this. He applies, and he gets the tax credit but, in fact, it is a phoney training system; it is not really training at all. I know you say "according to the guidelines", but who checks to see whether the training program really is a worthwhile training program?

**Professor Adams:** Okay. One of the requirements was that it be training offered by legitimate educational institutions, and I imagine that up front in the scheme . . .

**The Chairman:** There are many institutions!

[Traduction]

là, des copies du système britannique. Nous avons entendu toutes sortes de propositions.

J'aimerais vous poser quelques questions. Vous dites que votre programme serait très peu différent du système d'impôt et de subventions britannique et qu'il entraînerait très peu de bureaucratie ou de complications administratives. Mais comment pourrait-on décider qu'une industrie devrait payer l'impôt parce qu'elle n'a pas de programme de formation alors qu'une autre industrie devrait bénéficier du crédit d'impôt parce qu'elle en a un, étant donné surtout que la nature de certains programmes de formation est discutable. Par exemple, il y a des formations marginales. Il me semble qu'il faudrait un certain nombre d'inspecteurs qui iraient sur place pour dire à l'employeur qu'il a droit au crédit d'impôt ou qu'il doit payer l'impôt?

**M. Adams:** Il pourrait y avoir une application universelle et c'est notre recommandation, ou une application individuelle. Ce que je veux dire, c'est que si l'on cherche une solution aux problèmes des métiers spécialisés et rien d'autre, mais je crois que les problèmes sont plus généraux que cela, alors, on peut appliquer la formule aux industries où il se pose un véritable problème. On peut procéder de cette façon et il y a des systèmes de classification qui permettraient au gouvernement d'y parvenir. Mais s'il y avait une application universelle, les décisions ne seraient prises par personne au gouvernement. La décision serait prise par l'employeur. Nous disons simplement que tous les employeurs visés par le programme d'impôt devraient payer l'impôt.

Nous disons aussi que si un employeur dépense de l'argent pour une formation générale, alors il peut déduire ces montants de son impôt et il peut déduire plus que ce qu'il a vraiment dépensé pour la formation. A la fin de l'année, il faudrait donc faire une étude par les comptables et il faudrait s'assurer que la formation donnée répond vraiment aux normes générales. Si c'est le cas, il s'agit simplement d'évaluer le montant dépensé pour la formation, de le déduire de l'impôt à payer et de présenter la déclaration d'impôt. Ce serait la façon de procéder. Il n'y aurait personne pour décider du montant que chacun doit déduire. C'est-à-dire que chacun déduirait ce que le programme lui permet de déduire.

**Le président:** J'aimerais cependant faire remarquer que selon certains de nos témoins, il existe des pseudo-programmes de formation. Par exemple, une certaine société pourrait décider de profiter de ce programme et de mettre sur pied une certaine formation. Elle engage quelques pseudo-formateurs et déclare qu'elle a maintenant un programme de formation pour bénéficier du programme d'impôt. Elle demande le crédit d'impôt et l'obtient, mais en fait, il ne s'agit pas d'un véritable programme de formation. Ce n'est même pas la formation. Vous dites, je le sais, qu'il faudra respecter les normes, mais qui fait les vérifications nécessaires pour voir si le programme de formation a une valeur réelle?

**M. Adams:** Je vois. L'une des exigences, c'est que la formation soit offerte par un établissement d'enseignement légitime et j'imagine qu'au début du programme . . .

**Le président:** Il y a beaucoup d'établissements.



[Text]

**Professor Adams:** ... "legitimate educational institutions" would have to be defined. I would not want to see a system so inflexible that you had to go only to the publicly funded community college, only to a university, or only even to a secondary school because it is conceivable they could be brought into it too. You might want to go to something else. But if you wanted to make that kind of a case, then presumably you would have to make the case to the tax authorities which would have general guidelines that they would have to go under. I do not think the complexity would be any greater than the current types of tax credits and tax write-offs that we have right now.

**The Chairman:** As I say, I can see that in the case where you use the certified or approved technical training institutions. But say there was training on the job.

• 1425

What happens to companies like Stelco and other companies that do not use institutions, but do their own training through apprenticeship programs and so on? That would be a good one.

**Professor Adams:** Well, in order for this to qualify, you would have to work out a deal with an educational institution. Basically what Stelco would have to do if they wanted to have this training certified under the scheme, presumably they would have to come down to, let us say, Mohawk, and they would have to work out a deal with Mohawk whereby Mohawk could say, yes, we certify this training as being legitimate, general, flexible type of training. That is to avoid the situation of very job-specific, very non-portable training. Now, that is one structural element of the thing that, I imagine, there will be some opposition to, but by this, you are setting in motion a force whereby the educational institutions are going to be going after dollars, and the companies are going to be looking for ways to make use of the scheme. You would bring the two together.

It seems to me that if the training done at Stelco is really good training, if it is general, if it is portable, if it meets the needs of employees and it meets the needs of the nation, then an institution like Mohawk can look at it and say, yes, it makes some sense and, as a result of this, the students should be granted a diploma or a certificate or what have you. We can say, yes, it does qualify. It will be basically a matter of negotiating between companies and institutions rather than negotiating between companies and government bureaucracy.

**The Chairman:** When I ask these questions, it is not that I disapprove of your proposal; I am testing it.

**Professor Adams:** That is fine.

**The Chairman:** It appears to me that what you are doing there is replacing government bureaucrats who would verify training programs under a levy-grant system by people who work for Mohawk College. They in fact would be doing the same role. You are saying that they would have to have a certain staff. Whether it was Mohawk College or McMaster University or whatever, they would have to come in and make

[Translation]

**M. Adams:** Je dis établissement d'enseignement légitime et cela resterait à définir. Je ne voudrais pas un système inflexible qui exigerait uniquement la participation de collèges communautaires étatisés ou d'universités ou même seulement une école secondaire, car elles pourraient bien être amenées à participer. Peut-être voudra-t-on s'adresser à d'autres sortes d'établissements. Mais dans ce cas, j'imagine qu'il faudrait présenter le dossier aux autorités fiscales qui devraient accorder des exceptions à leurs directives générales. A mon avis, ce ne serait guère plus complexe que tous les crédits d'impôt et les déductions d'impôt que nous avons à l'heure actuelle.

**Le président:** Cela va de soi, évidemment, quand on a recours à des établissements d'enseignement agréés ou approuvés. Mais prenons le cas de la formation en cours d'emploi.

Qu'arrive-t-il à des compagnies comme Stelco et à d'autres compagnies qui ne s'adressent pas à des établissements, mais qui font leur propre formation par des programmes d'apprentissage? Ce sont pourtant de bons programmes.

**M. Adams:** Même dans ce cas, pour obtenir les crédits d'impôt, il faudrait conclure une entente avec un établissement d'enseignement. Si Stelco veut faire accepter sa formation en vertu du programme, elle devrait s'adresser, par exemple, au Collège Mohawk pour conclure une entente en vertu de laquelle le collège pourrait certifier que cette formation est légitime, générale et assez flexible. Cela, pour éviter des situations de formation très centrées sur un emploi particulier et sans flexibilité. Il s'agit là d'un élément de structure qui suscitera certaines oppositions, mais n'oublions pas que nous mettons en action une force par laquelle les établissements d'enseignement chercheront à obtenir des fonds tandis que les compagnies chercheront des moyens d'utiliser le programme. Il faudrait que les deux se rencontrent.

Il me semble que si la formation donnée par Stelco a une véritable valeur, si elle est générale et flexible, si elle répond aux besoins des employés et aux besoins du pays, alors un établissement comme le Collège Mohawk peut l'examiner et dire qu'effectivement, elle est bonne et que ceux qui obtiennent cette formation peuvent obtenir un diplôme ou un certificat. Le collège peut confirmer la valeur du programme. Il s'agira au fond de négociations entre les compagnies et les établissements au lieu de négociations entre les compagnies et la bureaucratie gouvernementale.

**Le président:** Si je pose ces questions, ce n'est pas que je rejette votre proposition. J'essaie de la comprendre.

**M. Adams:** C'est très bien.

**Le président:** Il me semble que ce que vous faites, c'est que vous remplacez les bureaucrates de l'État qui vérifieraient les programmes de formation en vertu d'un système d'impôt et de subventions par des employés du Collège Mohawk. En fait, ils joueraient le même rôle. Vous dites qu'il leur faudrait pour cela un certain personnel. Qu'il s'agisse du Collège Mohawk, de l'Université McMaster ou d'un autre établissement, il faut

[Texte]

sure that the training programs are up to scratch in order to get the tax credit, which is all right.

**Professor Adams:** I guess that is really not the way that I see it working. There are a number of programs that have been developed in conjunction with businesses and colleges—many of the regulated trades, apprenticeship and what have you. Basically the way I see it, you will work out a program. A company like Stelco, if they wanted a tailor-made program, they would work it out, but it would have to meet general guidelines. Once you got the program going, and everybody was satisfied, and performance and exit standards were set up for certain levels, presumably by examinations, the educators would be involved, and they would be the ones that would generally oversee the system. It seems to me that if you have developed a system, and if you have laid out the standards, then it all should follow if it is developed right. This is done right now to a great extent. There would be more of it of course, but there would be more money involved. Now, the benefit that you get is that you do not have to go through a third party; you get direct negotiations between the two parties involved: the educators who look at things from one perspective, and business, saying, this is what I need—you force them together, and you force them to sit down. You force educators to sit down and take business needs into consideration; you force business to take the consideration the educator has, and you should get a better deal coming out the other end. Maybe there is some bureaucratic spinoff that would go into the colleges, but it seems to me it would be a more productive type of bureaucracy at least. Basically with the grant schemes an employer who wants to apply for a grant to do a certain type of training, first of all has to find out, where is the grant that is appropriate to his situation, and there are grants spread throughout the federal bureaucracy, throughout each provincial bureaucracy; just identifying the appropriate grant is a real chore. Once you have identified the appropriate grant, then you have to go through filling out the paperwork, submitting it to somebody who will look at it, and maybe will have comments on it and will know what you are doing. Maybe you will have to re-write it. By the time you get the grant, it may be a year later, and the problem that you wanted to solve may be moot.

• 1430

I have heard of examples of this sort of thing, actually of that kind of case—parties, coming in and talking about it. Nobody is being irresponsible in that system. The bureaucrat is doing precisely what he is supposed to do; he is trying to make sure that the government's money is spent as it should be spent. The businessman is frustrated by the whole thing. As a result, I am sure you have seen the Robertson, Nickerson report, in which they show that over 90 per cent of the employers in their survey stay away from this whole thing because it is just too much nuisance to go through the grant route. It is just too much trouble, so they stay away from it.

**The Chairman:** Yes, but we have also asked many educational institutions why they would not go into co-operative

[Traduction]

draît des inspecteurs qui viennent vérifier si les programmes de formation répondent à certaines normes et donnent droit à des crédits d'impôt. Cela, je le comprends.

**M. Adams:** Ce n'est pas tout à fait comme cela que je vois les choses. Beaucoup de programmes ont été élaborés en collaboration entre les entreprises et les collèges, dans le cas des métiers réglementés et des programmes d'apprentissage par exemple. D'après moi, il faudra une sorte de programme de base. Si une compagnie comme Stelco veut un programme qui réponde à ses propres besoins, il lui faudra l'élaborer en répondant à certaines normes générales. Une fois le programme lancé et tout le monde satisfait, et après l'adoption de normes d'évaluation et de diplômes, pour certains niveaux et probablement au moyen d'examens, les éducateurs seraient impliqués et ils auraient de façon générale à surveiller le système. Si vous avez élaboré un système et établi certaines normes de base, alors tout devrait tomber en place et se dérouler normalement. Cela se fait déjà dans une large mesure. Il y en aura davantage, mais il y aurait aussi plus de fonds engagés. L'avantage, c'est qu'il n'y a pas besoin d'une tierce partie. Il y a négociation directe entre les deux parties intéressées: les éducateurs, qui surveillent les choses dans une certaine optique et les hommes d'affaires qui exposent leurs besoins propres. On les oblige à se rencontrer et à s'entendre. On oblige les éducateurs à tenir compte des besoins du monde des affaires. On oblige les hommes d'affaires à tenir compte des possibilités de l'éducateur et l'entente ainsi conclue devrait donner de meilleurs résultats. Il se créerait peut-être une certaine bureaucratie dans les collèges, mais il me semble au moins que ce serait une bureaucratie plus productive. Au fond, dans le cadre des programmes de subventions, l'employeur qui veut demander une subvention pour réaliser une certaine forme de formation doit d'abord découvrir où se trouve la subvention appropriée et on sait qu'il y en a un peu partout dans la bureaucratie fédérale et dans chaque bureaucratie provinciale. C'est déjà une énorme tâche de découvrir la subvention appropriée. Une fois que vous l'avez trouvée, il faut remplir toutes sortes de formules et les soumettre à quelqu'un qui les examinera, qui fera ses commentaires et qui sera au courant de ce que vous faites. Il vous faudra peut-être réécrire votre demande. Quand vous recevrez la subvention, ce sera peut-être une année plus tard et le problème à régler aura évolué.

J'ai entendu toutes sortes d'exemples de cette nature et des gens sont venus nous raconter leurs mésaventures. Personne, dans ce système, n'est irresponsable. Le bureaucrate fait précisément ce qu'il doit faire. Il cherche à s'assurer que l'argent du gouvernement est dépensé comme il doit l'être. L'homme d'affaires est frustré par tout le système. Il en résulte ce que vous avez sûrement lu dans le rapport Robertson Nickerson où l'on voit que plus de 90 p. 100 des employeurs se tiennent loin de toute l'affaire parce qu'il est trop compliqué de présenter des demandes de subvention. Cela leur cause trop d'ennuis et ils s'en abstiennent.

**Le président:** Oui, mais nous avons aussi demandé à beaucoup d'établissements d'enseignement pourquoi ils ne font pas



## [Text]

education, and the great majority of the ones that are not into it say that, in principle, they approve of it but they are not in it because it is very expensive, especially the supervisory role required by the educational institution once their students are in industry to determine whether the training they are getting in industry is, in fact, training and not simply cheap labour, whether it really qualifies. They say it would be easy to have a co-operative education program where they go out in block periods to work or on day release, and just let them go, but they say, "When they come back, what have they got?". Maybe you are right, maybe verification by community college authorities for the purposes of such a scheme is the best way of doing it. It could be a great improvement over the levy-grant system in Britain, and we will examine that.

**Professor Adams:** If I could just respond to these cost considerations by educational institutions. I have provided you with an article that I have written and published. It is very interesting, if you calculate the average cost of educating a post-secondary student in Canada and then contrast the costs of those courses, against some of the programs that exist, let us say, in the United States. There are all sorts of reasons for justifying this, but there are a lot of programs around that can be built much less expensively than the average program when imagination comes forth, and creativity comes forth. There were lots of examples of post-secondary programs spread throughout North America, not just in the United States but in Canada too, that have been developed very cleverly, and are working. These programs have been assessed in terms of what happens to the students afterwards. Are they successful? Do they get ahead? Do they get accepted by graduate schools, if it is university? There are a number of different criteria. By and large they do pretty well.

What I am saying is that there are economies that can be achieved when an institution sits down and really works at it. Right now, the main tasks of institutions have been in convincing the government to give them more money, cutting back on internal expenses, pirating students from other institutions—you go on and on. The last thing is serious innovation, it is the last step. Educational institutions tend to be very conservative, but if this type of money is available, if it is out there and the message is clear that if you put more money into your institution you are going to have to go after this money rather than getting it from us with no strings attached—forget that—then they will move, I am convinced that they will move.

**The Chairman:** David Orlikow.

**Mr. Orlikow:** I like the ideas you suggest. Like the chairman, I think to a certain extent you are going to have to have some bureaucracy. In other words, since you make it clear that you would only permit these tax credits for training programs that are broad rather than as specific to the employer, somebody—not somebody from the Canada Employment and

## [Translation]

d'enseignement coopératif et la grande majorité qui ne le font pas nous disent qu'en principe, ils sont en faveur, mais qu'ils n'en font pas parce que c'est trop coûteux, et ils pensent surtout au rôle de surveillant qui incombe à l'établissement d'enseignement une fois que les élèves sont rendus dans l'industrie, pour déterminer si la formation donnée par l'industrie est en fait de la formation et non un recrutement de main-d'œuvre bon marché, et pour déterminer si le programme répond aux normes. Ils disent que des programmes d'enseignement coopératif seraient faciles s'ils pouvaient aller donner leurs services pendant certaines périodes déterminées ou pendant un certain nombre de jours chaque mois. Mais ils se demandent, quand ils reviennent, ce qu'ils ont appris. Vous avez peut-être raison. La meilleure façon de procéder, pour un programme de ce genre, c'est peut-être de passer par les collèges communautaires. Ce serait peut-être une amélioration sensible sur le système britannique d'impôt et de subventions, et nous allons l'étudier.

**M. Adams:** J'aimerais répondre à ces questions de coût soulevées par les établissements d'enseignement. Je vous ai remis un article que j'ai publié. Il est très intéressant de calculer ce que coûte en moyenne la formation d'un étudiant post-secondaire au Canada pour le comparer avec le coût de certains programmes qui existent, par exemple, aux États-Unis. Il y a toutes sortes de raisons pour les justifier, mais il existe beaucoup de programmes qui peuvent être élaborés à bien moindre coût que le programme moyen, si on a un peu d'imagination et de créativité. On a de nombreux exemples de programmes post-secondaires très efficaces qui sont mis en œuvre partout en Amérique du Nord et non seulement aux États-Unis, mais aussi au Canada. On a fait une évaluation de ces programmes en prenant en considération ce qui arrive aux élèves, une fois la formation terminée. Ont-ils du succès? Vont-ils plus loin? Sont-ils acceptés par les écoles supérieures, s'ils vont à l'université? Il y a différents critères. De façon générale, ils réussissent très bien.

Ce que j'essaie de dire, c'est qu'on peut réaliser des économies quand un établissement se donne la peine d'élaborer un véritable programme. A l'heure actuelle, les principales tâches des établissements d'enseignement ont été de convaincre le gouvernement de leur donner plus d'argent, d'essayer de couper les dépenses internes, de rejeter les étudiants des autres institutions et ainsi de suite. Ce n'est qu'en tout dernier lieu qu'on pense aux véritables innovations. Les établissements d'enseignement ont tendance à être très conservateurs, mais si des fonds de cette nature étaient disponibles, et si chacun savait très bien que pour obtenir plus de fonds il faut créer des programmes et aller chercher les fonds au lieu d'attendre qu'ils soient donnés, alors, j'en suis convaincu, les établissements d'enseignement trouveraient les moyens de les obtenir.

**Le président:** David Orlikow.

**M. Orlikow:** J'aime les idées que vous proposez. Comme le président, je pense que dans une certaine mesure, vous devrez avoir une certaine bureaucratie. Autrement dit, comme vous précisez que vous autoriseriez des crédits d'impôt seulement pour les programmes de formation généraux et non pour ceux qui répondent aux besoins spécifiques de l'employeur, quel-

**[Texte]**

Immigration Commission of the provincial Ministry of Education—somebody in the institution would have to monitor these things. Mind you, I think that would be a great advantage, because it would be the employer who employs people and the educator who tries to educate them who would get together to try to devise the programs that would be the most relevant.

I would like to ask you a couple of questions, questions not arising from what you have said today, but arising from that study you did. I am very concerned, and it was not just your commission that reported on this—about the very large number of Canadians whom you refer to who are functionally illiterate. Where do they fit in, or do they fit in anywhere, in the kind of thing you have been talking about today?

• 1435

We are talking about—I am speaking from memory—several million people.

**Professor Adams:** Yes, quite so, quite so. Well, one of the ideas in putting this particular scheme together—and this particular scheme is really not designed specifically to do anything for those types of people. To address that problem, we came up with an alternative scheme we thought would be worth while. Nevertheless, certain elements of this might apply to them.

There is one example in the commission report of a scheme that was on the books in Toronto. It gives an example of what might be done. Let us take the labourers' union in Toronto. It now has a program mostly for people with second, third, fourth-grade education and what-have-you in the labourers' union, many of them immigrants. The program is all skilled trades training oriented at this time. Those programs could have a literacy upgrading aspect to them. It would simply be a matter of, in this case, the union and management identifying the usefulness of that within their context and sitting down and working out plans for it. They could be developed in conjunction with—well, the community colleges do a fair amount of work with adult functional illiterates, and if that were useful in the context of a company, then that presumably would qualify for this kind of a program.

This is not specifically designed to meet that end, but you could see more of this happening. But a lot of things need to be done.

**Mr. Orlikow:** In recent years the federal government, the Department of Employment and Immigration, has been cutting back on basic skill training . . .

**Professor Adams:** That is right.

**Mr. Orlikow:** . . . basic education training. What is your view of that kind of decision?

**Professor Adams:** It is pretty tough to take for the people who are being affected, because that is the main effort in Canada at this time; the main organized effort. I understand a few provinces now are beginning to look more seriously at the question, partially as a result of our work.

**[Traduction]**

qu'un, non pas un agent de la Commission canadienne de l'Emploi et de l'Immigration ou un agent du ministère provincial de l'Éducation, mais quelqu'un de l'établissement d'enseignement devrait vérifier ces choses. Ce serait, à mon avis, un grand avantage, car c'est l'employeur qui emploie les gens et l'éducateur qui essaie de les former qui se réuniraient pour essayer d'élaborer les programmes les plus pertinents.

J'aimerais vous poser quelques questions qui découlent non de ce que vous avez dit aujourd'hui, mais de l'étude que vous avez faite. Je suis très inquiet parce que non seulement votre commission, mais bien d'autres ont mis en lumière le grand nombre de Canadiens qui, selon vous, sont fonctionnellement analphabètes. Comment seront-ils visés par les différents programmes dont vous nous avez parlé aujourd'hui?

Je parle de mémoire ici, mais il me semble qu'on parlait de plusieurs millions de personnes.

**M. Adams:** Oui, vous avez raison. Le programme dont j'ai parlé n'aurait pas vraiment pour objet de régler le problème de ces gens. Mais en examinant les moyens de réaliser ce programme, nous avons trouvé une autre solution qui, selon nous, répondrait aux besoins particuliers de ces gens. Il reste que certains éléments de notre programme s'adresseraient aussi à eux.

Dans le rapport de la commission, on donne l'exemple d'un programme qui a été réalisé à Toronto. C'est un exemple de ce que l'on peut faire. Prenons le cas du syndicat des journaliers de Toronto. Il a présentement un programme qui s'adresse surtout à des membres du syndicat qui ont leur deuxième, troisième ou quatrième année, surtout des immigrants. Ce programme porte surtout sur l'enseignement d'un métier. Ces programmes pourraient comporter un élément de perfectionnement scolaire. Il s'agirait simplement que le syndicat et la direction de l'entreprise déterminent que ce programme serait utile dans leur contexte. Ensuite, il suffirait d'élaborer des plans. Les programmes pourraient être élaborés de concert avec les collèges communautaires qui font déjà beaucoup de travail dans le sens du perfectionnement scolaire des adultes analphabètes et si un tel programme est utile à une compagnie, alors il pourrait probablement donner le droit de participer à ce genre de programme.

Notre programme n'a pas pour objet de répondre vraiment à ce besoin, mais beaucoup de choses de cette nature pourraient se produire. Il y a tellement à faire.

**M. Orlikow:** Ces dernières années, le gouvernement fédéral, par l'entremise du ministère de l'Emploi et de l'Immigration a coupé dans ses programmes de formation de base.

**M. Adams:** C'est exact.

**M. Orlikow:** Que pensez-vous de ce genre de décision?

**M. Adams:** C'est très difficile à accepter pour ceux qui sont directement concernés, car c'est là le principal de ce qui se fait au Canada de façon organisée en ce moment. On me dit que certaines provinces commencent à examiner sérieusement la question, en partie par suite de nos travaux.



[Text]

But you have to take it from two perspectives. I can understand why the federal government is cutting back. They see that if they deal only with the most trainable people, who are likely to do the very best, they seem to get better results than if they deal with people who have serious long-term problems which need to be corrected. But if you look at it from the perspective of the people, who are really locked in to a very bad situation, it is pretty terrible that that is falling away.

**Mr. Orlikow:** But if you look at it not just from the point of view of the people but from the point of view of the country, people who are functionally illiterate are likely to be unemployed and needing assistance for a good part, if not all, of their lives.

**Professor Adams:** That is right. I agree—well, it depends on the group within the functionally illiterate that you mean. Some people are functionally illiterate because their intellectual capabilities are limited. But there are many people who are functionally illiterate not because they are less intelligent than you or I but because they have not been given the real opportunities to develop; for a number of reasons, in their youth they just did not function well in school.

A new approach is needed. I agree that we really need some sort of a national program to do something about the problem of functionally illiterate adults. The thing is, it is a long-term kind of commitment. In the programs that now exist you probably cannot accomplish a whole lot in a year because of federal-provincial jurisdictional questions. Even the federal programs that currently exist are not very well assimilated with the provincial programs so the people who get through them do not necessarily get the credit they might deserve to get. Also, there are a number of artificial barriers that employers have in regard to training.

• 1440

This is another issue you want to get at, these barriers that say someone ought to have grade 10 to get into a training program, or ought to have a grade 12 education in order to qualify for a janitorial job or what-have-you. This is a very serious problem that exists throughout our economy and which nobody is really looking at. The existing research shows very little relationship between years of education per se and performance and job. If you want to do the research to find out if it really makes a difference, by and large you cannot find the correlation you would expect to find.

I would suggest that these barriers are really artificial and maybe something ought to be done about the barriers. Alternatively, maybe something ought to be done to make sure that the people can get over those barriers. These screening devices are a convenient device, but they screen out an awful lot of people who would do just fine if they were given the opportunity and if the selection instruments used as a screening device were more accurate.

**Mr. Orlikow:** But they make it easy for the personnel department to really look at a lot fewer applications.

[Translation]

Mais il faut examiner deux aspects de la question. Je comprends pourquoi le gouvernement fédéral diminue sa participation. On s'aperçoit que si l'on s'occupe seulement des personnes faciles à former, celles qui devraient obtenir le plus de succès, on obtient de bien meilleurs résultats que si l'on s'occupe des gens qui ont de graves problèmes à long terme. Mais si on examine la question du point de vue des gens qui sont enfermés dans une mauvaise situation, c'est bien terrible de penser que ces possibilités sont supprimées.

**M. Orlikow:** Mais si on examine la question non seulement du point de vue des gens, mais du point de vue du pays, on voit que les analphabètes courent de grands risques de passer une bonne partie de leur vie, sinon toute leur vie, en chômage et en ayant besoin d'assistance.

**le professeur Adams:** C'est exact. Je suis d'accord, mais tout dépend du groupe à l'intérieur des fonctionnements analphabètes. Certains sont analphabètes parce que leurs capacités intellectuelles sont limitées. Mais d'autres le sont, non pas parce qu'ils sont moins intelligents que vous et moi, mais parce qu'ils n'ont pas eu l'occasion de se développer. Pour toutes sortes de raisons, ils ne fonctionnaient pas bien au temps de l'école.

Il faut une nouvelle formule. Je reconnais qu'il nous faut un véritable programme national pour régler le problème des adultes fonctionnellement analphabètes. Et il s'agit là d'un engagement à long terme. Dans les programmes existants, on ne peut réaliser grand chose dans une année à cause des questions de juridiction fédérale-provinciale. Même les programmes fédéraux existants ne sont pas très bien assimilés aux programmes provinciaux de sorte que ceux qui en sortent n'obtiennent pas nécessairement les crédits auxquels ils ont droit. Il y a aussi certaines barrières artificielles, de la part des employeurs, à l'égard de la formation.

C'est là une autre question dont il faudrait s'occuper. Ces barrières, c'est le cas de ceux qui disent qu'une personne doit avoir sa 10<sup>e</sup> année pour s'inscrire à un programme de formation ou une 12<sup>e</sup> année pour assumer un emploi de concierge. C'est un problème très grave qui se pose dans toute notre économie et dont personne ne s'occupe. La recherche existante nous démontre qu'il y a très peu de rapports entre la scolarité et le rendement en cours d'emploi. Si l'on fait des recherches pour découvrir si cela fait une réelle différence, de façon très générale on ne découvre pas la corrélation à laquelle on aurait pu s'attendre.

Je dirais que ces barrières sont vraiment artificielles et qu'il faudrait trouver le moyen de les supprimer. Ou bien, il faudrait offrir aux gens le moyen de franchir les obstacles que sont ces barrières. Ces méthodes de filtrage sont bien utiles, mais elles rejettent une foule de candidats qui réussiraient très bien s'ils avaient l'occasion de faire leurs preuves ou si les instruments de sélection utilisés étaient plus raffinés.

**M. Orlikow:** Mais ils sont très utiles et permettent au service du personnel d'examiner beaucoup moins de candidatures.

## [Texte]

**Professor Adams:** Yes, it is a nice, convenient screening device. The trouble is that many companies do not realize they are cutting off their noses to spite their faces; it is just backfiring. A lot of people are being turned away who in the jargon of selection are known as "false positives". There are people who would do very well if you hired them, but they are turning them away, and that is a cost of doing business that is ordinarily not recognized by business.

**The Chairman:** I have just a few short questions with regard to your scheme. You said that the scheme could be universal or selective. For example, could the government simply apply it to those trades where they felt there was a shortage, but not to all trades? Do you think that would be workable or that again it would involve some grey areas where there could be bad side effects if you did that as opposed to a universal scheme?

**Professor Adams:** I think it is workable. In fact, I am working on that aspect of the thing right now. I have just begun to get into it so I cannot give you a lot of details. I have just started to work with another fellow in Toronto as to how that might be done. I think it would be workable if you identified the clear problems. I do not think you would get the impact from it that you would get with a universal scheme.

• 1445

I cannot stress enough this idea of attitudes. There is a big attitude problem, and the attitude of business in general is, let us wait until the end, until all our other options are expended, and then we will look at training.

You can contrast that to the attitude of employers in some other countries, and the ones that typically come up are Germany, where training is considered to be a normal part of doing business, where an enormous amount of money is invested every year by private industry in training. You can look at Japan, where it is the same type of thing, and then you can look at the outcomes in those economies—terrific. We visited Germany; we talked to German employers and they were convinced their training system is one of the fundamental keystones of the whole economy, and their economy has done very, very well. Many observers have pointed out the same thing with Japan.

I think that is the kind of thing we really need to be looking down the road to. If you break the scheme up and you want to apply it, let us say, just to manufacturing industries or certain parts of manufacturing industries where there is presently a skilled-trades problem, and you put it on, you may overcome the skilled-trades problem, but then other problems are going to pop up down the road. There is always going to be the question, are they going to take it off this year? Are they going to leave it there this year? How is policy going to change? There will still be a lot of sceptical attitudes on the part of employers of that government policy, because if it is applied in a selective sense, there will only be the question of how long it is going to last and what the new budget is going to look like; is it going to be there or is it not going to be there?

## [Traduction]

**M. Adams:** Oui. C'est un instrument de filtrage très pratique. L'ennui, c'est que beaucoup de compagnies ne s'aperçoivent pas qu'elles se punissent elles-mêmes et que les résultats leur retombent sur le dos. Beaucoup de candidats sont refusés après avoir été identifiés, dans le jargon de la sélection comme des «faux positifs». Beaucoup de candidats qui réussiraient très bien sont refusés et c'est un coût d'exploitation dont les entreprises ne tiennent pas compte d'ordinaire.

**Le président:** J'aurais quelques brèves questions au sujet de votre programme. Vous avez dit qu'il pourrait être universel ou sélectif. Par exemple, le gouvernement pourrait-il l'appliquer seulement aux métiers pour lesquels il y a des pénuries et non à tous les métiers? Croyez-vous que ce serait réalisable ou qu'il y aurait encore là des zones grises avec de mauvais effets secondaires, par comparaison à un programme universel?

**M. Adams:** C'est réalisable. En fait, je travaille présentement à cet aspect de la question. Je viens seulement de commencer et c'est pourquoi je ne pourrais vous donner beaucoup de détails. Je viens de commencer mon travail avec un collègue de Toronto pour découvrir la façon de le réaliser. Je pense que ce serait réalisable si on identifie très clairement les problèmes. Toutefois, je ne pense pas qu'un tel programme aurait le même impact qu'un programme universel.

Je ne saurais assez insister sur cette question d'attitude. Il y a un grave problème d'attitude. Ordinairement, les entreprises attendent d'avoir épuisé toutes les autres possibilités avant de songer à la formation.

Ce n'est pas la même chose dans d'autres pays, et particulièrement en Allemagne où les employeurs considèrent la formation comme une partie normale de leur exploitation, où d'énormes montants d'argent sont investis chaque année dans la formation par l'industrie privée. C'est un peu la même chose au Japon; et on voit que les économies de ces pays ont des rendements extraordinaires. Nous avons visité l'Allemagne, nous avons rencontré des employeurs allemands et ils sont convaincus que leur système de formation est le fondement même de toute leur économie qui fonctionne très très bien. Beaucoup d'observateurs ont dit la même chose au sujet du Japon.

A mon avis, c'est une des choses à envisager pour l'avenir. Si l'on subdivise le programme pour l'appliquer, mettons, au secteur manufacturier ou à certaines parties du secteur manufacturier où il y a présentement des problèmes dans certains métiers, on réussira peut-être à régler le problème de ces métiers, mais d'autres problèmes vont surgir dans l'avenir. La question que l'on se pose toujours, c'est de savoir si le programme sera supprimé cette année, s'il sera continué, si la politique va changer. Les employeurs resteront très sceptiques face à cette politique du gouvernement parce qu'elle s'applique de façon sélective. On continuera à se demander si le programme durera longtemps et à quoi ressemblera le nouveau budget, si les fonds nécessaires y seront prévus ou non.



## [Text]

The attitudes of Canadian employers are partly the result of government policy in the past. By and large, Canadian government policy over the last 30 or 40 years, the message to employers, has been: Do not train; we will take care of it. We will pour money into the post-secondary system, into the colleges, into the Canada Manpower Training Program. We will open up the doors and let all the immigrants come in from Europe that you need. You guys do not have to do anything; you just get out there and produce. We will provide you with all the people you want.

It is changing now. A lot of employers are sceptical. They are saying, Well, wait a minute now. If we just sit still long enough, they will take care of us. They have always done it in the past; they will do it.

I think their theory is probably right, because five years down the road we are going to be into a big shortage of people on the labour market. We are not going to be talking about high unemployment rates; we are going to be talking about where to get the people from. My bet is that the immigration barriers and so on will come down and more money will be poured in, and they are probably right. I hope they are not right, because I think if they are right, we are in trouble, because that policy in the past has not worked; it just has not worked. It would work much better if employers considered this to be a responsibility and were involved right up front. You would get better training, you would get well-targeted training programs, you would get a much better punch.

**The Chairman:** The reason Parliament appointed this committee now is that they foresaw the same problems in the five years, so they want us to report this year with some plans so they will not get into that problem in five years.

**Professor Adams:** Yes.

**The Chairman:** We are running out of time. Again on the same point, do you see this type of tax credit, special tax, applying to white collar skills as well—accountancy firms that train accountants, law firms that train lawyers, training of nurses, training of engineers through co-operative college education programs?

That is one type of question. The other is, do you see it applying to upgrading programs as well as initial training? And what about the size of the firm; do you think you could do this as well in the small firm that does not have that many employees anyway, a small electronics firm, and so on? Could they really take advantage of this through a tax-credit system?

**Professor Adams:** I will tell you. I really believe that in the first effort it ought to be applied universally, small firms, big firms, for whatever kind of training that leads to legitimate general training or to qualify.

## [Translation]

Les attitudes des employeurs canadiens sont en partie le fruit des politiques gouvernementales dans le passé. Depuis 30 ou 40 ans, la politique du gouvernement canadien a été de se charger lui-même de la formation, incitant ainsi les employeurs à ne pas s'en occuper. Le gouvernement a versé des fonds aux établissements d'enseignement post-secondaire, aux collèges et par l'entremise des programmes de formation des centres de main-d'œuvre. Il a ouvert largement les portes pour laisser venir d'Europe les immigrants dont les employeurs avaient besoin, leur faisant ainsi comprendre qu'ils n'avaient à s'occuper de rien, sinon de produire, que le gouvernement allait leur fournir toute la main-d'œuvre dont ils avaient besoin.

La situation change. Beaucoup d'employeurs sont maintenant sceptiques. Ils se disent que s'ils attendent assez longtemps, le gouvernement prendra soin de leurs besoins. Il l'a toujours fait dans le passé, il le fera encore.

Leur théorie est probablement correcte, car dans cinq ans, nous aurons une grave pénurie de main-d'œuvre sur le marché du travail. Nous ne parlerons pas de taux de chômage élevé, mais nous nous demanderons plutôt où trouver la main-d'œuvre nécessaire. Je parierais que les barrières à l'immigration vont s'abaisser encore une fois et que le gouvernement débloquera les fonds nécessaires. Donc, les employeurs ont probablement raison. J'espère parce que dans le passé, cette politique n'a pas donné de bons résultats. On aurait de bien meilleurs résultats si les employeurs considéraient que c'est leur responsabilité et s'ils s'en occupaient eux-mêmes. On obtiendrait une bien meilleure formation, des programmes axés sur les besoins et en général de bien meilleurs résultats.

**Le président:** Si le Parlement a créé notre comité, c'est qu'il prévoit les mêmes problèmes d'ici cinq ans et c'est pourquoi il nous demande de faire un rapport cette année et de présenter des plans pour essayer d'éviter ce problème dans cinq ans.

**M. Adams:** Oui.

**Le président:** Notre temps s'épuise. Toujours au sujet de la même question, croyez-vous que ce genre de crédit d'impôt ou d'impôt spécial devrait s'appliquer également aux métiers de cols blancs, par exemple pour les sociétés de comptables qui forment des comptables, les bureaux d'avocats qui forment des avocats, la formation d'infirmières, la formation d'ingénieurs par des programmes collégiaux d'enseignement coopératif?

C'est là une première question. Voici l'autre. Croyez-vous que cela devrait s'appliquer aux programmes de perfectionnement aussi bien qu'aux programmes de formation? Pensons aussi à la taille de la compagnie. Croyez-vous que le programme pourrait s'appliquer aussi bien à une petite compagnie qui n'a pas beaucoup d'employés, une petite société électronique par exemple? Croyez-vous que la compagnie pourrait en tirer parti au moyen du système de crédit d'impôt?

**M. Adams:** Je crois vraiment que pour commencer, le programme devrait s'appliquer de façon universelle, aux petites entreprises comme aux grandes, pour toutes les formes de formation qui conduisent à une formation générale légitime ou à la qualification.

## [Texte]

I know you can make a case against that, but I think just the universal aspect would be a clear signal to industry that this is serious, and I also think there should be some sort of a parliamentary committee or what have you which would oversee the whole operation of the system, and if there are serious abuses of the intent of the system, then perhaps you would consider alterations in the system as you went. I do not think small employers should be a priori excluded if, you know, small employers...

• 1450

**The Chairman:** My question was, could they take advantage of it?

**Professor Adams:** Yes, yes.

**The Chairman:** But would it be practical for them?

**Professor Adams:** Yes, yes I think it would be. They are the ones that really need to get into this business; they are the ones that get bashed because foreign competitors come in and they really cannot keep up with them. How could they take advantage of it? Well they could, by getting together, by setting up a training service, if you will, or a training organization. They would pool their money, and assess their needs as an industry or as a group and then go and negotiate as a group. Granted, there would be some bureaucratic stuff involved in that, but it would not be too bad. If you take a look in the report, the report of the commission, we describe one scheme set up by the small companies in the petroleum industry in Alberta and where-have-you. they set up something called the Petroleum Industry Training Service which is very streamlined and works quite well; it brings in employers from all over and apparently has a very, very good reputation. That is one indication of the kind of thing that might be done by small employers who cannot get into it on their own in a big way.

**The Chairman:** Well, I want to thank you very much, Dr. Adams, for your presence here this afternoon and for your innovative suggestions. I want you to know that we are also taking note and studying your other report.

**Professor Adams:** Good, there are some good thing in there, too.

**The Chairman:** That is part of our analysis and work as well, so thank you once again.

**Professor Adams:** If you are going through the whole report I would need at least a day or two.

**The Chairman:** We are working on that report. We have researchers and so on dealing with that.

**Professor Adams:** Thank you very much, Mr. Chairman. I have enjoyed being here.

**The Chairman:** Next we have Mohawk College represented by Mr. McIntyre, the president, and Mr. George Pal, Dean of Applied Sciences and Technology. I know Mr. Pal is here; is Mr. McIntyre here as well? I see. And anybody else that you have that you wish to have with you.

## [Traduction]

On pourrait soutenir le contraire, mais je crois que cet aspect universel montrerait vraiment à l'industrie qu'il s'agit d'un programme sérieux. Il pourrait aussi y avoir, par exemple un comité parlementaire qui surveillerait toute l'application du système et s'il y a des abus graves du système, alors on pourrait songer à le modifier selon les besoins. Je ne pense pas que les petits employeurs devraient être exclus a priori.

**Le président:** Ce que je demande, c'est s'ils pourraient en tirer parti?

**M. Adams:** Oui, certainement.

**Le président:** Mais est-ce que ce serait pratique pour eux?

**M. Adams:** Oui, je le crois. Ils sont ceux qui ont vraiment besoin de s'occuper de cette question. Ce sont eux qui se trouvent dépassés quand des concurrents étrangers arrivent et qu'ils ne sont plus en mesure de suivre. Comment pourraient-ils en tirer parti? Peut-être en se groupant pour établir un service de formation ou une organisation de formation. Ils pourraient mettre des fonds en commun, évaluer leurs besoins à titre d'industrie ou de groupe d'industries et ensuite, négocier en tant que groupe. Il y aurait là, je vous l'accorde, une certaine bureaucratie, mais ce ne serait pas énorme. Si vous lisez le rapport de la commission, vous verrez que nous y décrivons un programme établi par des petites sociétés de l'industrie pétrolière de l'Alberta. Elles ont établi le Service de formation de l'industrie du pétrole qui est adapté à leurs besoins et qui fonctionne très bien. Ce service regroupe des employeurs de toute la province et il a apparemment très bonne réputation. C'est là une formule que pourraient utiliser les petits employeurs qui ne pourraient, à eux seuls, s'engager à fond dans le programme.

**Le président:** Je voudrais maintenant vous remercier beaucoup, monsieur le professeur Adams, d'être venu nous rencontrer cet après-midi pour nous présenter vos suggestions audacieuses. Je vous assure que nous en prenons bonne note et que nous étudierons votre autre rapport.

**M. Adams:** J'en suis content, il y a du bon dans cet autre rapport aussi.

**Le président:** Cela fait aussi partie de notre analyse et de notre travail et encore une fois, merci.

**M. Adams:** Si vous voulez éplucher tout le rapport, il me faudrait au moins une journée ou deux.

**Le président:** Nous travaillons à ce rapport. Nous avons des chercheurs qui s'en occupent.

**M. Adams:** Merci beaucoup, monsieur le président. ce fut pour moi un plaisir de vous rencontrer.

**Le président:** Notre prochain témoin est le Collège Mohawk représenté par son président, M. McIntyre et par M. George Pal, Doyen des sciences appliquées et de la technologie. Je sais que M. Pal est déjà là. M. McIntyre est-il arrivé? Je vois. Vous pouvez aussi nous présenter tous ceux que vous voulez avoir à vos côtés.



## [Text]

We have your brief. The brief is seven and a half pages so I think, if you wanted to, you could read it; if you did not want to read it, we could make it part of the record. I leave that up to you, but try to restrict your opening remarks to 15 minutes.

**Mr. K. L. McIntyre (President, Mohawk College):** Mr. Chairman, if it would meet with your approval, I would like to address the first three topics that deal with some ways that Mohawk College has developed to bring traditionally under-employed groups into the economic mainstream. Then my colleague, George Pal, would deal with the practical and innovative training system which is offered to meet the training needs of the eighties.

I hope, Mr. Chairman, that Mohawk College was included as a part of the more productive bureaucracy that Dr. Adams spoke about a moment ago. Our name as a college has come up many times during the day and, since we serve the district of Hamilton-Wentworth and Brant County, including Brantford Haldimand in the Haldimand-Norfolk region, Mohawk College is the fourth largest of the 22 colleges of applied arts and technology in Ontario and is the second largest, close to Algonquin College, number 1, in the education of technologists, technicians and skilled trades people. Therefore I think it is appropriate that, as a college, we address the task force.

The first area that I would like to mention has to do with the affirmative action equal employment opportunities. The brief which Mrs. Lorraine Putnins, the co-ordinator of affirmative action for our college, has provided contains, I think, the elements of what has been happening in our college these past few years. She draws attention to the participation rate for women in the Hamilton and Ontario comparative statistics, on page 2 of her report, and then she relates to the unemployment rate for the male and female categories in Hamilton and in Ontario.

• 1455

I think I would highlight or emphasize the two recommendations Mrs. Putnins offers on behalf of our college. The first is that she feels the federal government must initiate a major ongoing advertising program or campaign, using all the media sources—TV, radio, newspapers, billboards, et cetera—to help change public opinion on blue-collar jobs so as to emphasize female role models in trade—and technology-related occupations. She hopes that would educate and influence the attitude of teachers and counsellors, who are in crucial positions to reinforce sex-bias-free student career options.

The second recommendation I would highlight is the request that more funding be made for career awareness sessions for teachers, counsellors, and principals, particularly at the secondary school level, who are moulding the attitudes of young women and who can influence the critical skills area in choice of career development.

## [Translation]

Nous avons votre mémoire de sept pages et demie. Si vous voulez, vous pouvez le lire. Sinon, il pourrait être versé au compte rendu. Libre à vous. Mais je vous demanderais de limiter votre présentation à une quinzaine de minutes.

**M. K. L. McIntyre (président, Collège Mohawk):** Si vous êtes d'accord, monsieur le président, j'aimerais traiter des trois premiers sujets qui décrivent comment le Collège Mohawk a procédé pour réinsérer dans l'économie les groupes de sous-employés chroniques. Ensuite, mon collègue George Pal examinera le système de formation pratique et innovateur que nous offrons pour répondre aux besoins des années 80.

J'espère, monsieur le président, que le Collège Mohawk fait partie de la bureaucratie plus productive dont le professeur Adams parlait tout à l'heure. On a mentionné plusieurs fois le nom de notre collège aujourd'hui. Nous servons le district de Hamilton-Wentworth et le comté de Brant, y compris Brantford, ainsi que la région Haldimand-Norfolk. Le Collège Mohawk est le quatrième en importance des 22 collèges d'arts appliqués et de technologie de l'Ontario et il est le second, immédiatement derrière le Collège Algonquin, pour ce qui est de la formation de technologues, de techniciens et d'ouvriers spécialisés. Il est donc de mise que notre collège s'occupe des besoins de la population active.

Le premier domaine dont je voudrais parler a trait à l'action positive pour l'égalité des chances d'emploi. Le mémoire rédigé par Madame Lorraine Putnins, co-ordonnatrice de l'action positive pour notre collège, contient les éléments de ce qui se produit dans notre collège depuis quelques années. A la page 2 de son rapport, elle donne des statistiques comparatives sur le taux de participation des femmes à Hamilton et dans l'Ontario et ensuite elle compare le taux de chômage pour les catégories d'hommes et de femmes à Hamilton et en Ontario.

Je crois qu'il serait de mise de mettre en lumière ou de souligner les deux recommandations énoncées par M<sup>me</sup> Putnins au nom de notre collège. Tout d'abord, elle estime que le gouvernement fédéral devrait lancer une immense campagne de publicité, utilisant tous les moyens publicitaires comme la télévision, la radio, les journaux, les affiches et le reste pour aider à changer l'opinion publique au sujet des emplois de cols bleus et pour faire ressortir le rôle que les femmes peuvent jouer dans les divers métiers et dans la technologie. Elle espère que cela serait un moyen d'éduquer et d'influencer l'attitude des enseignants et des orienteurs qui occupent des postes-clés de façon à aider les étudiants à choisir des carrières sans idée préconçue pour ce qui est du sexe.

La deuxième recommandation que j'aimerais souligner, c'est la demande de consacrer davantage de fonds pour sensibiliser les enseignants, les orienteurs et les principaux à cette question des carrières, surtout au niveau de l'école secondaire, car ce sont eux qui façonnent les attitudes des jeunes femmes et qui peuvent les inciter à orienter leur carrière vers certains métiers.

## [Texte]

In our college, it might be interesting for the task force to know that in the two-year technician programs we have 93 females enrolled in 1980-81, of which 69 are enrolled in first year. The number in first year is up dramatically from past years due to part of the efforts of the affirmative action recruiting in our district of Area 9 of Mohawk College. The technician programs in which the women are enrolled cover seven disciplines. In the three-year technology programs we have at present 175 females enrolled in 13 discipline areas of our programs, and 105 of those 175 females are in first year, and that also has dramatically increased in 1980-81. This means in total in our college 12.7 per cent of the full-time enrolment in technology and technician programs is females. That has steadily increased from I believe it was 3 per cent in 1966, when the Hamilton Institute of Technology became Mohawk College.

If I may go on, then, Mr. Chairman, to the second area, the Ontario Career Action Program, I just wanted to make sure that in this report the task force is aware of Ontario's initiative, which may be considered for adoption in broader mandates than Ontario; perhaps federally. The Ontario Career Action Program, or OCAP, as it is known to us locally, works with unemployed youth. Our colleges has been designated in Area 9 to develop the placement opportunities and career development services for these unemployed youth. Our achievement is rated as a 79 per cent success rate, in that of all OCAP trainees, 24 per cent in Ontario are entering the job market in skilled trades and 29 per cent of Mohawk OCAP graduates are entering the skilled trades areas, such as machinists, auto body mechanics, carpenters, et cetera. This is a very popular program and it seems to be meeting a social need among the unemployed youth of our province.

The third area I would propose to mention is an area that carries under its umbrella a number of interesting innovative programs. It is called the Basic Job Readiness Training, or BJRT, activity. But specifically I would like to call attention to three or four initiatives. These are mentioned in the report by Mr. Phil Hallford, the Focus for Change report. He called it Employment Opportunities in the Eighties. On the second page Mr. Hallford identifies Focus for Change, Introduction to Non-Traditional Occupations—it goes under the acronym of INTO—and Training the Handicapped Adult in Transition, or THAT. These are programs which provide a link and a transition period between unemployment and skilled training. The college has processed, in this past year, 210 male and female students in the Focus for Change program. That is a shared-cost program between the Canada Employment and Immigration Commission and the social service agencies. Two per cent of those students were referred by CEIC and 98 per cent were referred by agencies such as Regional Social Services, the Ministry of Community & Social Services—that is provincial—the Children's Aid Society of Hamilton, Family Service Agency, public health, hospital outpatient clinics and McMaster University, Psychiatric Unit.

## [Traduction]

Il intéressera peut-être le comité de savoir que dans notre cours de deux ans pour techniciens, nous avons 93 femmes inscrites en 1980-81, dont 69 en première année. Le nombre des étudiantes de première année représente une augmentation en flèche par rapport aux années précédentes et c'est en partie le résultat du travail de recrutement de l'action positive dans notre district de la zone 9 du Collège Mohawk. Le programme de formation de techniciens où les femmes sont inscrites couvre 7 disciplines. Dans le programme technologique de trois ans, nous comptons en ce moment 175 femmes inscrites dans 13 disciplines et 105 de ces 175 femmes sont en première année, ce qui représente aussi une augmentation considérable en 1980-81. Cela signifie que les femmes représentent maintenant 12.7 p. 100 de tous les élèves inscrits dans nos programmes de technologie et de technique. Leur nombre a augmenté constamment et si je me souviens bien, elles représentaient 3 p. 100 en 1966, lorsque l'Institut de technologie d'Hamilton est devenu le Collège Mohawk.

Permettez-moi maintenant de passer au deuxième sujet, le programme d'action pour les carrières de l'Ontario. Je tiens seulement à m'assurer que votre comité est au courant de cette initiative de l'Ontario que l'on pourrait peut-être envisager d'étendre ailleurs que dans la province, peut-être au niveau fédéral. Ce programme, que nous appelons l'OCAP, se consacre aux jeunes chômeurs. Notre collège a été désigné dans la zone 9 pour créer des occasions de placement et des services de carrières à l'intention des jeunes chômeurs. Notre taux de réussite est évalué à 79 p. 100 en ce sens que sur tous les stagiaires de l'OCAP, 24 p. 100 en Ontario entrent sur le marché du travail dans des métiers spécialisés, et 29 p. 100 des diplômés OCAP du Collège Mohawk entrent dans des métiers spécialisés comme ceux de machinistes, de tôliers, de menuisiers, et le reste. C'est un programme très populaire qui semble répondre aux besoins des jeunes chômeurs de notre province.

Le troisième domaine que je voudrais mentionner recouvre toute une série de programmes nouveaux et intéressants. C'est un programme de préparation de base à l'occupation d'un emploi, que l'on appelle en anglais le Basic Job Readiness Training ou BJRT. J'aimerais surtout vous signaler trois ou quatre initiatives qui sont mentionnées dans le rapport de M. Phil Hallford, intitulé Focus for Change, c'est-à-dire Vers le changement. Il y parle des perspectives d'emploi dans les années 80. A la deuxième page, M. Hallford identifie certains éléments de changement dans une initiation aux professions non traditionnelles qu'il désigne par le sigle anglais INTO et la formation de l'adulte handicapé en transition dont le sigle anglais est THAT. Ce sont des programmes qui fournissent un lien et une sorte de transition entre chômage et apprentissage d'un métier. Le collège a formé l'an dernier 210 hommes et femmes dans ce programme orienté vers le changement. Il s'agit d'un programme à frais partagés entre la Commission canadienne de l'Emploi et de l'Immigration et les agences de services sociaux. Sur le nombre des étudiants, 2 p. 100 ont été présentés par la CEIC et 98 p. 100 par des agences comme le Service social régional, le ministère des Services communautaires et sociaux (ministère provincial), la Société d'aide à l'enfance de Hamilton, l'Agence des services familiaux, la Santé



[Text]

• 1500

The INTO Program, Introduction to Non-Traditional Occupations, again, primarily is attempting to work with women, but there are some men in that program as well. We processed 75 of these students last year. This program is totally funded by CEIC. Ninety-five per cent of the referrals came from CEIC and 5 per cent were referred by a local Hamilton citizens' action group.

The THAT program, the one that is referred to as Training the Handicapped Adult in Transition, is fairly new but is meeting some difficulty because the students pay the entire tuition fee—they are fee payers. We processed 11 students last year through a 40-week program. One hundred per cent of the referrals came from Participation House agency, vocational and rehabilitation and adult protective services.

Those are the three areas in which we wish to identify that specific training and development is being provided to introduce people into nontraditional areas from their current status.

**The Chairman:** Thank you very much.

**Mr. McIntyre:** I think, Mr. Chairman, unless you would like to deal with those three areas before we move on, that concludes my remarks and we are ready to move over to Dean Pal, but at your wish.

**The Chairman:** No, I think you should give us your entire presentation first.

**Mr. McIntyre:** Right.

**Mr. George L. Pal (Dean of Applied Sciences and Technology, Mohawk College):** Thank you very much, Mr. Chairman. I believe it is needless to re-emphasize that there is a great deal and very good co-operation between Mohawk College and the Hamilton-Wentworth industry and this has been cited today on a number of occasions and I believe this training centre—the way it operates, is very good proof of it.

I do not wish, Mr. Chairman, to read my report as it is rather lengthy. I will concentrate my remarks to the first page which is a summary of my report. I would certainly hope that the report will be entered into the record, so that you will have an opportunity to read it and clarify some of the statements that I will be making, without perhaps the depth which they would require in order to fully explain their rationale, and so forth.

To start with, perhaps I might mention that we anticipate that training needs just as much as industry and our lives in the eighties will be different from anything we have known until now. We will require some training system and training method that will be able to cope with this changing and quite different requirement from industry as well as educational institutions.

We very strongly believe the system that is present in most educational institutions at this time, which is time based, is not

[Translation]

publique, les cliniques externes de l'hôpital et l'unité psychiatrique de l'université McMaster.

Le programme INTO, initiation aux professions non traditionnelles, s'adresse surtout aux femmes, mais certains hommes y participent également. Nous avons formé 75 étudiants l'an passé. Ce programme est financé au complet par la CCEI. Quatre-vingt-quinze pour cent des sujets sont venus de la CCEI et 5 p. 100 d'un groupe local d'action populaire de Hamilton.

Le programme THAT, celui qui porte sur la formation des adultes handicapés en transition, est plutôt nouveau, éprouve certaines difficultés parce que les étudiants doivent assumer en entier le coût de leur formation. Nous avons reçu 11 étudiants l'an passé dans un programme de 40 semaines. Un pour cent des étudiants venaient de l'Agence de la maison de participation, des services de réadaptation professionnelle et des services de protection des adultes.

Ce sont là trois domaines pour lesquels nous tenons à préciser qu'il se donne une formation spécifique en vue de changer le statut des gens pour les faire entrer dans des domaines non traditionnels.

**Le président:** Merci beaucoup.

**Mr. McIntyre:** A moins que vous vouliez étudier tout de suite ces trois domaines, monsieur le président, cela termine ma présentation et nous serions prêts à donner la parole à M. le Doyen Pal, mais c'est à vous de décider.

**Le président:** Je crois que nous aimerions mieux entendre tout d'abord votre présentation au complet.

**M. McIntyre:** Très bien.

**M. George L. Pal (doyen des sciences appliquées et de la technologie, Collège Mohawk):** Merci beaucoup, monsieur le président. J'imagine qu'il n'est pas nécessaire de souligner de nouveau qu'il existe une excellente collaboration entre le Collège Mohawk et le monde industriel de Hamilton-Wentworth. On l'a mentionné aujourd'hui à plusieurs reprises et je crois que le fonctionnement de notre centre de formation est une preuve de cette collaboration.

Je n'ai pas l'intention de lire mon rapport, car il est assez long. Je m'en tiendrai surtout à la première page qui fait un résumé du rapport. J'espère que le rapport sera versé à votre compte rendu afin que vous puissiez le lire pour y découvrir certaines précisions car je ne pourrai pas, ici, entrer dans tous les détails d'un exposé raisonné.

Pour commencer, disons que d'après nos prévisions, dans les années 80, les besoins de formation, tout comme l'industrie et notre mode de vie seront tout à fait différents de ce que nous avons connu. Il nous faudra un système de formation et des méthodes de formation qui nous permettront de répondre aux exigences changeantes et différentes de l'industrie et des établissements d'enseignement.

Nous sommes convaincus que le système actuel de la plupart des établissements d'enseignements qui se fonde sur le temps

## [Texte]

ready for the requirements of the eighties because it cannot adjust to the changing requirements and the students who are participating in those programs are locked in the system. Before any change can be implemented three or four years pass by, and by then technology and the requirements of the industry have changed so much that the graduates may no longer serve the need of their particular occupation.

• 1505

What we are proposing here is to provide a continuum for training throughout most technological job classifications, which means that we feel there should be a progression along the entire spectrum of the job classifications rather than the step function we are experiencing at this time whereby each and every occupation, regardless of where the educational component is being offered, is logged to a time system. In order to become an apprentice and a journeyman in a particular occupation here you have to serve 8,000 hours or four years or five years. To become a technician you have to be in school for two years, a technologist three years, an engineer four years and so on. It has no relation to the requirements of that particular occupation of today. It may have had a validity at the time it was established, and these time-frames, I am sure you will agree, have not changed very much over our lifetimes. I remember that I had to serve the same number of years in my apprenticeship as I expect now from the apprentices of today, and I believe that the resemblance of the knowledge and the techniques involved are quite different.

So we propose a continuum for training. I am specifically referring of course to technological job classifications, but they could apply to other areas as well such as business or health sciences and so on. We feel this system could provide a more co-ordinated and varied training activity within the jurisdiction, and we feel this is very much needed. We feel that we have to provide experts at many levels, and these experts would have to operate in a technological team through knowledge and understanding of each other member's role.

We believe very strongly in our college that at this time the training is such that the team members who are intended to work together towards a specific goal are not really familiar with each other; they know their own fields but they are not really familiar with adjacent occupations, expectation and roles. We believe that with this continuum we are proposing this can be greatly eliminated since perhaps most of the expertise will come through the different stages of their development. They will as well have some insight into the next one because some of these occupations and training for these occupations will be, to some extent perhaps, overlapping.

We feel that we have to restore the "hands on", the practical skills that are required at each level of the technological team. I do not intend to exclude Mohawk from this. Even Mohawk in my faculty has perhaps gone a little too academic, and we have almost abandoned the real hands-on type of

## [Traduction]

n'est pas en mesure de répondre aux besoins des années 80 parce qu'il ne peut s'adapter aux exigences changeantes et les élèves qui participent à ces programmes sont enfermés dans le système. Avant la mise en place de tout changement, il se passe trois ou quatre années et à la fin de cette période, la technologie et les besoins de l'industrie ont changé au point où les diplômés ne répondent peut-être plus aux besoins de leur profession.

Ce que nous proposons ici, c'est de prévoir un processus permanent de formation dans toutes les classifications d'emplois technologiques, ce qui signifie qu'il devrait y avoir une progression dans tout le profil des classifications d'emplois au lieu de la fonction par étapes que nous connaissons maintenant en vertu de laquelle chaque profession, peu importe où se donne la formation, est enfermée dans un système fondé sur le temps. Pour devenir apprenti ou compagnon dans une profession donnée, il faut faire 8,000 heures de service, soit 4 ou 5 ans. Pour devenir technicien, il faut 2 années de scolarité, trois années pour être technologue, quatre années pour être ingénieur, ainsi de suite. Cela n'a plus aucun rapport avec les exigences de chaque profession aujourd'hui. C'était peut-être valable au moment où les cours ont été établis et vous reconnaîtrez, j'en suis certain, que ces périodes de formation n'ont guère changé au cours de notre vie. Je me souviens que j'ai dû passer en apprentissage le même nombre d'années que les apprentis d'aujourd'hui et pourtant, les connaissances et les techniques nécessaires sont tout à fait différentes.

Nous proposons donc un processus continu de formation. Je parle évidemment ici des classifications d'emplois technologiques, mais cela pourrait s'appliquer également à d'autres domaines comme au domaine commercial et aux sciences de la santé. Ce système pourrait assurer une activité de formation mieux coordonnée et plus variée dans tout le monde du travail et à notre avis, c'est très nécessaire. Il nous faut des spécialistes à de nombreux niveaux et ces spécialistes devraient faire partie d'une équipe technologique dont tous les membres connaissent et comprennent le rôle des autres membres.

Nous croyons sincèrement, dans notre collège, qu'en ce moment, la formation est organisée de telle façon que les membres d'une équipe appelés à travailler ensemble à un objectif commun ne connaissent pas le rôle de leurs collègues. Chacun connaît son propre domaine, mais ne sait pas grand-chose des professions connexes, des attentes et du rôle de ses collègues. Grâce au processus continu que nous proposons, cela pourra s'éliminer en grande partie parce que la plupart des connaissances spécialisées seront acquises aux différentes étapes du programme de formation. Chacun aura en outre une connaissance de la profession de l'autre, car il y aura probablement un certain chevauchement dans la formation de ces professions.

Il nous faut restaurer l'apprentissage des connaissances pratiques qui sont nécessaires à chaque palier de l'équipe technologique. Je n'ai pas l'intention d'exclure le Collège Mohawk. Même notre collège, et même ma faculté a poussé un peu trop loin la formation scolaire et nous avons presque abandonné la



## [Text]

approach that is needed for technicians, technologists or other journeymen. I believe this has to be restored and emphasized.

Through the system which is proposed in this submission we expect to attract nontraditional students such as, and it is spelled out, the semiskilled, retrainees, women, the handicapped and the unemployed. This can be done of course through effective use of credit for prior learning, and a great deal has already been said about this today. Again, it is in order to provide effective credit for prior learning that I believe we will have to have most of our programs and most of our training schemes put on a competency-based system, a modularized system in order that appropriate portions of one's expertise and prior learning can readily be assessed and accordingly credited. Through these, of course, they will be able to draw on the students or trainees that are presently not within the so-called prospective student category for community colleges because they have completed some kind of training which, in most cases, they regard as a dead-end job and they do not see why and how they could perhaps proceed further in their particular line of work.

• 1510

I am talking particularly, for example, of an electrician journeyman. I believe Mr. Nixon has mentioned this today, also. The best the journeyman can perhaps hope for is to become a foreman in his place of work or to open his own business and thus proceed. If he decides or he wishes to proceed into some adjacent job category such as a technician, he would have to start from scratch. He would come into our college or any other community college and start in year one and repeat a great deal of the work he has already learned or studied, either on a formal basis or through experiential means on the job.

With this mode we are proposing here, such a journeyman would get appropriate credits toward a technician classification, a technician training, and his training time, of course, would be greatly reduced and thus he would be encouraged to pursue other areas beyond what he has now.

I would at this time, perhaps, call your attention to the appendix, which describes in a flow-chart fashion the continual training for engineering class, technology field, and in the interest of time I will not go into detail. I believe it is sufficient and self-explanatory.

Perhaps I may just point out a few features. You will see a number of ovals with the word "start", which means a person can start at these points. The circle E, of course, means discreet exit points where one could interrupt his education or training and step out, work for a while and then later, if he or she wishes, re-enter at that point again and continue.

We believe this is a very flexible system, but it requires, I wish to emphasize again, perhaps much greater utilization of the competence of the system rather than the time-base

## [Translation]

formation pratique dont ont besoin les techniciens, les technologistes et les autres métiers. Il faut y revenir et donner plus d'importance à cet aspect de la formation.

Grâce au système que nous proposons dans ce mémoire, nous espérons attirer des candidats autres que les candidats traditionnels et nous le disons en toutes lettres, c'est-à-dire les ouvriers semi-spécialisés, les recyclés, les femmes, les handicapés et les chômeurs. Cela peut se réaliser par la saine utilisation de crédits pour les connaissances déjà acquises et on en a déjà beaucoup parlé aujourd'hui. Il est normal d'accorder le crédit nécessaire pour les connaissances déjà acquises et je crois que la plupart de nos programmes de formation devront se fonder sur la compétence et devenir un système modulaire afin qu'il soit possible pour chaque élève inscrit de faire évaluer et de faire compter ses compétences et ses connaissances acquises. Ainsi, nos programmes pourront accepter des élèves ou des stagiaires qui ne se retrouvent pas aujourd'hui dans ce qu'on appelle la clientèle des collèges communautaires parce qu'ils ont acquis une certaine forme de formation qui, dans la plupart des cas, les a acheminés vers des emplois sans issue et ils ne voient vraiment pas pourquoi ni comment ils pourraient évoluer dans leur travail à partir de cet emploi.

Prenons l'exemple d'un compagnon électricien. Sauf erreur, M. Nixon l'a déjà mentionné aujourd'hui. Le mieux que le compagnon puisse espérer, c'est de devenir contremaître à son lieu de travail ou de lancer sa propre entreprise pour ainsi progresser. S'il décide, ou s'il désire accéder à un emploi connexe comme un emploi de technicien, il lui faut tout recommencer à zéro. Il devrait entrer à notre collège ou dans un autre collège communautaire et commencer en première année, pour répéter en bonne partie le travail qu'il a déjà appris ou étudié, soit à l'école, soit au travail.

Grâce au processus que nous proposons ici, ce compagnon obtiendrait les crédits appropriés dans une classification de technicien en vue d'une formation de technicien et ainsi, la durée de sa formation serait sensiblement réduite. Ainsi, il serait incité à s'orienter vers des domaines autres que son domaine actuel.

J'aimerais maintenant attirer votre attention sur l'annexe qui nous donne un graphique de la formation continue d'une classe d'ingénieurs, dans le domaine technologique. Pour économiser du temps, je n'entrerai pas dans les détails, car ce graphique est déjà assez éloquent.

Permettez-moi cependant de signaler quelques éléments. Vous voyez certains ovales où est inscrit le mot "start", début. Cela signifie qu'une personne peut commencer sa formation à cet endroit. Le cercle E représente évidemment un point de sortie où une personne peut interrompre son éducation ou sa formation, aller prendre un emploi pendant un certain temps puis, si elle le désire, revenir à la formation et continuer à partir de ce point.

Ce système nous paraît très flexible mais, je tiens à souligner qu'il exige une bien meilleure utilisation de toutes les compétences, au lieu de se fonder sur une période de temps.

## [Texte]

I wish also to emphasize here that all the technological developments of today, and I believe, Mr. Chairman, you have mentioned this earlier this morning, these technological changes are taking place much more rapidly these days than they have in the past. I believe you mentioned that in the next 20 years much more drastic changes are expected than we have experienced in the past 20 years, and there is no question it is so. I believe the micro-electronics and the micro-processor revolution has and will drastically change our lifestyle. It will have a great deal of technological impact on our lives, but of course, it will have a social impact, too. This, of course, will have to be taken into consideration.

I also wish to mention that the latest technological advances and discoveries that are taking place are in other ways different from previous ones, too, because they do not affect or apply to one particular discipline only, as they may have done in the past. In the past, for example, the discovery of the transistor has impacted to electronic field, but it did not really have much of an impact in any way on our lives. However, the microprocessor has changed the way we live today, the way cars are being built, the way secretaries work and so on. Our entire life is being affected by a very narrow insignificant-looking little chip and it is rather strange that such an insignificant-looking little device so very significantly affects our life and will even further affect our future life.

• 1515

I believe that the system that we are proposing in our submission will prepare a significant section of the work force so that we will be able to cope with the changes in the production processes that will be required in the '80s for new products, and perhaps I just may mention that the advent of computer-aided design and computer-aided manufacturing no doubt will have a great deal of an impact on the industry.

Perhaps I should even go further. I mentioned that our system's inertia is rather large and that we are not able to very rapidly react to changing requirements, and a good example of this would perhaps be the draftsman. We are still training traditional draftsmen to sit in front of drafting boards and draw lines, measure distances, draw circles and so on, because in some areas, such draftsmen are still needed. But perhaps on your trips around the country and other countries, you have had a chance to see that traditional drafting is really going out of style and computer aided design and computer graphics are taking place. People no longer sit in front of drafting boards: they sit in front of computer terminals and program the particular design that they wish to put down on paper and communicate to others. I believe the automobile industry has almost completely changed over to this kind of concept.

Of course, this will require that educational institutions, when the time requires it, will very rapidly change over to this kind of an approach and discard the traditional drafting tables and replace them with computer terminals, but not only will this require some significant capital investment for the training institutions, it will also require expertise to do it. This is a

## [Traduction]

J'aimerais également signaler que tous les développements technologiques modernes se produisent bien plus rapidement que dans le passé, comme vous l'avez déjà mentionné sauf erreur ce matin, monsieur le président. Vous avez dit que d'ici 20 ans, il y aurait des changements bien plus marqués que ce qu'il y a eu depuis 20 ans et cela ne fait aucun doute. La révolution des micro-électroniques et des micro-processeurs a transformé notre mode de vie et le transformera encore. Elle aura un énorme impact technologique sur nos vies, mais également un impact social. Il faudra en tenir compte.

J'aimerais également mentionner que les derniers progrès et les découvertes technologiques qui se produisent sont, sous d'autres aspects, différentes des découvertes passées en ce qu'elles ne s'appliquent plus, comme autrefois à une discipline en particulier. Dans le passé, par exemple, l'invention du transistor a eu une forte influence sur le domaine électronique mais elle n'a pas véritablement transformé notre mode de vie. Par ailleurs, le micro-processeur a transformé notre mode de vie, a changé les méthodes de construction des voitures et le travail des secrétaires. Toute notre vie est changée par une toute petite pièce d'équipement électronique et il est étrange que cette toute petite pièce produise un tel bouleversement dans nos vies et soit appelée à en produire davantage dans l'avenir.

Le système que nous proposons dans notre mémoire préparera une fraction importante de la population active et permettra de faire face aux changements des processus de production qui seront nécessaires dans les années 80 et on me permettra de mentionner que l'invention des dessins aidés par l'ordinateur et de la fabrication à l'aide de l'ordinateur aura sans doute un immense impact sur l'industrie.

Peut-être devrais-je aller encore plus loin. J'ai dit que l'inertie de notre système est assez importante et que nous ne sommes pas en mesure de réagir très rapidement aux besoins changeants et je prendrai pour exemple le cas du dessinateur. Nous enseignons encore à nos dessinateurs à s'asseoir devant des planches à dessin et à tirer des lignes, à mesurer des distances, à tracer des cercles et ainsi de suite parce que, dans certains domaines, il faut encore des dessinateurs ayant cette formation. Mais au cours de vos voyages au Canada et à l'étranger, vous avez peut-être eu l'occasion de constater que les méthodes traditionnelles de dessin deviennent désuètes et que les dessins et les graphiques faits à l'aide de l'ordinateur les remplacent. Les gens ne sont plus assis devant des planches à dessin. Ils sont assis en face de terminaux et ils programment les dessins qu'ils veulent réaliser pour les communiquer à d'autres. Je crois que l'industrie automobile s'est complètement transformée pour s'adapter à ce concept.

Il faudra évidemment, le moment venu, que les établissements d'enseignement s'adaptent rapidement à cette nouvelle formule et mettent de côté les vieilles planches à dessin pour les remplacer par des terminaux d'ordinateurs, mais outre que cela exigera des investissements considérables pour les établissements d'enseignement, il leur faudra aussi acquérir la com-



[Text]

difficult point because more and more people will have to take advantage of some of the recommendations that Professor Adams has made on educational leave, and that educational leave may be from educational institutions to industry in order that they can pick up the latest state of the art so that they can train and teach the students and trainees with regard to the changing requirements.

Mr. Chairman, I do not wish to speak any further on this topic but I will be very happy to answer any questions that you may have.

**The Chairman:** Thank you.

David Orlikow.

**Mr. Orlikow:** Mr. Chairman, I found a good deal of what was brought forward very interesting. The whole concept of training people by competency levels rather than by time frame sounds very feasible to me in principle.

I foresee difficulties in persuading educational institutions, which do not respond very quickly to change, to change to that kind of system but if you are doing it, I think it is great; and I hope that other institutions and the provincial and federal government departments which are involved in educational activities will watch what you are doing with interest because, if it works in your institution, it should be workable in other institutions; if it pays off in terms of saving time for the people you train, it should be able to do that for others.

So I am interested, Mr. Chairman, but I do not have any other questions.

**The Chairman:** Mr. Pal, of the students at Mohawk College, how many are there under the Canada Manpower Training Program?

• 1520

**Mr. Pal:** I am not sure that I myself can answer this question.

**The Chairman:** Not an exact figure, but an approximate one.

**Mr. McIntyre:** Forty per cent, I guess, of our full-time activity is dedicated to sponsored training, be it apprenticeship, industrial craftsmen or Occupational Training Act referrals and purchases of seats—about 40 per cent of the college, somewhere in that neighbourhood.

**The Chairman:** Earlier today we had some strong recommendations for co-operative training programs. Does Mohawk have courses which could be described as co-operative training?

**Mr. McIntyre:** Yes.

**The Chairman:** In which areas do you have them?

**Mr. McIntyre:** Primarily in the Faculty of Applied Sciences and Technology in George Pal's area. Are there 15 programs now, George?

[Translation]

ptence voulue. C'est là un point difficile parce que de plus en plus de gens devront tirer parti de certaines des recommandations faites par le professeur Adams au sujet du congé d'éducation. Ce congé d'éducation pourrait bien constituer une mutation d'un établissement d'enseignement à une industrie pour y acquérir les dernières connaissances du métier et ensuite revenir à l'établissement et enseigner ces exigences changeantes aux étudiants et aux stagiaires.

Monsieur le président, je ne voudrais pas en dire davantage sur cette question, mais je serai très heureux de répondre à vos questions.

**Le président:** Merci.

David Orlikow.

**M. Orlikow:** Monsieur le président, dans ce qu'on nous a exposé, j'ai trouvé beaucoup de choses intéressantes. Tout le concept qui consiste à former des gens par niveaux de compétences plutôt qu'à l'intérieur d'une période de temps donnée m'apparaît en principe tout à fait réalisable.

J'imagine qu'il sera difficile de persuader des établissements d'enseignement qui ne répondent pas très rapidement au changement d'adopter ce genre de système, mais si cela se fait déjà chez vous, je crois que c'est excellent. Et j'espère que d'autres établissements ainsi que des ministères provinciaux et fédéraux qui s'occupent d'enseignement vous regarderont travailler avec intérêt, car si le système donne de bons résultats dans votre établissement, il devrait être réalisable ailleurs. S'il contribue à accélérer la formation de vos élèves, il devrait en faire autant pour d'autres personnes.

Je suis donc intéressé, monsieur le président, mais je n'ai pas d'autre question.

**Le président:** Monsieur Pal, parmi les élèves du Collège Mohawk, combien y en a-t-il d'inscrits en vertu du programme de formation de la main-d'œuvre du Canada?

**M. Pal:** Je ne suis pas certain de pouvoir répondre à cette question.

**Le président:** Je ne veux pas un chiffre exact, mais plutôt approximatif.

**M. McIntyre:** J'imagine qu'environ 40 p. 100 de notre enseignement à temps plein est consacré à une formation subventionnée, que ce soit l'apprentissage, le métier industriel ou des élèves inscrits en vertu de la Loi sur la formation professionnelle ou par l'achat de places d'élèves. Je dirais, oui, que c'est environ 40 p. 100 de tous les élèves du collège.

**Le président:** Plus tôt aujourd'hui, on nous a vivement recommandé les programmes de formation coopérative. Le Collège Mohawk a-t-il des cours qui pourraient se décrire comme de la formation coopérative?

**M. McIntyre:** Oui.

**Le président:** Dans quels domaines?

**M. McIntyre:** Surtout dans la faculté des sciences appliquées et de la technologie, dans la faculté de M. George Pal. Y a-t-il une quinzaine de programmes maintenant, George?

[Texte]

**Mr. Pal:** There are 15 programs, Mr. Chairman, presently under the co-op system. Two of those in addition to being co-op—which is an alternating system, of course, as you know, between in-school and on-the-job training—two of these are also in the co-op experiential mode, which means that, in addition to the objectives that they have to achieve, attain, at the college, certain objectives are to be attained, achieved in industry, and through this method, again, we manage to reduce the number of in-school semesters.

For example, in data processing, which is traditionally a four-semester program, we have removed one in-school semester and substituted for it two on-the-job training sessions or work sessions, the students have to accomplish certain objectives on the job and, until such time as they have done so, they will not be given credit for that particular semester.

So there are, to repeat Mr. McIntyre's number, 15 programs on co-op and two of those are additionally in the experiential mode. The other one, by the way, is energy systems technology.

**Mr. McIntyre:** Mr. Chairman, those costs for co-operative education are indeed real and indeed additional to the traditional programs. We estimate a surcharge of somewhere between 12 and 13 per cent on the traditional programs. We have never been able to receive any additional funding for those programs.

Indeed, the enrolment of students on co-op programs tends to reduce one's enrolment count; and, when funding is driven from enrolment, when students are out on work terms, it has always worked against colleges in Ontario that have had co-operative programs. All of our efforts to secure additional funding for those programs have not succeeded, and they are viewed as a delivery mode which is optional to a board of governors at any community college—meaning that, if a college wishes to engage in co-operative education, that college would set the priority accordingly, and some other lesser priority would have to be waived or forfeited in order to manifest the co-operative programs.

**The Chairman:** That was going to be my next question. You are telling us that for co-operative education programs the cost is approximately 13 per cent more.

**Mr. McIntyre:** That is correct.

**The Chairman:** Are those costs related to, firstly, supervision of work done on the job and, secondly, personnel required to make contacts with industry?

**Mr. McIntyre:** Yes. The job-seekers, the placement people, have to search out and check out the availability of suitable employment, and, as Dean Pal was mentioning, when the programs require a close fit with the academic training at the college, the kind of work experience has to be selected as

[Traduction]

**M. Pal:** Oui il y a 15 programmes, monsieur le président, en vertu du système coopératif. Outre qu'ils sont des programmes coopératifs, c'est-à-dire, comme on le sait, un système d'alternance entre la formation à l'école et la formation en cours d'emploi, deux de ces programmes sont aussi du mode coopératif pratique, c'est-à-dire qu'en plus des objectifs à réaliser au collège, les élèves ont certains objectifs à atteindre dans l'industrie et grâce à cette méthode, nous réussissons à réduire le nombre des semestres scolaires.

En informatique, par exemple, domaine où nous avons toujours eu un programme de quatre semestres, nous avons supprimé un semestre scolaire et l'avons remplacé par deux sessions de formation en cours d'emploi ou sessions de travail. Les élèves doivent réaliser certains objectifs en cours d'emploi et tant qu'ils ne l'ont pas fait, ils n'obtiennent pas leurs crédits pour ce semestre particulier.

Pour répéter ce que M. McIntyre a dit, nous avons 15 programmes coopératifs et deux de ces programmes comportent de la formation en cours d'emploi. L'autre programme, soit dit en passant, c'est celui de la technologie des systèmes d'énergie.

**M. McIntyre:** Monsieur le président, les coûts de l'enseignement coopératif sont réels et ils s'ajoutent aux coûts des programmes traditionnels. Nous calculons qu'ils entraînent une surcharge de 12 à 13 p. 100 du coût des programmes traditionnels. Nous n'avons jamais réussi à obtenir un financement supplémentaire pour ces programmes.

L'inscription des élèves aux programmes coopératifs tend, en fait, à réduire le nombre total des élèves. Et comme les subventions sont calculées en fonction du nombre d'élèves, chaque fois que des élèves sont en stage de travail dans une industrie, le calcul des subventions se fait toujours au détriment des collèges, du moins dans ceux de l'Ontario qui ont des programmes coopératifs. Tous nos efforts pour obtenir un financement supplémentaire pour ces programmes ont été vains et ils sont considérés comme une méthode facultative pour le conseil des gouverneurs d'un collège communautaire, ce qui signifie que si le collège veut donner de l'enseignement coopératif, ce collège doit établir ses priorités en conséquence et il faudrait laisser de côté un autre programme ou lui accorder une priorité moindre afin de faire place au programme coopératif.

**Le président:** J'allais poser cette question. Vous dites que les programmes d'enseignement coopératif coûtent environ 13 p. 100 de plus.

**M. McIntyre:** C'est exact.

**Le président:** Ces coûts sont-ils entraînés d'abord par la surveillance du travail fait dans l'industrie et deuxièmement par l'engagement du personnel requis pour établir des contacts avec l'industrie?

**M. McIntyre:** C'est cela. Les chercheurs d'emplois, les agents de placement doivent d'abord rechercher des emplois disponibles et convenables et comme l'a mentionné le doyen Pal, quand les programmes exigent une adaptation étroite de la formation scolaire donnée au collège, l'expérience pratique



[Text]

opposed to just offered voluntarily by the employers. We have to select the kinds of opportunities for the students.

There is an added cost also in that the teaching must go on all year round: resources have to be maintained, library activities and student activities have to be managed all year round. A lot of people think co-op education nets in a more productive mode, and it is true in terms of the bricks and mortar and in terms of the laboratories; but all the service costs are additional to the traditional programs.

• 1525

**The Chairman:** You say you do not get any additional funding, despite the fact that you are putting on these special programs, from either the federal or the provincial government?

**Mr. McIntyre:** That is correct. I think one grant was received when the Honourable Bud Cullen was Minister of Manpower and Immigration. We received a development grant, which we thought was going to become the opportunity, the big breakthrough, for a college like ours. But that was a one-time developmental grant for, I think, new program conversion and development.

**The Chairman:** I can tell you that most of the employers and employer associations who have appeared before us have told us that all other things being considered, they got better value quicker out of cooperative education graduates: they adapted quicker to the work place and they become more productive employees faster. They preferred that system; although I do not know how much they helped pay for it themselves, directly.

Do you ever get financial help from any of the employers?

**Mr. McIntyre:** Oh, yes, they pay these students on their work terms in that cooperative arrangement.

We should not lose sight of the fact that cooperative education is just one of a number of items in this range of activity. Health science education has always used internship training or on-the-job training. For example, medical laboratory technology, physiotherapy: all these programs have similar arrangements for gaining work experience. But the students are not employees. They do not receive remuneration. The same is true for all the social programs and applied arts. They have work placements, agency placements in early childhood education, child-care worker, et cetera. Those are just as valid and meaningful, but the students do not receive remuneration and they are not considered to be, in quite the same way, sandwich courses.

**The Chairman:** A previous witness, Professor Roy Adams, mentioned that many of the community colleges are expanding their nontechnical training courses quicker than their technical training courses, with the result that very often the community colleges were not training people for specific jobs as much as one would have expected. What is the record at your institu-

[Translation]

doit être vraiment sélectionnée et non seulement offerte spontanément par les employeurs. Nous devons choisir des emplois adaptés aux besoins des étudiants.

Il y a un autre coût en ce sens que la formation doit se donner toute l'année. Les ressources doivent être maintenues ainsi que les bibliothèques et les activités des étudiants doivent être administrées toute l'année. Beaucoup de gens pensent que l'enseignement coopératif se traduit par un mode plus productif, et c'est vrai pour ce qui est des briques et du mortier et pour ce qui est des laboratoires, mais tous les coûts de service s'ajoutent aux coûts des programmes traditionnels.

**Le président:** Vous dites que même si vous organisez ces programmes spéciaux, vous n'obtenez de financement additionnel ni du gouvernement fédéral ni de la province?

**M. McIntyre:** C'est exact. Je crois que nous avons reçu une subvention de développement et nous pensions que cela deviendrait la grande solution, le grand bond en avant pour un collège comme le nôtre. Mais ce ne fut qu'une subvention de développement qui ne s'est pas répétée, subvention versée, je pense, pour une conversion à un nouveau programme.

**Le président:** Je crois pouvoir vous dire que la plupart des employeurs et des associations d'employeurs qui sont venus témoigner nous ont dit que toutes autres choses étant bien considérées, ils obtenaient des résultats meilleurs et plus rapides des diplômés sortis de l'enseignement coopératif. Ces diplômés s'adaptent plus vite au milieu de travail et ils deviennent plus rapidement des employés plus productifs. Les employeurs préfèrent ce système, mais j'ignore dans quelle mesure ils ont contribué eux-mêmes à le financer.

Obtenez-vous parfois de l'aide financière des employeurs?

**M. McIntyre:** Oui, certes, ils paient ces élèves à leurs conditions d'emploi en vertu de notre entente coopérative.

Nous ne devons pas oublier que l'enseignement coopératif n'est qu'un article dans cette gamme d'activités. L'enseignement des sciences de la santé a toujours eu recours à l'internat ou à la formation en cours d'emploi. Par exemple, la technologie du laboratoire médical et la physiothérapie. Tous ces programmes ont des ententes spéciales permettant aux élèves d'obtenir de l'expérience. Mais les élèves ne sont pas des employés. Ils ne reçoivent aucune rémunération. On peut en dire autant de tous les programmes sociaux et des arts appliqués. Il y a des programmes de placement, des placements dans les agences pour l'enseignement des jeunes enfants, le soin des enfants, et cetera. Ces programmes sont tout aussi valides et utiles, mais les élèves ne reçoivent aucune rémunération et les cours ne sont pas tout à fait considérés, de la même façon, comme des cours sandwich.

**Le président:** Un autre témoin, le professeur Roy Adams nous a dit que beaucoup de collèges communautaires élargissent leurs programmes de formation non technique à un rythme plus rapide que les programmes de formation technique, ce qui fait que très souvent, les collèges communautaires ne préparent pas les élèves à occuper des emplois particuliers

[Texte]

tion? What is the balance between courses which provide technical training and those which provide more general training?

**Mr. McIntyre:** Mr. Chairman, I think in my introductory remarks I mentioned that Mohawk is ranked number two in Ontario in enrolment in technology and technician and trades programs. Our profile here in Hamilton-Wentworth and Brant County is heavily technologically oriented, heavily health science oriented because of the predominance of the health-care complex in this region.

I would differ with Dr. Adams, whom I did hear, inasmuch as many new occupations are emerging for which the college is being asked to provide training. The college has over 56 advisory committees, composed of representatives from business and industry, government agencies, et cetera, all of whom are employers of the graduates. None of our programs function without an advisory committee. We are extremely society driven in the types of programs we offer.

It is fair to say, though, that in recent years Mohawk's profile has grown in technology, as witness this centre, for example, we are servicing for HITAC; a similar proposal under way in Brantford called BITAC—exactly the same kind of development; the new programs which Dean Pal mentioned in energy systems technology. There was an applied music program the college mounted four years ago and there was one new health science program. But certainly the proportion has been in favour of technology.

• 1530

**The Chairman:** Some of the critics have said the community colleges and universities and educational institutions generally are very slow to phase out courses and training programs that are becoming obsolete and in consequence to put money, educational money into those courses which are in greater demand. I visited a community college where the industries in the area were looking for highly skilled electronic technicians and the community college did not even have a course on the subject: they were turning out unemployed cabinet makers and people like that.

In the past five years has your college phased out courses that are becoming obsolete? You say you are in close touch with the industry advisory councils. Do they from time to time say, "Look, there are higher priorities in this community than that particular course. Get rid of it, and give us more of this."

**Mr. McIntyre:** Oh sure. Sure there have been contractions. This college deleted a broadcasting journalism program about three or four years ago. It deleted a secretarial program in medical stenography, and there have been other examples. This is at the program level; these are entire programs. Of course, it takes a number of courses to make a program, and

[Traduction]

comme on aurait pu s'y attendre. Qu'en est-il dans votre collège? Quel est l'équilibre entre les cours de formation technique et les cours de formation générale?

**M. McIntyre:** Monsieur le président, je crois vous avoir dit, lors de ma présentation, que le Collège Mohawk est le deuxième, en Ontario, pour le nombre d'élèves inscrits dans les programmes de formation technique et technologique. Notre profil, ici à Hamilton-Wentworth et dans le comté de Brant, est surtout orienté vers la technologie et vers les sciences de la santé, à cause du grand nombre de centres de soins de santé dans la région.

Je ne suis pas tout à fait d'accord avec le professeur Adams, que j'ai entendu, et je dirais plutôt que beaucoup de nouvelles professions se créent pour lesquelles le collège est invité à fournir la formation. Le collège a plus de 56 comités consultatifs composés de représentants des entreprises et de l'industrie, des agences gouvernementales, et cetera, tous des employeurs de nos diplômés. Aucune de nos programmes ne fonctionne sans son comité consultatif. Nos types de programmes sont vraiment axés sur les besoins de la société.

Il est juste de dire cependant que depuis quelques années, le Collège Mohawk s'est de plus en plus orienté vers la technologie, comme en fait foi le centre où nous sommes, ce centre où nous donnons nos services pour HITAC. Un semblable établissement sera aménagé à Brantford et il s'appellera BITAC; c'est exactement le même genre d'établissement. Il y a aussi les nouveaux programmes dont M. le doyen Pal a parlé au sujet de la technologie des systèmes d'énergie. Il y avait un programme de musique appliquée que le collège a organisé il y a quatre ans ainsi qu'un nouveau programme de sciences de la santé. Mais je dirais que certainement la proportion penche du côté de la technologie.

**Le président:** Certains critiques ont dit que les collèges communautaires et les universités ainsi que la plupart des établissements d'enseignement mettent beaucoup de temps pour supprimer les cours et les programmes qui deviennent désuets pour, en conséquence, consacrer des fonds d'éducation à des cours qui sont plus demandés. J'ai visité un collège communautaire où les industries de la région recherchaient des techniciens électroniques très spécialisés et ce collège communautaire n'avait même pas un cours sur le sujet. Il formait des ébénistes sans emploi et autres spécialistes de même nature.

Au cours des cinq dernières années, votre collège a-t-il supprimé des cours qui devenaient désuets? Vous dites être en contact étroit avec les conseils consultatifs de l'industrie. Leur arrive-t-il de vous dire qu'il existe de plus hautes priorités que tel ou tel cours dont vous devriez vous débarrasser pour le remplacer par tel autre?

**M. McIntyre:** Certainement. Nous avons eu des contractions. Notre collège a supprimé un programme de journalisme radiophonique il y a environ trois ou quatre ans. Il a supprimé un programme de secrétariat en sténographie médicale et il y a d'autres exemples. Je parle ici du niveau des programmes, c'est-à-dire de programmes entiers. Evidemment, il faut un



[Text]

courses are being modified regularly and routinely in response to the input of the advisory committees.

I think it is important for the task force to realize that the market share, if you like, the participation rate, has been increasing enormously. If that had been stable, one might have expected to hear, as I have heard our Minister of Education in Ontario, the Honourable Bette Stephenson say, "Well you know we really are not doing our job if we are not phasing out one third of our programs every year and phasing in a new third every year."

It is not like that in the colleges. Our participation rate has been increasing. We are receiving more applications to our college every year and the demand for the graduates is reflected by the placement rate of our post-secondary graduates: In excess of 95.5 per cent are placed in employment directly or indirectly related to the discipline that they have been trained in. That is an achievement we are extremely proud of and does attest to the validity of the advisory committee process in our region. The balance of those graduates probably have gone on to higher education. Some of them have been turned on to go on to higher education.

**The Chairman:** That was going to be my final question. Let me get that again. You say that in excess . . .

**Mr. McIntyre:** In excess of 95.5 per cent . . .

**The Chairman:** . . . are successfully placed in work related to their training.

**Mr. McIntyre:** Directly or indirectly related to the program of their instruction.

**The Chairman:** Thank you very much. Those are the questions that I have, and I want to thank you for your contribution to the meeting today.

**Mr. McIntyre:** Thank you very much.

**The Chairman:** The next group appearing before us is the Citizen Action Group, represented by Mr. Jon Buttrum and I believe he has one or two others with him.

Mr. Buttrum, we have a brief that was sent to us in advance. It is approximately four and a half pages. If you wish, you may read it.

**Mr. J. Buttrum (Director, Citizen Action Group):** I can read some of it and touch on different aspects. This is Patty Stirling who is the Associate Director of the Citizen Action Group.

**The Chairman:** Very good.

**Mr. Buttrum:** Basically, the problem as I am sure you have heard during your travels has been well defined and the fact that the two of us are sitting here shows that there is a problem and that a solution has to be found immediately.

I would like to get right into some of the areas that we have seen as problems over the last nine years.

I might explain just for clarification that Citizen Action Group is one of the notorious Outreach programs in the country. We have been in Hamilton for the last nine years and

[Translation]

certain nombre de cours pour constituer tout un programme et des cours ont été modifiés de façon normale et régulière, en réponse aux renseignements obtenus des comités consultatifs.

Il est important pour le comité de comprendre que la part du marché, si l'on veut, le taux de participation s'est accru considérablement. S'il était demeuré stable, c'est sans étonnement qu'on aurait entendu notre ministre de l'Éducation de l'Ontario, l'honorable Bette Stephenson, dire comme elle l'a déclaré que nous ne faisons pas bien notre travail si nous ne supprimons pas chaque année le tiers de nos programmes pour le remplacer par un tiers de nouveaux programmes.

Ce n'est pas ainsi que fonctionnent les collèges. Notre taux de participation augmente. Nous recevons plus d'inscriptions chaque année et la demande de nos diplômés se reflète par le taux de placement de nos élèves des cours post-secondaires. Ce taux dépasse les 95.5 p. 100 qui obtiennent un emploi directement ou indirectement relié au programme d'étude suivi au collège. C'est une réalisation dont nous sommes extrêmement fiers et qui confirme la valeur des comités consultatifs dans notre région. Le reste de nos diplômés ont probablement poursuivi des études plus avancées. Certains ont été incités à poursuivre leurs études.

**Le président:** C'est la dernière question que je voulais poser. Pourriez-vous me donner ce renseignement de nouveau. Vous dites que plus de . . .

**M. McIntyre:** Plus de 95.5 p. 100.

**Le président:** . . . obtiennent un emploi directement relié à leur formation.

**M. McIntyre:** Directement ou indirectement relié au programme de formation suivi au collège.

**Le président:** Merci beaucoup. Ce sont les questions que je voulais poser. Je vous remercie beaucoup d'être venu contribuer au travail de notre comité.

**M. McIntyre:** Merci beaucoup.

**Le président:** Le prochain groupe que nous rencontrons est le Groupe d'action populaire représenté par M. John Buttrum et je crois qu'il a amené un ou deux collègues.

Monsieur Buttrum, nous avons un mémoire que vous nous avez envoyé à l'avance. Il compte environ quatre pages et demie. Si vous le désirez, vous pouvez le lire.

**M. J. Buttrum (directeur, Groupe d'action populaire):** Je pourrais en lire une partie et en expliquer différents aspects. Je vous présente Patty Stirling, directeur associé du Groupe d'action populaire.

**Le président:** Enchanté.

**M. Buttrum:** Au fond, le problème, comme vous l'avez sûrement entendu au cours de vos voyages, a été bien défini et le fait que nous soyons ici tous les deux pour témoigner démontre qu'il existe un problème auquel il faut trouver une solution immédiate.

J'aimerais aborder carrément certains aspects que nous avons considérés comme des problèmes depuis 9 ans.

Je devrais peut-être expliquer, pour que les choses soient claires, que le Groupe d'action populaire est l'un des programmes Extension les plus connus. Nous sommes à Hamilton

*[Texte]*

we provide employment related services to the hard to employ. Our target groups are welfare recipients, youth, psychiatric patients, and we also have a contract with the province to deal with adult probationers and parolees. So while we may not necessarily represent it, we at least address or come from a straight perspective and a hard-to-employ perspective.

• 1535

I found it encouraging this morning to hear your committee touching on what to do with the disadvantaged of society. I had some problems following our friend from Buffalo this morning, who would not quite say that things were hopeless but who did not really have any solutions. For our money, what we have to do is address the problem by looking at that pool of untrained labour, who, as far as we are concerned, during the last nine years have proven conclusively that they can be retrained, that they can work; and that the person who is on welfare will jump 10 times as high for a job, a skilled trade that will pay him \$15 per hour, as he will for his welfare cheque. This is the group we are addressing essentially.

In terms of forecasting, since what we have is a problem, and since the forecasting methods that have been used in the past, the traditional ways of looking at how we are going to respond to lack of skilled training, have not worked, our simple solution is to fire the forecasters. We have some friends from Manpower here, and they are much friendlier than they used to be; but the forecasters, the people who have screwed things up completely, should be fired. In response possibly to Dr. Adams' suggestion earlier and your point about creating a bureaucracy in order to look at some of the skill programs that are going on in industry, if we fire the forecasters we could create another bureaucracy and I do not think the taxpayers would be any worse off.

The idea of looking at five or ten years down the road, while a wonderful thought, is something that should be replaced with looking at two or three weeks down the road. We have to respond to what is immediate. We no longer have the luxury of looking at 10-year forecasts and then having people like the Ayatollah Khomeini throw all the forecasts that everybody has made right out of whack.

In terms of schools, with the Conservative government, which appears provincially as though it will be with us for another 38 years, the stay-in-school ideas of the sixties simply have to be changed. The idea that people should be educated so as to find themselves spending the rest of their lives in white-collar jobs is ridiculous, it is outdated. We would like to see something as simple as this, and you can kill two birds with one stone here: In the nontraditional skilled trades jobs, why not simply have women welders and millwrights come in with their hard hats, with their dirty hands and with their \$500 or \$1,000 per week pay cheques and talk to the kids in Grade 5 and 6? I have a son who is 15 years old and is in Grade 9. He has absolutely no concept of what he wants to be, yet he has to take options, he has to take courses. Everybody has to take

*[Traduction]*

depuis 9 ans et nous fournissons des services reliés à l'emploi à ceux qui sont difficiles à placer en emploi. Nos groupes cibles sont les assistés sociaux, les jeunes, les malades psychiatriques et nous avons en outre un contrat avec la province pour nous occuper des anciens détenus adultes en libération conditionnelle. Vous voyez que même si nous ne le représentons pas, nous nous occupons de groupes pour lesquels il est difficile de trouver de l'emploi.

J'ai été bien encouragé ce matin en entendant votre comité chercher des moyens d'action pour aider les défavorisés de la société. J'ai éprouvé quelques difficultés à suivre notre ami de Buffalo ce matin qui, même s'il n'a pas dit que les choses étaient sans espoir, ne semble pas être en mesure d'offrir des solutions. Ce qu'il faut faire, c'est nous attaquer au problème en considérant d'abord le groupe des ouvriers non formés qui nous prouvent de façon évidente depuis 9 ans qu'ils peuvent être recyclés, qu'ils peuvent travailler et que l'assisté social sera 10 fois plus heureux de trouver un emploi ou un métier qui lui paiera \$15 l'heure que d'obtenir son chèque de bien-être. C'est le groupe dont nous nous occupons surtout.

Pour ce qui est des prévisions, attendu que ce dont nous nous occupons, c'est un problème, et que les méthodes de prévisions utilisées jusqu'ici, c'est-à-dire les façons traditionnelles de se demander comment répondre au manque de formation spécialisée n'ont pas donné de bons résultats, notre simple solution, c'est de congédier les faiseurs de prévisions. Nous avons ici des amis du ministère de la Main-d'œuvre et ils sont bien plus amicaux que naguère. Mais les faiseurs de prévisions, ceux qui ont tout chambardé devraient être congédiés. En réponse peut-être à la proposition du professeur Adams et à ce que vous avez dit au sujet de la création d'une bureaucratie pour examiner certains des programmes de formation donnés dans l'industrie, si nous congédions les faiseurs de prévisions, nous créerons une autre bureaucratie et je ne crois pas que les contribuables auraient à s'en plaindre.

L'idée de se demander ce qui va se produire dans cinq ou dix ans, c'est bien beau, mais il faudrait commencer par se demander ce qui arrivera dans deux ou trois semaines. C'est à ce besoin immédiat qu'il faut répondre. Nous n'avons vraiment pas les moyens d'étudier des prévisions de 10 ans pour ensuite voir des gens comme l'Ayatollah Khomeini prendre toutes les prévisions de ces pseudo-savants et les jeter par la fenêtre.

Pour ce qui est des écoles, avec le gouvernement conservateur qui semble devoir être à la tête de notre province pour 38 années encore, l'idée de poursuivre des études, idée préconisée dans les années 60 doit être modifiée. L'idée que des gens doivent être instruits pour passer le reste de leur vie dans des emplois de cols blancs est ridicule et tout à fait désuète. Nous voulons quelque chose de bien plus simple et nous pouvons, dans ce cas, faire d'une pierre deux coups. Dans les métiers non traditionnels, pourquoi ne pas simplement prendre des femmes soudeuses ou outilleuses, les amener avec leurs chapeaux de sécurité, leurs mains sales et leur chèque de \$500 ou \$1,000 par semaine et leur demander de parler aux enfants de 5<sup>e</sup> et de 6<sup>e</sup> année? J'ai un fils de 15 ans qui est en 9<sup>e</sup> année. Il n'a absolument aucune idée de ce qu'il veut faire et pourtant il



## [Text]

courses. By the way, he also has a pacemaker, which makes him a special needs client; he will have to get a job where he will use his head, not his hands. Had he been given any kind of input at the grade school level in terms of skilled trades, just the breaking down or the changing of all of the things that people are taught, if they are taught anything, in Grade 8 about future careers, then I think he might be on the road to a more relevant choice of options given his future career.

So we need things like tours of industry, slide shows and appearances by skilled tradesmen, the changing of the school curricula. As I understand it, potential early school-leavers are identified as early now as Grades 2 and 3. We know who is going to be quitting in Grade 8 or Grade 9. Surely the general academic kinds of perspectives and educational thought should be translated or re-thought so that those potential early school-leavers would at least be given some kind of direction in terms of skilled trade thinking for the future. I see absolutely no reason, other than the jurisdictional problems, why a 14-year-old person could not start an apprenticeship; absolutely none. I do not know why we have to wait until they get to Grade 10 or until they get a certain age. I have no reason at all to believe that a person who is 14 and who does not have a feel or an inclination for the academic pursuance of a career should not be directed at an early age to get into a skilled trades position.

The idea of voluntary training, which we have had with us for some years, has not worked. We thus have to look at another way of doing things, and that is mandatory training. The barriers to private-sector people training people in this country are enormous, and they are enormous because of the way we think is that we can either import the skilled labour when we need it or we can import the finished product whenever we need it. In other words, the whole business of trying to come up with a solution to skilled trades shortages has to be thought of in the context of a new Canadian economy. When we take nickel from Sudbury and send it off some place else so we can buy it back as finished stainless steel, there is something wrong.

• 1540

Why has the manufacturing sector not done more? Why has the government not provided more incentives and initiative for more development of our own resources rather than importing them, rather than going to Britain or Germany or where-have-you and coming up with skilled people? What is the incentive for the Canadian businessman to train his own people when we can get them by making a phone call, or when we can get the products we would be able to manufacture and develop ourselves by again simply making a call to another country? Where is the incentive for Canadian employers to think along the lines of training their own people?

## [Translation]

doit déjà choisir des options, choisir certains cours. Tout le monde doit choisir ses cours. Soit dit en passant, il a aussi un pacemaker, ce qui en fait un client ayant des besoins spéciaux. Il devra trouver un emploi où il travaille avec sa tête, non avec ses mains. S'il avait obtenu des renseignements à l'école élémentaire, au sujet des métiers spécialisés, juste une liste des métiers ou des changements de toutes les choses que les gens étudient, s'ils étudient quelque chose, à propos des carrières futures, s'il avait obtenu ces renseignements en 8<sup>e</sup> année, je crois qu'il serait mieux en mesure de faire un bon choix de cours en prévision de sa future carrière.

Nous avons donc besoin de choses comme des visites des industries, des renseignements audiovisuels et des participations d'ouvriers spécialisés pour arriver à changer les programmes scolaires. Si je suis bien renseigné, ceux qui risquent d'abandonner leurs études sont déjà identifiés dès la 2<sup>e</sup> ou la 3<sup>e</sup> année. On sait déjà qui abandonnera en 8<sup>e</sup> ou 9<sup>e</sup> année. Il me semble donc qu'il faudrait en quelque sorte repenser toute l'orientation scolaire et pédagogique afin que ces jeunes, ceux qui sont susceptibles d'abandonner leurs études, aient au moins une sorte d'orientation quant à la possibilité d'exercer un jour un métier spécialisé. Je ne vois absolument aucune raison, à part des problèmes de juridiction, pour laquelle une personne de 14 ans ne pourrait pas commencer son apprentissage. Il n'y en a absolument aucune. Je ne vois pas pourquoi il faut attendre la 10<sup>e</sup> année ou même un certain âge. Je n'ai aucune raison de croire qu'une personne de 14 ans qui n'aime pas les études et qui ne veut pas les poursuivre ne serait pas orientée dès son jeune âge vers des métiers spécialisés.

L'idée de formation volontaire que l'on préconise depuis des années n'a tout simplement pas donné de bons résultats. Il faut donc trouver un autre moyen de faire les choses et cela s'appelle la formation obligatoire. Les obstacles posés aux gens du secteur privé qui veulent former des employés sont énormes dans notre pays et ils sont énormes parce que nous pensons pouvoir importer la main-d'œuvre spécialisée quand nous en avons besoin ou importer le produit fini quand nous en avons besoin. Autrement dit, toute cette recherche d'une solution aux pénuries de métiers spécialisés doit être repensée dans la contexte d'une nouvelle économie canadienne. Quand nous prenons du nickel de Sudbury pour l'envoyer ailleurs et le racheter plus tard sous forme d'acier inoxydable fini, il y a quelque chose qui ne va pas.

Pourquoi le secteur de la fabrication n'a-t-il pas fait davantage? Pourquoi le gouvernement n'a-t-il pas offert plus d'incitations et d'initiatives en vue d'assurer le développement de nos propres ressources au lieu de les importer, au lieu d'aller en Grande-Bretagne, en Allemagne ou ailleurs recruter les travailleurs spécialisés dont nous avons besoin? Qu'est-ce qui pourrait inciter l'homme d'affaires canadien à former son propre personnel, alors qu'il suffit de composer un numéro de téléphone pour obtenir des travailleurs, ou encore quand on peut obtenir les produits que nous pourrions fabriquer et améliorer nous-mêmes en faisant simplement un appel à un autre pays? Qu'est-ce qui pourrait alors inciter les employeurs canadiens à songer à la formation de leurs employés?

## [Texte]

We are suggesting a representative body of the community, which could be done at a local or regional level, and which would involve educators, business people and unions. Community organizations such as ours tend to be overlooked in the planning of things and only tend to become considered when our reaction becomes so loud and so visible that suddenly someone realizes they have made a mistake by not inviting us to the meeting in the first place. There are all kinds of operations, voluntary-sector organizations, across the country which have been working not only with the hard-to-employ but with other groups in the employment context that have a role to play.

While I support the concept of things like the industrial education council, they are an awfully long way from the people in the street, from the people in grade 9 and 10 who are going to be quitting and from the people whom this morning our friend from Buffalo would not quite describe as hopeless. They are a long way away.

• 1545

This body would define the skilled trades' needs. What we have not had for a long time are simply the employers in this community telling those in power, who create the skilled trades programs, what we are lacking. If this is going to be done though, it cannot just be done in Hamilton or in Ontario, it would have to be done nationally. If we were to develop this wonderful model in Ontario we would pay the price by watching Alberta pirate our people away simply by paying \$4 or \$5 an hour once they have been trained.

I think one of the people from Stelco made the point this morning that shift work is a barrier, and once the apprenticeship has been served and the journeyman is qualified, then he or she is going to head for a job which has steady days. I suggest that is a problem that the employer has to solve.

If you have someone working for you for four or five years, surely that is enough time to develop loyalties, it is enough time to provide incentives and benefits to the training personnel so that they will stay after they are gone. Simply to say, If we train these people they are going to move on, does not make very much sense to me. There must be a solution to that. I know with our operation we do not have much money and we do not have many benefits. So what I have to do, in order to make it attractive for my people to stay, is to show them the benefits of working there; it is to give them something other than a pay cheque at the end of the week, and that is the sense that they are doing a good job. An operation like ours will work because of the commitment, not because of the skilled expertise. All of the staff at our organization are former clients.

On the skilled programs themselves, we have heard this morning that based on experience in the private sector, in addition to six months or twelve months of skilled teaching, that a person can become a qualified journeyman in much less than four or five years. I could not agree with that more. I

## [Traduction]

Nous proposons la création d'un organisme représentatif de la collectivité, organisme créé un niveau local ou régional qui comprendrait des enseignants, des hommes d'affaire et les syndicats. Des organisations communautaires comme la nôtre sont souvent laissées de côté à l'étape de la planification et on pense à elles quand notre réaction commence à être vive et quand quelqu'un s'aperçoit soudainement qu'on a fait une erreur en ne nous invitant pas à la réunion. Il y a toutes sortes d'associations, associations bénévoles, organisations de secteurs, et le reste, dans le pays, qui ont travaillé, non seulement avec les personnes difficiles à placer, mais également avec d'autres groupes dans le contexte de l'emploi et qui ont un rôle à jouer.

Même si j'appuie le concept d'organismes comme le conseil d'éducation industrielle, ils sont franchement bien éloignés de l'homme de la rue, des élèves de 9<sup>e</sup> et 10<sup>e</sup> année qui s'apprêtent à abandonner les études, et des gens que notre ami de Buffalo hésitait ce matin à appeler des cas désespérés. Ils en sont bien éloignés.

Cet organisme établirait quels sont les besoins en main-d'œuvre qualifiée. En fait, et c'est cela qui manque depuis longtemps, il faudrait tout simplement que les employeurs disent aux autorités en place, qui créent les programmes de la formation de la main-d'œuvre, quels sont exactement les besoins. Mais si on le fait, il ne faut pas que ce soit uniquement à Hamilton ou en Ontario, mais à l'échelle nationale. Si nous établissions ce magnifique programme en Ontario, ce serait à nos dépens, car nous verrions l'Alberta nous voler les gens que nous aurions formés, simplement en leur offrant quatre ou cinq dollars de l'heure.

Un des représentants de Stelco a fait valoir, ce matin, que le travail de poste constituait un obstacle et qu'après avoir terminé son apprentissage, l'ouvrier ou l'ouvrière allait chercher un emploi stable. A mon avis, c'est à l'employeur de régler ce problème.

Si quelqu'un travaille quatre ou cinq ans pour vous, cela vous laisse suffisamment de temps pour créer des liens, pour donner aux employés que vous formez des encouragements et des avantages qui les inciteront à rester. Je ne trouve pas intelligent de dire simplement, si nous formons ces personnes, elles vont partir. Il doit exister une solution. Je sais que notre entreprise n'a pas beaucoup d'argent et n'offre pas de nombreux avantages. Donc, pour inciter mes employés à rester, je dois leur montrer que c'est dans leur intérêt; au lieu de me contenter de leur remettre un chèque de paye à la fin de la semaine, je dois leur donner le sentiment qu'ils font du bon travail. C'est au dévouement et non à la compétence du personnel que nous devons la bonne marche d'un organisme comme le nôtre. Tous nos employés sont d'anciens clients.

Pour ce qui est des programmes de formation, quelqu'un nous a dit ce matin que, d'après son expérience dans le secteur privé, en plus de six ou douze mois d'enseignement professionnel, on pouvait devenir un ouvrier qualifié en beaucoup moins de quatre ou cinq ans. Je suis entièrement d'accord. Je n'ai



## [Text]

have never been able to understand why it takes five years to train somebody who has theoretically a high skill.

I used to work for a construction company years ago. I did the books for that company and worked with welders and fitters. I do not mean to insult welders and fitters, but if those people ever worked more than two hours in an eight-hour day it was a miracle. This means that the journeyman who are working two hours out of every eight are passing on only 25 per cent of their knowledge to the apprentices. So I question the longevity of a four-or five-year program in order to come up with somebody who is not only skilled but qualified.

On employer premiums, I think Professor Adams' point was a good one. We need employers to pay into a fund which will subsidize the training of people and we need to penalize those employers who will not train. There is no sense in having an incentive without a penalty. We have pirates, if that applies to the employer who trains, some form of tax credit would be given back to him; to the employer who does not train, he, in essence, would be subsidizing his competition. Business people may be a lot of things but they are not stupid. If everybody has to pay the premium, then everybody theoretically should want to make use of the benefit which is the tax credit for training someone. Otherwise I pay my premiums, the guy across the street pays his premiums, I then train people and he does not, he in essence is subsidizing me. That is not good business.

I think we would also have to be very careful that in particular the larger multinational corporations would get the same kind and possibly less of a tax credit than the small business people. Dofasco and Stelco have the resources to train their own people. The one, two, five and six-man business does not. These people in particular should be addressed very seriously when we are looking at any kind of a tax benefit premium scheme.

In terms of classroom instruction—and I think we are all on the same track with this—the amount of time in the class has to be reduced, the amount of time on the job has to be increased. I have not heard anyone argue to the contrary for the last two years.

## • 1545

The public are educated indirectly by a group such as yours, but they have to be educated more than indirectly. We have to sit down and rethink our position or, five years from now, if we train every single available male in the country, we are still going to be light, we are still going to be short of people. That opens up things such as women getting into nontraditional occupations, and the one group that we deal with, and that is the hard to employ. I suggest to you, gentlemen, that there is a massive pool of people who are waiting out there who would jump 10 times as high to get a chance to be trained at a skilled position—and to make \$15,000, \$20,000 or \$50,000 when all of that is over with—than they would to get their next welfare cheque.

## [Translation]

jamais compris pourquoi il fallait cinq ans pour former quelqu'un qui, en principe, est déjà hautement spécialisé.

J'ai travaillé dans une entreprise de construction il y a bien des années. Je tenais les livres de l'entreprise et j'avais comme collègues des soudeurs et des monteurs. Je ne veux pas insulter ces derniers, mais s'ils travaillaient plus de deux heures, sur une journée de huit heures, cela tenait du miracle. Autrement dit, les ouvriers qui travaillent deux heures sur huit transmettent seulement 25 p. 100 de leurs connaissances aux apprentis. Par conséquent, je doute fort qu'un programme de formation de quatre ou cinq ans soit nécessaire pour former un ouvrier, non seulement spécialisé, mais qualifié.

A propos des cotisations de l'employeur, je trouve la suggestion du professeur Adams excellente. Il faudrait que les employeurs versent des cotisations dans une caisse qui subventionnera la formation de la main-d'œuvre et il faut également mettre à l'amende les employeurs qui n'assurent aucune formation. Il serait absurde de prévoir des encouragements sans prévoir aussi une amende, car il y a des profiteurs. L'employeur qui forme son personnel recevra un crédit d'impôt quelconque, quand à celui qui ne le fait pas, en fait, il subventionnera ses concurrents. On peut dire bien des choses des hommes d'affaires, mais ils sont loin d'être idiots. Si quelqu'un doit payer la cotisation, en principe, tout le monde voudra en profiter en obtenant le crédit d'impôt accordé pour la formation professionnelle. Sinon, je paye mes cotisations, mon concurrent d'en face en fait autant, puis je forme mes employés et pas lui, si bien qu'en fait, il me subventionne. Ce n'est pas ainsi qu'on fait de bonnes affaires.

Il faut également faire bien attention à ce que les grosses sociétés multinationales, en particulier, obtiennent un crédit d'impôt du même genre et, si possible, moins important, que les petites entreprises. Dofasco et Stelco ont les moyens voulus pour former leur personnel. Les entreprises qui comptent seulement un, deux, cinq ou six employés ne les ont pas. Quand nous envisagerons un programme de crédit d'impôt, il faudra surtout tenir compte de ces petites entreprises.

Pour ce qui est de la formation scolaire—et je pense que nous sommes tous d'accord là-dessus—il faut réduire les heures d'étude théorique et intensifier la formation pratique. Depuis deux ans, je n'ai jamais entendu personne prétendre le contraire.

Les gens comme vous éduquent indirectement le public, mais il ne faut pas se contenter de l'éduquer indirectement. Nous devons reconsidérer notre position sans quoi, d'ici cinq ans, même si nous formons tous les hommes du pays, il nous manquera encore de la main-d'œuvre. Cela ouvre certains horizons, par exemple l'accès des femmes à des professions qui leur étaient jusque là fermées et l'utilisation du groupe de gens dont nous nous occupons, ceux qui sont difficiles à placer. Je tiens à vous dire, messieurs, qu'un énorme réservoir de main-d'œuvre est là qui attend et ces gens préféreraient mille fois avoir la chance de recevoir une formation spécialisée qui leur permettra de gagner \$15,000, \$20,000 ou \$50,000, que de continuer à toucher des chèques d'assistance sociale.

## [Texte]

I think the business of using things like education, last grade completed, is moronic, quite frankly. I cannot see any reason at all why a person with grade 5, who does not have to have the highly technological math and other academic skills, but who does have the mechanical aptitude and could be trained as such, is excluded, why so many of these people are excluded from these programs simply because of the last grade they completed. It makes absolutely no sense. Again, there are remarks about upgrading and retraining; with all of this accent on skilled trades and the development of highly skilled people, programs such as those Keith McIntyre mentioned, like BJRT and BTSD, are in trouble, and once we start wiping out those programs then, in essence, we are shutting one of the few doors that this hard to employ population have, we are slamming the door right in their faces. They will be buzzing around, they will be sitting in the bus terminals, they will be sitting in the pubs, but they sure as hell will not be able to become skilled, productive citizens of the community because we will have slammed the door in their faces if we kill programs such as that. We have to look at the relevancy of these programs, and that has been addressed today as well.

I have some problem, quite frankly, with the people who are responsible for keeping the schools full being in a position to define the programs that are relevant to the unskilled population. I know for certain that in Hamilton in the last 10 years the employers have had very little input into what actual programs are going to be designed and implemented in the Hamilton area. As a result, you have surveys done where 10 or 15 per cent of the employers respond to what their forecasts are going to be over the next five years. You mentioned yourself this morning, Mr. Chairman, that, one of the reasons why they do that is for fear of confidentiality, they do not want the information going into the Manpower computers, getting into the wrong hands, and there are other reasons why they will not come across with that information. How can we possibly plan programs when the people whom we need to tell us what programs should be planned are not doing it? Again, I suggest—back to the premium and the tax-credit theory—if they had to pay mandatory premiums, it would not be in their best interest to put money on the table to finance such a scheme and then refuse to give this information relative to their own programs. If it is mandatory and they have to pay the premiums, to me it follows that they are going to be much more responsive in terms of providing the information we need.

Just as an aside, a couple of years ago, a citizen action group got a small grant from the federal government; we hired seven students, and sent them to 600 employers in Hamilton. We documented, eyeball to eyeball, their hiring practices, whether or not they had in-house training, whether they would hire natives, whether they would hire women, whether they would hire special groups. We, in essence, talked to them about their future and the response rate was 90 per cent. So I suggest to you that sometimes it is the way that it is done, it is the people who are doing it, and it is the integrity of all of those who are involved that precipitates an excellent response

## [Traduction]

Je trouve vraiment idiot de se servir de critères comme le niveau de scolarité. Je ne vois vraiment pas pourquoi une personne qui est allée à l'école jusqu'en cinquième année, qui n'a pas fait de mathématiques poussées et qui n'a pas de grandes connaissances livresques, mais qui possède des aptitudes pour la mécanique et pourrait recevoir une formation appropriée se voit exclure de ce genre de programme, ainsi que bien d'autres comme elles, simplement parce qu'il lui manque des années de scolarité. C'est absolument ridicule. Encore une fois, on parle de perfectionnement et de recyclage axés sur les métiers spécialisés et la formation d'une main-d'œuvre hautement qualifiée, de programmes comme ceux dont Keith McIntyre a parlé, comme le BJRT et le BTSD, qui semblent compromis. Lorsqu'on les supprime, en fait, nous fermons encore une porte aux personnes qui ont du mal à trouver de l'emploi; nous la leur fermons au nez. Nous allons les rencontrer un peu partout, nous les trouverons assises dans les gares d'autobus, dans les bars, mais elles ne pourront certainement pas devenir des citoyens qualifiés et productifs, car nous leur auront fermé la porte au nez en supprimant ce genre de programme. Nous devons étudier l'utilité des programmes en question et c'est une chose dont on a également parlé aujourd'hui.

J'avoue avoir du mal à comprendre les personnes chargées de remplir les écoles et qui sont en mesure d'établir les programmes s'adressant à la main-d'œuvre non qualifiée. Je suis certain que, depuis dix ans, on a pratiquement pas consulté les employeurs de Hamilton à l'égard des programmes qui vont être mis en œuvre dans la région. C'est ainsi qu'à l'occasion des sondages, 10 ou 15 p. 100 seulement des employeurs indiquent quelles sont leurs prévisions pour les cinq prochaines années. Vous avez dit vous-même ce matin, monsieur le Président, que s'ils refusent de le faire, c'est notamment par crainte d'indiscrétions, parce qu'ils ne veulent pas que ces renseignements se retrouvent dans les ordinateurs de la Main-d'œuvre, tombent entre de mauvaises mains et aussi, pour d'autres raisons. Comment pouvons-nous planifier des programmes quand les gens qui doivent nous dire quels sont les programmes dont ils ont besoin, refusent de le faire? Encore une fois, pour en revenir au principe des cotisations et du crédit d'impôt, s'ils devaient verser une cotisation obligatoire, ils n'auraient pas tellement intérêt à financer ce genre de programme pour refuser ensuite de nous fournir ces renseignements. S'ils sont obligés de payer des cotisations, je suis sûr qu'ils nous fourniront beaucoup plus volontiers les renseignements dont nous avons besoin.

Si vous me permettez une digression, il y a un an ou deux, notre organisme a obtenu une petite subvention du gouvernement fédéral; nous avons embauché sept étudiants qui sont allés interroger 600 employeurs de Hamilton. Nous leur avons demandé, directement, quelles étaient leurs méthodes d'embauche, s'ils avaient ou non un programme de formation interne, s'ils étaient prêts à engager des autochtones, des femmes ou des personnes avec des problèmes particuliers. En fait, nous leur avons parlé de leur avenir et 90 p. 100 d'entre eux nous ont répondu. Par conséquent, je vous ferais remarquer qu'on peut obtenir parfois un excellent pourcentage de



## [Text]

rate—as opposed to something like 10 or 15—which we then go ahead and make our judgments on.

Just briefly, I am not certain how serious the problem is right now. We are talking about the role of the aging tradesmen, the people who are 50 and 55 years of age now. Are things serious enough that we should extend the mandatory retirement age to 75 rather than 65, in some of these cases, and for the 10 or 15 final years of that person's career have them teaching rather than just simply working. I do not know what will happen 10 years from now if the group of people we have all retire, whether or not the small bottom that we have will fall right out. That is more of a question than a comment. If we can get away with it, then maybe from 55 to 65 we should make more use of the skills that these people have learned in terms of communicating them to the most rather than just one or two that are on the job. If we cannot get away with it then we are going to have to extend it to 75 or we will lose what we have.

• 1550

The continuum between education and employment has got to be recognized. With the constitutional stuff that I have been hearing, it seems to me that the lines between education and employment are going to be much darker than they have been in the past. They have to become vaguer if we are going to be looking seriously at a 14 year old kid leaving school and going directly into an apprenticeship or going directly into some kind of program. I do not know, but I think the reason we have some of these strange eligibility criteria, in particular a year or in some cases two years out of school before you can qualify, is that the education system when these things were designed was afraid that by making it easy we would have people leaving school where they were not being paid and simply moving into a Manpower training program where they were. I suggest that notion is absolutely ridiculous and there may be a ton of evidence to refute that—I have not seen it in the last 10 years. I do not think anybody is going to quit school at 14 or 15 simply so they can be paid to continue their education under a federal program. I just do not think it is feasible.

The political realities, well, if we are going to solve what to me is an enormous problem in a nonpartisan and co-operative way, then we have to stop pounding each other over the head for political purposes. Something as simple, I guess, as refusing to admit that a forecast is wrong and therefore taking the plan which is based on the forecast which is wrong is like trying to jam a square peg into a round hole. It is politically unattractive to admit that you were wrong, to admit that something that was designed by somebody who is intelligent does not work. But it is just as ridiculous to continue to pound our heads against a brick wall and blame everybody and his brother for what is going wrong. The political realities have to be addressed and that certainly is as broad as the constitution-

## [Translation]

réponses, au lieu de 10 ou 15 p. 100 seulement, et être ainsi en mesure de tirer des conclusions. Tout dépend de la façon dont vous procédez, des personnes qui font le sondage et de l'honnêteté de tous les intéressés.

Je dirais seulement que j'ignore quelle est exactement la gravité du problème. Nous parlons du rôle des ouvriers âgés, de ceux qui ont entre 50 et 55 ans. La situation est-elle suffisamment grave pour que nous fixions à 75 ans plutôt qu'à 65 l'âge de la retraite obligatoire, dans certains cas, et pour que les travailleurs passent leurs 10 ou 15 dernières années de carrière à enseigner plutôt qu'à simplement travailler. J'ignore ce qui se passera dans 10 ans si les travailleurs actuellement âgés d'une cinquantaine d'années prennent tous leur retraite. Je ne sais pas si la petite base d'expérience que nous possédons ne va pas s'effondrer. En fait, je pose la question. Si nous pouvons nous en tirer, peut-être qu'à partir de 55 ou 65 ans, les travailleurs pourraient nous faire profiter davantage des connaissances qu'ils ont acquises en les communiquant au plus grand nombre possible de gens plutôt qu'à simplement un ou deux collègues plus jeunes. Si nous n'y parvenons pas, nous devrons reculer l'âge de la retraite à 75 ans ou perdre tout ce que nous avons.

Il faut reconnaître la nécessité d'établir un rapport entre l'éducation et le travail. J'ai suivi le débat constitutionnel et j'ai l'impression que le fossé entre l'éducation et le travail va se creuser encore davantage. Il faudrait pourtant le combler si nous songeons sérieusement à laisser les gamins de 14 ans quitter l'école pour faire l'apprentissage d'un métier ou participer directement à un programme de formation quelconque. Je n'en suis pas certain, mais je pense que si on a fixé ces critères d'admissibilité bizarres, qui exigent notamment que vous ayez quitté l'école depuis un an ou parfois deux ans pour pouvoir participer à un programme de formation, c'est parce qu'à l'époque, les autorités scolaires craignaient qu'en facilitant trop les choses on inciterait trop les jeunes à quitter l'école, où ils n'étaient pas payés, pour participer à un programme de formation où ils touchaient un salaire. Je trouve cette crainte complètement ridicule et l'on pourrait trouver un millier de preuves pour l'écarter. Je n'ai jamais vu le cas se poser depuis 10 ans. Je ne pense pas qu'un jeune va quitter l'école à 14 ou 15 ans simplement pour poursuivre ses études dans le cadre d'un programme fédéral, tout en étant payé. Cela me semble impossible.

Quant aux réalités politiques, si nous voulons résoudre de façon purement objective et d'un commun accord ce que je considère comme un énorme problème, nous devons cesser de nous cogner dessus pour des raisons purement politiques. Par exemple, quand on refuse d'admettre qu'on s'est trompé dans ses prévisions et qu'on va jusqu'au bout de son projet, c'est comme si on essayait de faire rentrer un éléphant dans un trou de souris. Du point de vue politique, il n'est guère tentant d'admettre qu'on s'est trompé, de reconnaître qu'un projet conçu par une personne intelligente ne peut pas marcher. Néanmoins, il est tout aussi ridicule de continuer à se cogner la tête contre les murs en accusant tout le monde d'être responsable de ce qui ne va pas. Il faut tenir compte des

## [Texte]

al thing; if we do not have the federal, provincial and local governments working together on this, then forget it. Every meeting I go to everyone talks about co-ordination and I become very cynical after 10 years of doing this and I think it is a pipe dream, but if there was ever an instance where the pipe dream should become a reality, it is this.

Finally, back to the business of forecasting, the data collection has not been addressed properly. We have not had the right data to plan anything, and yet the plans that we have made we have been very reluctant to change because of the political realities of being wrong. I simply suggest that we re-think the data collecting base and we certainly involve the employers in a much, much more productive way than they have been in the past. If they cannot tell us what we need then we are in big trouble. It has to be economically feasible for people who have skill trades to move from one part of the country to the other. They are still importing out west and there are unemployed welders and pipe-fitters in Newfoundland, and I think we should try to do something about that.

Again, I do not know enough about the tax system or what a taxable benefit is, or how realistic the provision of taxable benefits tied in with mobility grants are to attract people where there is a surplus of unemployed to an area where there is a shortage and we have to import. We have to do something to make the best usage of what we already have.

I guess the bottom line in all this is that if Canada does not have a commitment to developing Canada, then all of what we are saying is also just wishful thinking. Exporting natural resources must be replaced with a strategy to develop them in this country. Buying whatever finished products we need would be eliminated if we change the nature of our resource development policies; you can import what you need. Where is the incentive for people who think seriously about things like a lack of skilled people? I think that is really the bottom line. We have not thought about it before. We are tinkering about it now. We are going to have to come up with a much different and a radical, if I can use the term, "solution" to this problem. To simply put a couple of band-aids on a body that is already bleeding to death is a waste of all our time. Thank you.

• 1555

**The Chairman:** Thank you. Now many persons would you deal with in a year, in 1980, let us say, helping them find work?

**Mr. Buttrum:** Five thousand people.

**The Chairman:** How many people do you have working with you?

**Mr. Buttrum:** I have nine.

## [Traduction]

réalités politiques et c'est sans doute un domaine aussi vaste que la question constitutionnelle; si les autorités fédérales, provinciales et locales ne travaillent pas de concert, autant y renoncer tout de suite. Dans toutes les réunions où je vais, tout le monde parle de coordination et, au bout de 10 ans, je suis devenu très sceptique. Je pense que ce n'est qu'un bel espoir, mais s'il est des circonstances où il faudrait que cet espoir devienne réalité, ce sont bien celles-là.

Enfin, pour en revenir aux prévisions, les données n'ont pas été recueillies comme il faut. Nous n'avons pas eu les données voulues pour planifier quoi que ce soit, et pourtant nous avons beaucoup hésité à modifier nos plans, parce qu'il aurait fallu admettre que nous nous étions trompés. Je suggère simplement de revoir les méthodes de collecte de données et nous pourrions certainement y faire participer les employeurs de façon beaucoup plus productive qu'ils ne l'ont fait jusqu'ici. S'ils ne peuvent pas nous dire quels sont les besoins, nous sommes dans de mauvais draps. Les ouvriers qualifiés doivent pouvoir se déplacer d'une région à l'autre du pays. Dans l'Ouest, on fait encore venir de la main-d'œuvre étrangère alors qu'il y a des soudeurs et des tuyauteurs en chômage, à Terre-Neuve. Je pense qu'il faudrait essayer de faire quelque chose pour y remédier.

Encore une fois, je n'en sais pas suffisamment sur le système fiscal ou sur les avantages imposables et j'ignore s'il est réaliste d'offrir des avantages imposables reliés aux subventions de mobilité pour inciter les gens qui habitent des régions touchées par le chômage à aller là où on manque de main-d'œuvre. Nous devons faire quelque chose pour utiliser nos ressources au mieux.

En fait, le principe fondamental qui se dégage, c'est que nous devons tout mettre en œuvre pour développer notre pays sans quoi toutes nos belles paroles ne sont que des vœux pieux. Au lieu d'exporter nos ressources naturelles, nous devons chercher à les transformer chez nous. Nous n'aurons plus à acheter tous les produits finis dont nous avons besoin si nous modifions notre politique à l'égard de la mise en valeur de nos ressources; nous pouvons importer tout ce dont nous avons besoin. Que fait-on pour encourager les gens qui réfléchissent sérieusement à certaines choses comme le manque de main-d'œuvre qualifiée? A mon avis, c'est par là qu'il faut commencer. Nous n'y avons pas encore pensé jusqu'ici. Nous y songeons maintenant. Nous allons devoir trouver une «solution», si je puis dire, à la fois très différente et radicale à ce problème. Nous ne pouvons pas nous contenter de poser un emplâtre sur une jambe de bois. Ce serait une perte de temps pour tout le monde. Je vous remercie.

**Le président:** Merci. Au cours d'une année, disons en 1980, combien de personnes aidez-vous à trouver du travail?

**Mr. Buttrum:** Cinq mille.

**Le président:** Combien de personnes travaillent avec vous?

**Mr. Buttrum:** Neuf.



[Text]

**The Chairman:** What would be the profile of those 5,000 people? Would they be middle-aged, old, young? How many are men, women and so on?

**Ms. Patty Stirling (Associate Director, Citizen Action Group):** About 60 per cent of them fall into the under-25 category, 14 to 25 years old. In the peak summer months that hits up to 70 and 75 per cent.

**The Chairman:** Excuse me, would you speak into the microphone? Otherwise you will not be on record.

**Ms. Stirling:** As well we get male's and female's coming in in a ratio of about 60:40, a top-heavy male clientele. The average grade functioning level would be grade 8, and that is pushing it sometimes. We are looking at Hamilton's functionally illiterate population coming from the psychiatric hospitals and penal institutions, the school dropouts, the Children's Aid, the 85 to 90 social service agencies that plug into our service. We are looking at the kid who is not only 16 years old and out of school after a year of vocational school but who has also already picked up a couple of criminal charges, is probably a ward of the Children's Aid Society and slated for the welfare role's. Trying to plug them into the existing gamut of programs that we have is a maze game.

The Adult Occupational Training Act presents us with some major problems because with the 15 or 16 year old who is quitting school we have to tell him to wait until he is 17 and out of school a year before we can even put him into a basic entre-level program through the federal government. OCAP has filled quite a gap by having that youth program for 15 to 24 year old's, but again you have three-month gap out of school before the kid can be plugged into anything. It is crucial that you grab them as they are falling through the system and plug them into something right away. That time lag only ends up with our kids going into the penal system, the hospital system and the welfare roles—all of the above, in most cases.

So we are not dealing with what you would call the cream of the crop, but I think over the last nine years we have proven the case that the kids we are dealing with—and the women returning to work as well—can work, want to work, and in some cases are probably some of the best employees in town because they know what the alternative is. If they blow that job they are back 10 squares from they started.

**Mr. Buttrum:** I think statistically the bottom line and most important statistic is that 70 per cent of everybody we have placed—and that would be 6,000 or 7,000 people over the last nine years—were still working five months later. We are not in the business of placement. We are in the business of development. We assess what is wrong with the client: he does not have enough education; he does not have any experience; he does not have any skills; he does not have any social skills; he cannot get through an interview; he is illiterate; he cannot fill out an application. Once we have isolated what is wrong we overcome the barrier, and once the barrier is overcome we are dealing with a marketable product. That is what we do when

[Translation]

**Le président:** Quelles sont les caractéristiques générales de ces cinq mille personnes? Sont-elles d'un certain âge, âgées, jeunes? Combien y a-t-il d'hommes et de femmes?

**Mme Patty Stirling (directeur adjoint, Citizen Action Group):** Environ 60 p. 100 d'entre elles entrent dans la catégorie des moins de 25 ans. Elles sont âgées de 14 à 25 ans. Pendant l'été, leur proportion atteint entre 70 et 75 p. 100.

**Le président:** Excusez-moi, pourriez-vous parler dans le micro? Sinon vos paroles ne figureront pas au compte rendu.

**Mme Stirling:** D'autre part, notre clientèle est à 60 p. 100 masculine et 40 p. 100 féminine. Son niveau de scolarité moyen est la huitième année et ce n'est pas toujours aussi élevé. Nous nous occupons des personnes de Hamilton qui sont fonctionnellement illetrées, qui viennent des hôpitaux psychiatriques et des établissements carcéraux, des jeunes qui abandonnent l'école, de la clientèle de l'Aide à l'enfance et de 85 à 90 organismes de services sociaux qui travaillent de concert avec nous. Nous nous occupons du jeune de 16 ans qui a non seulement abandonné ses études après un an d'école d'apprentissage, mais qui a déjà un ou deux délits criminels à son actif, qui est sans doute pupille de la Société de l'aide à l'enfance et qui rejoindra probablement les rangs des assistés sociaux. Nous essayons de trouver ce qui leur convient dans toute la gamme de programmes à notre disposition, ce qui n'est pas si facile.

La Loi sur la formation professionnelle des adultes nous pose de sérieux problèmes, car nous devons dire au jeune de 15 ou 16 ans qui laisse tomber l'école d'attendre qu'il ait 17 ans et qu'il ait abandonné l'école depuis un an pour pouvoir participer à un programme de formation du gouvernement fédéral. Alors l'OCAP a comblé une sérieuse lacune en instaurant ce programme pour les jeunes de 15 à 24 ans, mais là encore, les jeunes doivent attendre 3 mois avant de pouvoir faire quoi que ce soit. Il est essentiel de les récupérer au moment où le système les rejette et de leur faire faire autre chose aussitôt. A cause de ce délai, nos jeunes se retrouvent dans le système pénal, le système hospitalier et sur les registres de l'assistance sociale—et la plupart du temps ils cumulent les trois expériences.

Par conséquent, nous ne nous occupons pas de ce que vous appelleriez la crème de la société, mais je pense que, depuis neuf ans, nous avons démontré que les jeunes dont nous nous occupons—ainsi que les femmes qui retournent au travail—peuvent travailler, veulent travailler et sont sans doute parfois les meilleurs employés qui soient, car ils savent ce qui les attend sinon. S'ils perdent leur emploi, ils retomberont encore plus bas qu'avant.

**M. Buttrum:** A mon avis, les statistiques fondamentales et les plus importantes c'est que 70 p. 100 de toutes les personnes que nous avons placées—et cela représente 6,000 ou 7,000 personnes depuis neuf ans—travaillaient toujours cinq mois plus tard. Nous ne sommes pas une agence de placement. Nous sommes là pour aider les gens. Nous évaluons le handicap du client: il manque d'instruction; il manque d'expérience; il n'a aucune spécialisation; il ne sait pas comment communiquer avec les gens; il n'est pas capable de subir une entrevue avec succès; il est illetré; il est incapable de remplir une demande d'emploi. Quand nous avons établi ce qui ne va pas, nous surmontons l'obstacle en question et, cela fait, nous

## [Texte]

we talk with the employers. We do not say, Will you please take this kid because he is on welfare? We say, This kid is on welfare; he used to be an unemployable and now he can increase your profit margin. Seventy per cent of them stay.

**The Chairman:** I was going to ask you about your methods. Do you do this sort of preparatory training yourself, or are there institutions in this city, in this region, to help you with that? When we were out west we ran into the same problem. A lot of the clientele you are dealing with there are native people, filling up in large numbers—30,000 and 40,000 sometimes—in Winnipeg, Calgary, Edmonton and Regina. They found that before they could really get any value out of retraining programs and training programs they had to give them a basic course in just how to go to school in the morning, how to get up, courses just to overcome their fear of going to a white man's school, or any school at all. Are you doing that kind of preparatory work yourself, or are there institutions to help you with that?

• 1600

**Mr. Buttrum:** We would do that on an individual basis. We would not even refer a client to another agency. We would not even refer a client to another agency. We would refer him to a person in another agency. We do the work up before anybody goes into a federal or a provincial program; with anything to do with the college, the work-up is done at our place.

**The Chairman:** Once you have done that, what is the reaction of business and employers to your clients? Are they willing to take a chance with them? Repeat to me what your success rate is in placing some of these people. What percentage actually end up getting jobs and keeping them?

**Mr. Buttrum:** Seventy per cent of everyone we place is still working five months later. The evaluations—and there have been many—I think indicate that our placement rate is around 27 per cent—27 per cent of everybody who comes through the door gets a job. Seventy per cent of that 27 per cent are still working five months later.

The employers are more than responsive. We have anywhere from 50 to 100 employers who deal exclusively with us now, and probably another 500 or 600 who are simply a phone call away.

We have been here for nine years. It is a credible organization. Again, asking them to take a chance is the wrong approach; it is providing them with a marketable product, with somebody who can do the job, be it as it may. He may have been in an institution, whether a mental or a correctional institution, for five or ten years. Most employers, we have found, are reasonable people, and do not accept the premise that because a person has been crazy, he or she will be crazy forever. Sometimes we have to twist an arm or two, but for the most part people are receptive.

## [Traduction]

tâchons de placer un produit vendable. C'est ce que nous faisons quand nous parlons aux employeurs. Nous ne leur disons pas: voulez-vous bien engager ce jeune homme, car c'est un assisté social? Nous disons: ce jeune homme est un assisté social; jusqu'ici il ne pouvait pas trouver d'emploi, mais maintenant il peut vous aider à augmenter votre marge bénéficiaire. Soixante-dix pour cent d'entre eux conservent leur emploi.

**Le président:** J'allais vous interroger au sujet de vos méthodes. Assurez-vous vous-même ce genre de formation préparatoire ou y a-t-il, à Hamilton ou dans la région, des établissements qui peuvent vous y aider? Quand nous étions dans l'Ouest, nous sommes tombés sur le même problème. Là-bas, une bonne partie de la clientèle dont vous parlez est composée d'autochtones qui se retrouvent en grand nombre—30,000 et parfois 40,000—dans les villes de Winnipeg, Calgary, Edmonton et Regina. On a constaté que pour tirer vraiment parti des programmes de recyclage et de formation il fallait leur donner un cours de base pour leur apprendre simplement à se lever le matin pour aller en classe, à surmonter leurs craintes d'aller dans les écoles des hommes blancs ou n'importe quelle école. Faites-vous ce travail préparatoire vous-même, ou y a-t-il des établissements qui vous aident sur ce plan?

**M. Buttrum:** Nous le faisons sur une base individuelle. Nous ne renvoyons même pas un client à un autre organisme. Nous l'adressons plutôt à une certaine personne de l'organisme en question. Nous nous chargeons du travail préparatoire avant que qui que ce soit participe à un programme fédéral ou provincial; nous donnons la formation de base nous-mêmes.

**Le président:** Cela fait, comment les entreprises et les employeurs réagissent-ils vis-à-vis de vos clients? Sont-ils prêts à les prendre à l'essai? Rappelez-moi avec quel pourcentage de succès vous parvenez à placer ces personnes. Quel pourcentage d'entre elles obtiennent un emploi et parviennent à le garder?

**M. Buttrum:** Soixante-dix pour cent de toutes les personnes que nous plaçons travaillent toujours cinq mois plus tard. D'après les évaluations—et il y en a eu beaucoup—notre taux de placement est d'environ 27 pour cent—27 pour cent de toutes les personnes qui franchissent notre porte obtiennent un emploi. Sur ces 27 pour cent, 70 pour cent travaillent toujours cinq mois plus tard.

Les employeurs réagissent très bien. Nous avons entre une cinquantaine et une centaine d'employeurs qui font affaire exclusivement avec nous et sans doute 500 ou 600 autres que nous pouvons rejoindre grâce à un simple coup de téléphone.

Nous sommes établis depuis neuf ans. Les gens nous font confiance. Encore une fois, on ne doit pas leur demander de prendre un risque; il faut leur offrir un produit vendable, quelqu'un qui peut faire le travail qu'on lui demande de faire. La personne en question a peut-être passé cinq ou dix ans dans un hôpital psychiatrique ou un établissement carcéral. Nous avons constaté que, pour la plupart, les employeurs sont des gens raisonnables qui ne partent pas du principe qu'une personne qui a commis des actes insensés ne reviendra jamais à la raison. Nous devons parfois tordre quelques bras, mais la plupart des gens sont réceptifs.



[Text]

**The Chairman:** So you are saying the employers in this region co-operate with you to a great extent and are willing to give a chance.

**Mr. Buttrum:** Yes.

**The Chairman:** I also understand from your remarks that you would agree with—I forget exactly who it was this morning; somebody from the Regional Municipality of Hamilton-Wentworth, when asked a question on whether he thought there was a decline in the work ethic among young people, very strongly said that is a myth; the work ethic is very, very strong among the young. I get the impression you agree with that: it is a myth.

**Mr. Buttrum:** Absolutely. And to be frank, we want nothing to do with those who want nothing to do with work. We have a small operation. We see a lot of people. We are not miracle workers. So if somebody comes in and they do not want to work, we show them where the door is in about 35 seconds. There is no sense in wasting anyone's time. There is a certain percentage—again, we have a reputation for being very client-conscious and very to-the-point, and I would guess that less than one percent of the 30,000 or 40,000 people we have seen in the last nine years were in that category. It does not mean just one per cent no longer buy the work ethic, but less than one per cent of the people we see would share that attitude.

**The Chairman:** Would the people you deal with at your level—would you say even there the attitudes towards blue-collar work are not as good as they should be; that even among these people there is an attitude that white-collar work is better than blue-collar work?

**Ms. Stirling:** No.

**The Chairman:** So there are good attitudes among your clients towards blue-collar work?

**Ms. Stirling:** The attitudes are great; there are no basic skills to get them started. The kids we are seeing might have spent the last 20 years growing up in Hamilton. They cannot name more than five companies which are here. They have never done an application form in a school class to know what kind of paper work an employer needs. They cannot answer a newspaper ad to apply for a job suitable for them. We go through dry-run exercises with everyone who comes in to see what they are doing and why they are not making any impact on the labour market, and we find they have never been taught anywhere along the line how to go about looking for work or what kind of work exists. The kids cannot name you four jobs they would consider doing. They know nothing about the whole of work.

In some cases, there is no work ethic, because they are coming from backgrounds where no one has ever worked before. Just being part of the educational system and having no contact with the real world, they treat work in the same way as they treat school. Going to a doctor's appointment in the morning, they take the whole day off from school; they do the same when they and up on the job. Part of what we do is

[Translation]

**Le président:** Donc, vous dites que les employeurs de la région collaborent avec vous dans une large mesure et sont prêts à donner à vos clients une chance de faire leurs preuves.

**M. Buttrum:** Oui.

**Le président:** D'après ce que vous avez dit, je crois également que vous êtes d'accord avec la personne—j'ai oublié son nom—de la municipalité régionale de Hamilton-Wentworth qui, ce matin, quand on lui a demandé si, à son avis, les jeunes perdaient le goût du travail, a protesté très vigoureusement en disant que c'était un mythe; le goût du travail est très très fort parmi les jeunes. J'ai l'impression que vous êtes d'accord là-dessus: c'est un mythe.

**M. Buttrum:** Absolument. Et je l'avoue, nous refusons de nous occuper de ceux qui ne veulent pas travailler. Nous sommes un petit organisme. Nous voyons une foule de gens. Nous ne pouvons pas faire de miracles. Par conséquent, si quel qu'un qui vient nous voir ne veut pas travailler, nous lui montrons aussitôt la porte. A quoi bon perdre son temps. Il y en a un certain pourcentage—encore une fois nous avons la réputation de nous intéresser beaucoup à nos clients et d'être très directs, et je suppose que moins de un pour cent des 30,000 ou 40,000 personnes qui sont venues nous voir depuis neuf ans entraient dans cette catégorie. Cela ne veut pas dire qu'un pour cent seulement de gens ne croient plus à la nécessité de travailler, mais qu'un pour cent des personnes qui s'adressent à nous ont cette attitude.

**Le président:** Pensez-vous que les personnes dont vous vous occupez ont un certain mépris pour le travail manuel; que, même ces gens estiment que le travail intellectuel vaut mieux que le travail manuel?

**Mme Stirling:** Non.

**Le président:** Donc, vos clients ont une bonne attitude vis-à-vis du travail manuel?

**Mme Stirling:** Leur attitude est excellente; ils ne possèdent aucune connaissance de base. Les jeunes que nous voyons vivent parfois depuis 20 ans à Hamilton. Ils sont incapables de nommer plus de cinq entreprises établies dans la ville. En classe, on ne leur a jamais fait remplir de formule de demande d'emploi pour leur montrer le genre de renseignements que désire l'employeur. Ils sont incapables de répondre à une annonce pour postuler un emploi qui leur convient. Nous soumettons tous nos clients à quelques tests pour voir comment ils procèdent, pourquoi ils ne parviennent pas à se tailler une place sur le marché du travail et nous constatons qu'on ne leur a jamais montré comment chercher du travail ou quelles sont les diverses catégories d'emploi. Ces jeunes ne peuvent pas vous citer quatre emplois qu'ils aimeraient occuper. Ils ignorent tout du monde du travail.

Dans certains cas, ils n'ont aucun sens des responsabilités, car ils viennent d'un milieu où personne n'a jamais travaillé. Comme ils connaissent uniquement le système scolaire et n'ont eu aucun contact avec le monde réel, ils considèrent le travail de la même façon que l'école. S'ils doivent aller chez le médecin dans la matinée, ils s'absentent de l'école pour toute la journée; ils font la même chose quand ils commencent à

**[Texte]**

try to teach them what the employer expectations of them will be, as well as what they can expect on the job. It is a re-education process for everybody—the employers as well.

We get the employers involved in this right from the start by doing things like mock interviews, letting them see the difficulty our people have in just getting through an interview with a guy in a three-piece suit who growls at them. They go in and sit down and give us some feedback on how they are performing in the interview so we can teach them to better handle the next interview that they get to, if they ever get as far as the interview stage.

We leave no stone unturned, we take nothing for granted: we do not assume that people know how to apply for jobs because we have found the opposite is true. There are no basic job preparation skills coming anywhere through the educational system.

• 1605

**The Chairman:** David Orlikow.

**Mr. Orlikow:** I am very interested in what you have told us because people who are unemployed who come to my office talk to be or talk to my secretary and they very often complain that they get very little personal attention and very little practical advice when they go to the employment department offices.

From what you tell us, you are seeing the losers, the people who ordinarily do not make it at all because they have quit school too early or they have had a psychiatric problem or they are on welfare and so on.

**Ms. Stirling:** Yes. And they get caught up in the system. They might go to a Manpower Centre every day of the week looking for work, but they do not know any more than to look at the job boards in trying to track down a job that is suitable; and, if you have seen the job boards, 85 per cent of them are highly skilled jobs that the average guy who we see could not do any way, and—for the few that are still available, if they can track them through the system and get to a counsellor—they are usually turned down as not being ready enough to pursue that job.

They know bits and pieces about the programs that are available, but unless you go in and ask directly about a program that information is rarely volunteered to you.

When you come into our place—it has been known as a sort of one-stop shopping centre—you can get a little bit of everything on an initial interview that gives you some options and some alternatives to consider. Maybe you should not be looking for employment; maybe you should be considering volunteer work, part-time work, retraining programs.

It is a resource centre, an information centre, just to let them know there are other things available. There are ways of

**[Traduction]**

travailler. Nous essayons notamment de leur faire comprendre ce que l'employeur attendra d'eux et quelles seront leurs responsabilités. Chacun doit tout réapprendre, y compris l'employeur.

Nous obtenons la participation des employeurs, dès le départ, en organisant des entrevues simulées, en leur faisant comprendre combien il est difficile pour nos clients de subir une entrevue devant un monsieur en costume trois pièces qui leur parle sur un ton cassant. Ils nous montrent un peu comment ils se conduisent à l'occasion des entrevues, afin que nous puissions leur indiquer comment mieux s'en tirer la prochaine fois, si toutefois ils se rendent jusqu'au stade de l'entrevue.

Nous ne laissons rien au hasard, nous ne tenons rien pour acquis: nous ne partons pas du principe que ces personnes savent comment postuler un emploi, car nous avons constaté le contraire. L'école ne les prépare absolument pas à affronter le marché du travail.

**Le président:** David Orlikow.

**M. Orlikow:** Ce que vous avez dit m'intéresse beaucoup, car des chômeurs viennent à mon bureau me parler ou parler à ma secrétaire et, souvent, ils se plaignent d'obtenir très peu d'attention, très peu de conseils pratiques quand ils vont aux bureaux de main-d'œuvre.

D'après ce que vous nous dites, vous vous occupez des éternels perdants, des gens qui, d'habitude, ne réussissent jamais parce qu'ils ont quitté l'école trop tôt, parce qu'ils ont souffert de troubles psychiatriques ou qu'ils sont assistés sociaux, par exemple.

**Mme Stirling:** Oui. Et ils sont prisonniers du système. Ils ont beau aller tous les jours dans un centre de main-d'œuvre, tout ce qu'ils savent faire c'est regarder les tableaux où les emplois sont annoncés, à la recherche d'un travail qui leur convienne. Et si vous avez vu ces tableaux, ils annoncent, dans 85 p. 100 des cas, des emplois hautement spécialisés qui, de toute façon, ne seraient pas à la portée de nos clients habituels et, quand aux quelques autres qui restent, s'ils parviennent à les dépister et à voir un conseiller en main-d'œuvre, généralement ils se font dire qu'ils ne sont pas suffisamment prêts pour occuper cet emploi.

Ils ne savent pas grand-chose des programmes offerts, mais si vous n'allez pas vous renseigner directement sur un programme, il est bien rare qu'on vous renseigne spontanément.

Quand vous venez voir—notre bureau passe pour une sorte de magasin général où vous avez tout sous la main—vous pouvez obtenir quelques précisions dans pratiquement tous les domaines au cours d'une première entrevue où l'on vous présente certains choix et certaines solutions. Peut-être ne devriez-vous pas chercher de l'emploi; peut-être devriez-vous envisager un travail bénévole, un travail à temps partiel ou un programme de recyclage.

Notre bureau est un centre de ressources, un centre de renseignements qui apprend à nos clients qu'il existe d'autres



*[Text]*

getting that grade 10 you need for that training program you want, but a lot of people do not know there is subsidized upgrading available to them.

We explain the ins and outs of the Manpower system, the programs, the training allowances, how to get to the companies on the bus routes, how to get to the programs—a million little steps. Most people jump over them trying to get to the top and do not take the stepping-stone approach through the whole system to get to where they want to go.

**Mr. Orlikow:** How many people come in in a day?

**Ms. Stirling:** Probably 40 or 50. It is a small house, six counsellors, and as well as doing the intake counselling with the individuals we have to rotate and get people out doing the employer awareness, following up on training programs and so on.

Although we are funded by Manpower, we have access into the municipal and provincial programs as well, so part of our job is doing the work-up, getting people ready for sheltered employment, if that is the best option for them, provincial retraining programs, federal programs, summer programs. We touch base on just about everything that is linked in any way into the world of work.

**Mr. Orlikow:** How do people come to you? Are they referred by the . . . ?

**Ms. Stirling:** We get about 40 per cent that are direct referrals coming from the hospital liaison units, the children's aid societies, the social service agencies. The rest of the people are drop-ins who have heard about the service from friends who have used it. Some of the publicity we have had over the last seven years in the paper: I get people walking in with a three-year-old newspaper clipping with my picture on it saying, "I want to see her". The word-of-mouth stuff and our name on the street is the biggest publicity that we could have.

**Mr. Orlikow:** You say that you do not direct people to jobs, that you get them ready to look for jobs.

**Ms. Stirling:** We teach them how to find jobs, but we also have employers who call direct job orders into us, and, for job-ready people whom we are dealing with who simply need job leads, we access that information to them.

We do not spend the bulk of our time on hustling job orders because we found that it ends up being very much an individual marketing approach that you need with each individual. Someone wants to be a welder and has just got his ticket and is new in town, but he does not know where the companies are: we will sit him down in a resource room, give him an occupational breakdown in Hamilton that covers 10,000 employers here with company files that will show them who hires welders, what kind of pay rates they will get, how the employers prefer to do their hiring.

*[Translation]*

possibilités. Il y a plusieurs façons d'acquérir la dixième année d'études dont vous avez besoin pour suivre le programme de formation qui vous intéresse, mais bien des gens ignorent qu'ils peuvent le faire en étant payés.

Nous leur expliquons comment fonctionnent les services de main-d'œuvre, les programmes, les allocations de formation, comment prendre l'autobus pour se rendre au travail, comment participer aux programmes, mille petits détails importants. La plupart des gens tentent de brûler les étapes au lieu d'avancer pas à pas jusqu'au but qu'ils désirent atteindre.

**M. Orlikow:** Combien de personnes viennent vous voir au cours d'une journée?

**Mme Stirling:** Sans doute une quarantaine ou une cinquantaine. C'est un petit bureau, où nous sommes six à travailler et, en plus de conseiller nos clients sur place, nous devons, à tour de rôle, renseigner les employeurs, suivre les résultats des programmes de formation, et ainsi de suite.

Même si nous sommes financés par la Main-d'œuvre, nous avons également accès aux programmes municipaux et provinciaux, si bien que notre rôle consiste à faire le travail préparatoire, à préparer les gens à occuper un emploi protégé, si c'est la meilleure solution pour eux, ou à participer aux programmes de recyclage provinciaux, aux programmes fédéraux, aux programmes d'emplois d'été. Nous touchons pratiquement à tout ce qui a un rapport quelconque avec le monde du travail.

**M. Orlikow:** Comment les gens parviennent-ils jusqu'à vous? Vous sont-ils envoyés par . . . ?

**Mme Stirling:** Environ 40 p. 100 de nos clients nous sont envoyés directement par les hôpitaux, les Sociétés de l'aide à l'enfance, les organismes de services sociaux. Les autres ont entendu parler de notre organisme par des amis qui ont eu recours à nos services. Depuis sept ans, les journaux nous ont fait un peu de publicité: des gens arrivent avec une coupure de journal, vieille de trois ans, où figure ma photo en disant: «Je veux la voir». Le tuyau qu'on se transmet de bouche à oreille et notre enseigne devant la porte constituent notre meilleure publicité.

**M. Orlikow:** Vous dites que vous ne placez pas les gens, que vous les préparez à chercher un emploi.

**Mme Stirling:** Nous leur montrons comment trouver un emploi, mais nous avons aussi des employeurs qui nous demandent de leur envoyer des gens. Nous avons également des personnes prêtes à occuper un emploi qui ont simplement besoin de quelques tuyaux et nous leur fournissons les renseignements dont elles ont besoin.

Nous ne passons pas la majeure partie de notre temps à trouver des emplois, car nous avons constaté qu'en fin de compte il faut adopter une démarche différente pour chaque personne. Si un client qui vient d'obtenir son certificat et qui est arrivé récemment en ville veut travailler comme soudeur, mais ne sait pas à quelles entreprises s'adresser, nous le faisons asseoir dans notre salle de documentation et nous lui remettons la liste des emplois offerts par les 10,000 employeurs de Hamilton, ainsi que le dossier des entreprises où l'on peut voir quelles sont celles qui engagent les soudeurs, quels salaires

## [Texte]

The survey John mentioned earlier that we did with the 600 employers in Canada gives us access to that information. We know who prefers drop-ins, who hires from the newspaper, who hires through the employment centres, who hires through union offices only, so that if someone wants to go down to Stanley Steel to apply for a welding job, we will sit down and pull the file first and look: Do they hire welders? What kind of tickets do you need? Is it shift work? How much will you get paid? A whole variety of questions the person should know the answers to before he or she goes to that company on a futile trip. We also update those files monthly so that if a company is in the midst of a lay-off, again we do not send people out on a wild goose-chase going to companies where it is not worth their effort.

Most of the people we deal with are pretty frustrated in their job search. They are going door to door, 40 or 50 companies a week, handing in scraps of paper, trying to apply. We put a halt to all that, ask them to sit down and start reorganizing. We teach them the basics on how to find a job with the hopeful outcome being that, once they know the rules of the game, they will be able to find a job on their own. There is a lot of job turnover in Hamilton; it is just being at the right place at the right time and giving them a few clues as to how to be there and be the right person.

**Mr. Orlikow:** What type of jobs do the unskilled people that come to you, the ones who have had problems and whom you help understand how they have to apply and how they have to dress, what kind of jobs—well, you do not find the jobs for them, but what kind of jobs do they find?

**Mr. Buttrum:** It would depend. It would be right across the board, everything from minimum wage to \$15,000 to \$20,000 a year jobs. Probably more importantly, we do not leave them once they are placed. We tend to use one example. It took us six years to get somewhere with this one client, but the initial referral was when she was 18 years old and she was written off and had been written off by every professional assessment agency in Hamilton and told that she was borderline retarded and that she should go and work in a laundry for the rest of her life. When she came to us, that is what we got. We got her a job in a laundry. We stayed with her for nine months and talked her into taking this basic job-readiness training program which had an upgrading component to it. That was difficult because she had quit school in Grade Seven.

A year later, she was on the graduating platform, standing beside the former President of Mohawk College, Sam Mitminger, giving the valedictorian address and smiling because she got 100 in Grade Ten algebra.

## [Traduction]

elles offrent, comment les employeurs préfèrent embaucher leur personnel.

• 1610

Le sondage dont Jon a déjà parlé, et que nous avons effectué auprès de 600 employeurs du Canada, nous a permis d'obtenir ces renseignements. Nous savons qui préfère qu'on se présente chez eux, qui met des annonces dans les journaux, qui s'adresse aux centres de main-d'œuvre, qui embauche uniquement par l'intermédiaire des bureaux syndicaux. Par conséquent, si quelqu'un veut un emploi de soudeur chez Stanley Steel, nous commençons par étudier le dossier de la compagnie en question: engage-t-elle des soudeurs? Quel genre de certificats faut-il? Est-ce un travail de poste? Quel est le salaire? Toutes les questions dont la personne devra connaître la réponse afin d'éviter de se déplacer pour rien. Nous mettons nos dossiers à jour chaque mois afin de ne pas envoyer nos clients se casser le nez à la porte des entreprises qui font justement des licenciements massifs.

La plupart des gens dont nous nous occupons sont pas mal découragés. Ils vont chercher du travail de porte en porte, visitant une quarantaine ou une cinquantaine d'entreprises par semaine, un bout de papier à la main. Nous mettons un terme à tout cela, nous leur demandons de s'asseoir et de commencer à s'organiser. Nous leur enseignons les choses indispensables à savoir pour trouver un emploi, dans l'espoir qu'ils pourront se trouver eux-mêmes du travail quand ils connaîtront les règles du jeu. Le taux de renouvellement de la main-d'œuvre est très élevé à Hamilton. Il suffit de se trouver au bon endroit au bon moment et nous indiquons quelques trucs à nos clients pour qu'ils sachent être là quand il faut et bien se présenter.

**M. Orlikow:** Quel genre d'emplois les gens non qualifiés qui viennent vous voir, ceux qui ont eu des difficultés et à qui vous expliquez comment présenter leur candidature, comment s'habiller, quel genre d'emplois chercher—je sais que vous ne le faites pas à leur place, mais quel genre d'emplois trouvent-ils?

**M. Buttrum:** Cela dépend. Cela va d'un extrême à l'autre. Du salaire minimum à des emplois à \$15,000 ou \$20,000 par année. Mais le plus important, sans doute, nous ne les laissons pas tomber une fois placés. Il y a un exemple que nous citons souvent. Il nous a fallu six ans pour caser une cliente, mais elle avait 18 ans quand elle nous a été envoyée pour la première fois, toutes les agences de placement de Hamilton avaient refusé de s'occuper d'elle disant qu'elle était pratiquement arriérée et qu'elle devrait travailler dans une blanchisserie jusqu'à la fin de ses jours. Quand elle est venue nous voir, c'est là que nous l'avons placée. Nous lui avons trouvé un emploi dans une blanchisserie. Nous l'avons suivie pendant neuf mois et nous l'avons incitée à participer au programme de préparation au travail qui pouvait lui permettre également de rehausser son niveau de scolarité. C'était difficile, parce qu'elle était seulement allée jusqu'en septième année.

Un an plus tard, à l'occasion de la remise des diplômes, elle était sur l'estrade, à côté de l'ancien président du collège Mohawk, Sam Mitminger, prononçant le discours d'adieu et toute souriante, car elle avait obtenu la note 100 en algèbre, au niveau de la dixième année.



## [Text]

This was a kid who was written off. She has since had two or three different programs and is now making about \$10,000 a year as a printer and, probably two years from now, she will be the manager of that shop.

So the initial response was what the client wanted, a minimum-wage job. We are not content to leave anybody in that kind of situation. So again, even after the placement, the developmental process goes on.

**Mr. Orlikow:** Just two short questions. The federal government, the Department of Employment, has been cutting back on basic skill training, basic education training programs, cutting back in the amount of money they allocate and cutting backs in the number of places they contract with the community colleges for this type of program. In your experience, what is the effect of that?

**Mr. Buttrum:** The decision to do that is ludicrous and the effect is devastating. The best example I can give you is the basic job-readiness training program here, locally, which until a year ago was up to 52 weeks. That meant most of our clients at least had a shot at getting into a program where they would be given as much help as possible for 52 weeks. It is now 12 weeks. Extensions can be granted to 16 weeks and, on rare occasions to 24 weeks, but the bottom line of 12 weeks is significantly different than 52 weeks. That means we do not use the program anymore, or we do not use it to the same extent we did. It is simply irrelevant for our clients; 12 weeks is not enough.

There are other programs, not just federally but provincially, which have been affected as well. What we have seen in the last two or three years is a slamming of the doors on the disadvantaged, and they have to be reopened. In the context of our position, if we do not look at these non-skilled, disadvantaged people as potential for filling the skilled trade shortages, I do not know where we are going to look.

**Mr. Orlikow:** Last question. What about the rule we have had that a person has to stay out of school, has to be on the employment market, if not on a job, for a year before he qualifies for upgrading courses?

• 1615

**Mr. Buttrum:** Absolute madness, absolute madness. Three or four years ago when a citizen action group was being threatened by the restraints and the cutbacks, one of the positions advanced to us was that our target groups could be restructured. One of the suggestions, if you can believe this, was that we no longer see welfare recipients, and that was the group for which Citizen Action Group initially was started, but that we see welfare recipients who had been on welfare for a minimum of two years. Therefore once they had left their job, had depleted themselves of all motivation and incentive, had sat and drank beer or watched soap operas or shook their heads for two years, then we would see them. We rejected that proposition as being ludicrous. To say that someone has to be out of school for a year before they can get going again makes absolutely no sense whatsoever, unless the fear that the school rooms will become empty if people can leave and start a

## [Translation]

Cette jeune fille avait été jugée irrécupérable. Depuis, elle a participé à deux ou trois programmes différents et gagne maintenant environ \$10,000 par an comme imprimeur et se retrouvera sans doute à la direction de l'atelier d'ici deux ans.

Donc, au départ, nous avons donné au client ce qu'il voulait, un emploi au salaire minimum. Mais nous n'en restons jamais là. Même une fois le client placé, nous essayons d'améliorer sa situation.

**M. Orlikow:** J'ai seulement deux brèves questions. Le gouvernement fédéral, le ministère de l'Emploi, a réduit les programmes de formation professionnelle et d'éducation, réduisant leur budget et réduisant le nombre de participants qu'on envoie suivre ce genre de programme dans les collèges communautaires. D'après votre expérience, quelles en sont les conséquences?

**M. Buttrum:** C'est une décision ridicule dont les conséquences sont catastrophiques. Le meilleur exemple que je puisse citer est le programme de préparation au travail qui, ici à Hamilton, durait 52 semaines jusqu'à l'année dernière. La plupart de nos clients avaient la possibilité de suivre un programme qui leur apportait le maximum d'aide pendant 52 semaines. Il a été réduit à 12 semaines. Il peut être prolongé jusqu'à 16 semaines et, à de rares occasions, jusqu'à 24 semaines, mais normalement il s'agit de 12 semaines ce qui n'a rien à voir avec 52 semaines. Du coup, nous n'avons plus recours à ce programme ou, du moins, plus dans la même mesure. Il ne convient plus à nos clients; 12 semaines ce n'est pas assez.

D'autres programmes, pas seulement fédéraux, mais provinciaux, ont également été touchés. Depuis deux ou trois ans, on a fermé bien des portes au nez des défavorisés et il faut les rouvrir. Dans les circonstances actuelles, si nous ne songeons pas à ces personnes non qualifiées et défavorisées pour remédier à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, je ne sais pas où nous devons chercher.

**M. Orlikow:** Une dernière question. Que pensez-vous du règlement voulant qu'une personne doit avoir quitté l'école, doit être sur le marché du travail ou occuper un emploi depuis un an pour pouvoir suivre des cours de rattrapage?

**M. Buttrum:** C'est absolument insensé. Il y a trois ou quatre ans, lorsque notre organisme s'est trouvé menacé par les mesures d'austérité et les réductions budgétaires, on nous a notamment fait valoir que nous pouvions restructurer nos groupes cibles. C'est à peine croyable, mais on nous a suggéré, entre autres, de ne plus nous occuper des assistés sociaux pour qui, précisément, notre mouvement avait été mis sur pied, mais seulement de ceux qui bénéficiaient de l'aide sociale depuis au moins deux ans. Par conséquent, une fois qu'ils avaient quitté leur emploi, qu'ils avaient perdu toute motivation et tout intérêt, qu'ils avaient passé deux ans à boire de la bière, à regarder des romans-feuilleton ou à se cogner la tête contre les murs, nous allions nous en occuper. Nous avons rejeté cette proposition que nous trouvions ridicule. Il est absolument insensé d'exiger qu'une personne ait quitté l'école depuis un an avant qu'elle puisse repartir du bon pied, à moins qu'on ait

**[Texte]**

program where they are paid the next day is valid. I do not think it is. I have never seen or heard anything to suggest that it is. It is a fear, but I do not think it has ever become a proven reality.

**The Chairman:** You said that your funding is from the federal government as an outreach program. Do you receive any other funding from Red Feather—or community services or whatever?

**Mr. Buttrum:** No. The provincial government picks up about 15 per cent of the tab for the operation, and that is a fee for service contract which has us see roughly 200 probationers and paroles per year. We raise a few dollars privately, but we are not members of United Way or the community umbrella funding, no.

**The Chairman:** With respect to the federal funding, is it on a contract basis?

**Mr. Buttrum:** Yes, one year and when things really get funny, one month. I guess we have been through five ministers now, Axworthy being the latest. He was down to see us last August, so as long as we do not hire Doris Anderson I think we are all right, or maybe we should hire Doris.

**The Chairman:** I do not know if Doris would be interested.

**Mr. Buttrum:** I do not think so.

**The Chairman:** I do not know her at all. You say at best it is a one year funding program. By the way, we have had other outreach projects before us in different parts of the country telling us, as you have, their operations and what they are doing with respect to employment and the unemployed. Some of them have told us that their contracts are too short-term for them to plan their work and sometimes keep their staff, especially staff with families and so on. How do you deal with that? You say that you have a staff of nine; they never know from year to year whether the contract will be renewed.

**Mr. Buttrum:** I think probably the best way to deal with that is to ensure that your staff know that if the contract is not going to be renewed, it will be over our dead bodies. We have had to fight for our survival for five of the last nine years, in addition to maintaining and developing the service. The kind of contract we have, the relationship we have, has forced us to develop a political component, a baseball bat, if you will, that we have to take out of the closet every year and pound over the head of whoever the minister is. Again, Bob Andras, Bud Cullen, Ron Atkey and Lloyd Axworthy all have a CAG lump or two. There is no other way to describe it; you simply have to say to the staff: we have to go back to the well; we have to get the community that has been using these services, because if they did not support us, we would not be here. It is not a question of having a great deal of power; we have a great deal of support based on the credibility we developed because of the services we have provided. It is a non-threatening, to most

**[Traduction]**

raison de craindre que les salles de classe se vident si les élèves peuvent, du jour au lendemain, suivre un programme où ils seront payés. Je n'en crois rien. Je n'ai jamais rien vu ou entendu qui me permette de le croire. C'est ce qu'on craint, mais je ne pense pas que ce soit jamais devenu une réalité.

**Le président:** Vous avez dit que vous étiez financés par le gouvernement fédéral en tant que programme d'extension des services de main-d'œuvre. Recevez-vous également de l'argent de la Plume rouge, des services communautaires ou d'autres sources?

**M. Buttrum:** Non. Le gouvernement fédéral défraie environ 15 p. 100 de nos activités et, dans le cadre d'un contrat de services, nous voyons environ chaque année 200 personnes en liberté surveillée ou en libération conditionnelle. Nous recueillons quelques dollars de sources privées, mais nous ne sommes pas membres de la Fédération des œuvres ou d'un organisme communautaire de financement, non.

**Le président:** Quant aux fonds que vous verse le gouvernement fédéral, est-ce dans le cadre d'un contrat?

**M. Buttrum:** Oui, un contrat d'un an et d'un mois quand la situation devient vraiment bizarre. Nous avons vu, je crois, cinq ministres défiler, le dernier est Axworthy. Il est venu nous voir en août dernier, par conséquent, tant que nous n'embaucherons pas Doris Anderson, je pense que tout ira très bien pour nous, ou peut-être devrions-nous l'engager.

**Le président:** J'ignore si cela intéresserait Doris.

**M. Buttrum:** Je ne le pense pas.

**Le président:** Je ne la connais pas du tout. Vous dites, que dans le meilleur des cas, il s'agit d'un programme de financement d'une année. En fait, dans d'autres régions du pays, nous avons vu les organisateurs d'autres programmes d'extension des services de main-d'œuvre qui nous ont parlé de leurs activités et de ce qu'ils faisaient en ce qui concerne l'emploi et les chômeurs. Certains d'entre eux nous ont dit que leurs contrats ne duraient pas assez longtemps pour permettre de planifier leurs activités et parfois, de conserver leur personnel, surtout les employés ayant charge de famille. Comment faites-vous à cet égard? Vous dites avoir neuf employés; ils ne savent jamais, d'une année à l'autre, si le contrat va être renouvelé.

**M. Buttrum:** La meilleure façon de régler ce problème c'est, je pense, de bien faire comprendre à vos employés que, si le contrat n'est pas renouvelé, nous nous battons jusqu'au bout. Depuis neuf ans, nous avons dû lutter cinq ans pour survivre tout en maintenant et élargissant nos services. La nature de notre contrat et de nos rapports avec le gouvernement nous a obligés à nous munir d'une arme politique, d'un bâton de baseball, si vous voulez, que nous devons, chaque année, sortir du placard pour frapper sur la tête du ministre, quel qu'il soit. Bob Andras, Bud Cullen, Ron Atkey et Lloyd Axworthy ont tous eu droit à quelques bosses. Il n'y a pas d'autre façon de décrire la situation; vous devez tout simplement dire à votre personnel: nous devons retourner aux sources; nous devons faire appel à la collectivité que nous desservons, car sans son appui, nous ne serions pas ici. Nous n'avons pas de pouvoirs bien importants; nous avons simplement beaucoup d'appuis grâce à la crédibilité que nos services nous ont permis d'acquies-



[Text]

people at any rate, one stop, practical, concise, easy way of dealing with a problem that nobody else wants to try to solve. Most of the agencies in town, to be frank, do not want our clients in their buildings, so they are happy to support us to some length. Again, going to the well each year to try to keep the dollar flow moving so the organization can continue to develop is a problem, but we have been here for nine years and we will be here for another nine years. That is not a problem that will ever shut the organization down as far as I am concerned.

• 1620

**The Chairman:** But there are two views of dealing with this. One view would be that, yes, you are doing a good job and the year-to-year contract is not a very good thing, so we will set up special units within the government and we will offer you all jobs, and you will become employees of the Canada Employment and Immigration Commission. You will be doing the very same thing, but will report through the reporting system, and all that kind of thing.

There is that option, or, the other option would be: If this is really a good thing, then why the one-year contract, let us give a three-year contract, and then it can be assessed every three years, and one can decide whether to continue with you or not. Has the first option been proposed to you, and how would you react, if they said, Look, this is a good thing, we will make you full-time civil servants.

**Mr. Buttrum:** Certainly the option has been advanced. It has been advanced for six years, going back to when Jack Manion was working for Bud Cullen, as deputy minister. I do not think it would make any sense for a group such as ours to become as the ones that we are fighting against.

I remember Ron Atkey asking me, How come every one of my civil servants, from the manager in Hamilton to the deputy minister, wants you shut down? I said, Well, we were never set up to be the same. As long as your people are yelling, then I consider that to be an acknowledgment that we are providing a decent service and doing a good job.

**The Chairman:** But on that point, you should not be fighting with each other. You both have the same goal, and that is to deal with the employment problem.

**Mr. Buttrum:** Granted. I think the fighting days are probably over, but it has taken nine years to make the point. I could not agree more, that the fighting should not be going on. You are dealing with personalities and you are dealing with threats; you are dealing with an Outreach program that never had a plan to it. It was: you people will work for three years—that was the initial experimental agreement—and at the end of the three years the manpower centres will have learned enough from you so that they can set up their special units within the institutions, and then we will not need you any longer.

[Translation]

rir. C'est une façon directe, pratique, concise et facile de résoudre un problème que personne d'autre ne veut régler, sans menacer personne, pour ce qui est de la majorité des gens en tout cas. Avouons-le, la plupart des organismes de la ville ne veulent pas voir nos clients chez eux et se font donc un plaisir de nous aider dans une certaine mesure. Encore une fois, quand il faut chaque année retourner aux sources pour que l'argent continue à rentrer afin que notre organisme poursuive son développement, cela pose des problèmes, mais nous sommes là depuis neuf ans et nous resterons là encore neuf autres années. Ce n'est pas ce genre de difficulté qui, selon moi, obligera notre organisme à fermer ses portes.

**Le président:** Mais il y a deux façons de voir les choses. D'une part, oui, vous faites du bon travail et le contrat renouvelable chaque année n'est pas la solution idéale, alors nous allons former au gouvernement des sections spéciales, nous offrirons un emploi à chacun d'entre vous et vous deviendrez des employés de la Commission de l'emploi et de l'immigration. Vous ferez exactement la même chose, mais vous devrez rendre compte de vos activités à vos supérieurs hiérarchiques et vous soumettre à toutes sortes d'exigences du même genre.

Il y a aussi une autre solution: si cette formule est vraiment la bonne, pourquoi conclure un contrat d'un an, accordez-nous un contrat de trois ans et, tous les trois ans on pourra évaluer notre travail et voir s'il y a lieu de renouveler le contrat ou non. Si l'on vous avait proposé la première solution, comment auriez-vous réagi, si on vous avait dit: c'est une bonne formule, nous allons faire de vous des fonctionnaires à plein temps.

**M. Buttrum:** Cette solution nous a certainement été proposée. Elle nous est proposée depuis six ans, depuis l'époque où Jack Manion travaillait pour Bud Cullen comme sous-ministre. Il ne me semble pas logique de devenir pareils à ceux contre qui nous nous battons.

Ron Atkey m'a demandé, je m'en souviens: comment se fait-il que tout mon personnel sans exception, du chef du bureau de Hamilton au sous-ministre, veut que vous fermiez vos portes? J'ai répondu: nous ne sommes pas sur la même longueur d'onde. Tant que vos fonctionnaires protesteront, pour moi, cela vaudra dire que nous assurons de bons services et que nous faisons du bon travail.

**Le président:** Mais vous ne devriez pas vous conduire en adversaires. Vous poursuivez le même but, à savoir régler les problèmes d'emploi.

**M. Buttrum:** D'accord. Je pense que la bagarre est sans doute terminée, mais il a fallu neuf ans pour en arriver là. Nous ne devrions pas nous battre, je suis absolument d'accord. Nous devons faire face à des remarques désobligeantes et à des menaces; nous devons nous accommoder d'un programme pour lequel on n'a jamais établi de plan précis. On nous a dit: vous allez travailler pendant trois ans—c'est ce qu'on avait convenu au départ, à titre expérimental—et au bout de ces trois ans, vous en aurez suffisamment appris aux centres de main-d'œuvre pour qu'ils puissent former des sections spéciales dans les établissements et nous n'aurons plus besoin de vous.

*[Texte]*

So, being very idealistic, we signed and went into our first year of operation because we just wanted to get the ball rolling. But, after a year and a half we knew damn well that it would be impossible to do what we did, given the institutional restraints that Manpower had on it. This is unfortunate. We work with the manpower counsellors everyday; they live under incredible quantitative measurements and evaluation systems that simply preclude any kind of qualitative service. So, there was never any plan for Outreach. At the end of the three years, they did not know what to do with us. They said, We will evaluate you. We will give you another year's contract. Then, when Prime Minister Trudeau went on TV and said that the government was going to shave \$2 billion off the budget, Outreach lost 33 per cent of its budget, and most of the old projects have either been modified or killed. There are very few projects in Ontario that are similar to what they were in 1973—very few survivors.

The other three-year contract proposition—I could live with that, but I would never suggest or want Outreach to become permanent. I think once we became a permanent entity, we would suffer the same kinds of problems that the civil service, that the manpower bureaucrats have to deal with, and we would be measured on quantity rather than quality. Not that we are not because I have to submit estimates, forecasts, and make so many placements, and all of those things like anyone else. That is simply a byproduct of the counselling process. If we were not doing a good job counselling, then we would not be making any placements, and if we were not making any placements, we would not have any community credibility. As you know, if we did not have any credibility the axe would have got us a long time ago—Not Axworthy, the axe.

**The Chairman:** My final question. What relationships, if any, do you have with HITAC and the Industry-Education Council, here in Hamilton, or is such a relationship necessary, considering the type of work you do?

**Ms. Stirling:** We have just been invited, today, to be part of a subcommittee that the Industry-Education Council is forming to look at setting up a career resource centre in Hamilton.

With HITAC, we have been mailing list members since the centre started. We have access to the information that is going on here and the programs. We get very few people who are functioning at a grade 12 level who can utilize this type of training. We are looking at, as I said, maximum grade 8, and there are very few people who are able to upgrade through the manpower system from a grade 8 to a grade 12 level.

The few people who are in that education category, we feed through the system in this direction or into self lead. We collect the information and provide access to that information, to the clientele and agencies that we deal with, but we are not active members of either centre, at this point.

*[Traduction]*

Comme nous étions très idéalistes, nous avons signé et commencé notre première année d'activité, car nous voulions simplement faire démarrer les choses. Néanmoins, au bout d'un an et demi, nous savions très bien que la Main-d'œuvre ne pourrait jamais faire ce que nous faisons, à cause du carcan dans lequel elle était enfermée. C'est vraiment regrettable. Nous travaillons chaque jour avec les conseillers de la main-d'œuvre; ils doivent se soumettre à des systèmes de mesures quantitatives et d'évaluation incroyables qui les empêchent tout simplement de fournir un service de qualité. Par conséquent, aucun plan n'a jamais été établi pour le programme d'extension des services de main-d'œuvre. Au bout de trois ans, les gens du gouvernement ne savaient pas que faire de nous. Ils nous ont dit: nous allons faire une évaluation et renouveler votre contrat pour un an. Puis, quand le premier ministre Trudeau a déclaré à la télévision que le gouvernement allait réduire ses dépenses de deux milliards de dollars, le programme d'extension a perdu 33 p. 100 de son budget et la plupart des anciens projets ont été modifiés ou supprimés. En Ontario, très peu de projets ont conservé la forme qu'ils avaient en 1973—il y a très peu de survivants.

Quant à l'autre solution, le contrat de trois ans, je serais d'accord, mais je n'irais jamais proposer ou je ne voudrais jamais que le programme d'extension devienne permanent. Si nous devenions un organisme permanent, je pense que nous aurions le même genre de problèmes que la Fonction publique, que les bureaucrates de la Main-d'œuvre et qu'on évaluerait nos résultats en fonction de la quantité plutôt que de la qualité. Cela ne veut pas dire que nous sommes entièrement à l'abri de ce genre de difficulté, car je dois présenter des prévisions budgétaires et autres, faire tel nombre de placements et bien des choses de ce genre, comme tout le monde. C'est tout simplement le résultat inévitable de l'orientation professionnelle. Si nous ne faisons pas bien notre travail, nous ne ferions aucun placement et, dans ce cas, nous n'aurions aucune crédibilité. Comme vous le savez, si nous n'avions aucune crédibilité, on nous aurait obligé à abandonner depuis longtemps.

**Le président:** Une dernière question. Quels rapports entretenez-vous avec l'HITAC et le Industry-Education Council, de Hamilton, et devez-vous entretenir des relations avec eux, compte tenu du genre de travail que vous faites?

**Mme Stirling:** Le Industry-Education Council vient juste de nous inviter, aujourd'hui, à faire partie d'un sous-comité qu'il forme en vue d'établir un centre de ressources en main-d'œuvre, à Hamilton.

Nous sommes inscrits sur la liste de diffusion de l'HITAC depuis la création du centre. Nous avons accès aux renseignements et aux programmes. Nous avons très peu de gens avec 12 années de scolarité qui peuvent profiter de ce genre de formation. Je le répète, nos clients ont au maximum huit années de scolarité et il y en a très peu qui peuvent atteindre la douzième année grâce aux programmes de la Main-d'œuvre.

Quant aux rares personnes qui ont ce niveau d'instruction, nous les dirigeons vers ces programmes ou l'auto-perfectionnement. Nous recueillons les renseignements voulus et nous les communiquons à nos clients et aux organismes auxquels nous



[Text]

**The Chairman:** I want to thank you very much. You have brought a different perspective to the hearings that we have had here today in Hamilton and you have contributed a lot to the testimony that we will be examining. Thank you.

**Mr. Buttrum:** We wish you good luck in getting this thing actualized. One of the reasons we decided to appear before this committee was because you, like us, have a reputation of being a bit of a maverick and if anybody can get this stuff off paper and into reality, then we hope that you and this committee can do that.

**The Chairman:** Thank you.

Next is a joint presentation by Dofasco and Stelco and I have the names of Mr. Colin Campbell, Maintenance Manager for Dofasco and Mr. W. G. Wright, Assistant General Industrial Relations Manager for Stelco. I do not know whether or not there are others, but if there are others with you, please come forward.

**Mr. W. G. Wright (Assistant General Industrial Relations Manager, Stelco):** Thank you, Mr. Chairman. You will have to pardon my laryngitis.

**The Chairman:** Would you identify yourselves, please?

**Mr. W. G. Wright:** My name is Bill Wright.

**Mr. Colin Campbell (Manager, Maintenance Division, Dofasco):** I am Colin Campbell.

**Mr. J. Lawler (General Superintendent, Operations Services, Stelco):** Jack Lawler from Stelco.

**Mr. R. Lane (Assistant Superintendent, Employment and Labour Relations, Stelco):** Rick Lane from Stelco.

**The Chairman:** Very good. I have a note here that you do not have a written brief but that you would like to tell us about your training programs and then answer our questions. Is that correct?

**Mr. W. G. Wright:** That is correct.

**The Chairman:** Pardon me, we do have a brief from Dofasco prepared by Mr. Campbell. It is a six-page brief and you could, if you want to, read that brief, Mr. Campbell, or we could put in on the record as read, whatever you would prefer to do.

**Mr. C. Campbell:** I would prefer to read it and maybe comment and emphasize some of the points as I go along.

**The Chairman:** Fine.

**Mr. C. Campbell:** Mr. Chairman, I should probably say right away that Dofasco and Stelco did not co-operate in this presentation this afternoon. We have developed what we are going to say quite independently and I am not any more aware of their presentation than they are of mine.

**The Chairman:** Okay, well, I misunderstood then. I am sorry.

**Mr. C. Campbell:** Dofasco is a fully-integrated steel company employing over 11,000 people in its steel making operations in Hamilton, Ontario. Starting in 1912 as a steel foundry

[Translation]

avons affaire, mais pour le moment, nous ne sommes pas membres actifs de l'un ou l'autre de ces centres.

• 1625

**Le président:** Je vous remercie beaucoup. Vous avez orienté dans une voie différente les audiences que nous avons tenues ici aujourd'hui, à Hamilton, et votre témoignage nous sera très utile. Merci.

**M. Buttrum:** Nous vous souhaitons d'arriver à des résultats concrets. Si nous avons décidé de comparaître devant votre comité c'est notamment parce que vous avez, comme nous, une réputation de non-conformiste et si quelqu'un est capable de concrétiser tout cela, nous espérons que vous et votre comité saurez y parvenir.

**Le président:** Merci.

Maintenant, les sociétés Dofasco et Stelco vont témoigner ensemble et j'ai ici le nom de M. Colin Campbell, chef de la maintenance chez Dofasco et de M. W. G. Wright, directeur général adjoint des relations industrielles chez Stelco. J'ignore si d'autres personnes vous accompagnent, mais s'il y en a, je leur demande de bien vouloir avancer.

**M. W. G. Wright (directeur général adjoint des relations industrielles, Stelco):** Merci, monsieur le président. Excusez-moi, mais j'ai une laryngite.

**Le président:** Pouvez-vous vous présenter, s'il vous plaît?

**M. W. G. Wright:** Je m'appelle Bill Wright.

**M. Colin Campbell (chef de la division de la maintenance, Dofasco):** Je suis Colin Campbell.

**M. J. Lawler (surintendant général, Services d'exploitation, Stelco):** Jack Lawler, de la Stelco.

**M. R. Lane (surintendant adjoint, emploi et relations de travail, Stelco):** Rick Lane, de Stelco.

**Le président:** Très bien. D'après la note que j'ai ici, vous n'avez pas de mémoire écrit, mais vous voudriez nous parler de vos programmes de formation et répondre ensuite à nos questions. Est-ce exact?

**M. W. G. Wright:** Exact.

**Le président:** Excusez-moi, M. Campbell, de la Dofasco, nous a présenté un mémoire. Il couvre six pages et si vous voulez, vous pouvez le lire, monsieur Campbell, ou encore nous pouvons l'inclure au compte-rendu, c'est comme vous préférez.

**M. C. Campbell:** Je préfère le lire et ajouter peut-être quelques commentaires en insistant sur certains points.

**Le président:** Très bien.

**M. C. Campbell:** Monsieur le président, je devrais sans doute préciser tout de suite que Dofasco et Stelco ne témoignent pas ensemble cet après-midi. Nous avons préparé notre mémoire chacun de notre côté et chacun ignore ce que l'autre va dire.

**Le président:** D'accord, très bien, j'avais mal compris. Je suis désolé.

**M. C. Campbell:** Dofasco est une entreprise sidérurgique entièrement intégrée qui emploie plus de 11,000 personnes dans son aciérie de Hamilton, en Ontario. La compagnie a été

## [Texte]

to produce castings for Canada's railways, Dofasco today also produces four million tons of ingots from which it rolls a wide range of flat rolled steel products.

Our workforce includes not only people employed in a multitude of professional categories, but also those trained in a very wide variety of skills, both skilled and semi-skilled trades and occupations. In presenting our brief to the parliamentary task force today, we feel it is worth noting a section from the Economic Council of Canada's 17th Annual Review, published in 1980. In their review the council notes the problems related to a shortage of skilled workers in certain occupations. They go on to make recommendations concerning the government's role in promoting training programs, skilled labour mobility and manpower planning.

Dofasco feels that its approach outlined here in our brief and developed over the past four decades, fits well with the conclusions and recommendations made by the Economic Council.

Dofasco apprentice programs. Dofasco has had apprentices in some trades since the 1940s and 1950s. A comprehensive apprentice training program was established in 1970. Over 95 per cent of Dofasco's skilled trade needs are satisfied with in-house programs.

The supply of skilled and semi-skilled trades people through immigration diminished, we feel, about 10 years ago. In fact, it virtually dried up at that time. Since that time, almost all of the company's trades needs have been met through the hiring of candidates for apprentice training. Since its inception in 1970—that is our comprehensive program that we have in place today—over 900 apprentices have been graduated. That is approximately 100 to 150 a year. Another 180 will graduate this year. Most of our programs are four years in length; hence a four-year lag for the first graduates. We currently have approximately 660 apprentices on program. Our apprentice programs cover the following trades. I will read them quickly because there are many. Machinist, millwright, electrician, truck mechanic, heavy equipment mechanic, trailer repairman, rigger, sheet metal worker, scale repairman, welder, pipefitter, blacksmith, stationary engineer, industrial instrumentation, heating, ventilation and air conditioning, partternmaker—both metal and wood, and masonry.

• 1630

Programs include on-the-job training, classroom instruction at Dofasco, specialized training at various manufacturers' facilities, and further studies in conjunction with the Ministry of Labour, the Ministry of Colleges and Universities and the Hamilton Board of Education, utilizing the facilities of various community colleges and secondary schools. Where appropriate, programs are accredited and licensed under provincial standards; for example, class A auto mechanics, steamfitters,

## [Traduction]

fondée en 1912 et elle a commencé par fabriquer des pièces coulées pour les chemins de fer canadiens. A l'heure actuelle, Dofasco produit également quatre millions de tonnes de lingots qui sont ensuite laminés et qui servent à fabriquer une vaste gamme de produits d'acier laminé.

Nous employons non seulement des personnes qui entrent dans toutes sortes de catégories professionnelles, mais aussi qui ont été formées à toutes sortes de métiers, tant spécialisés que semi-spécialisés. Nous croyons utile, en présentant aujourd'hui notre mémoire au groupe d'étude parlementaire, de mentionner un passage de la 17<sup>e</sup> Étude annuelle du Conseil économique du Canada, publiée en 1980. Le Conseil parle des problèmes que pose la pénurie de travailleurs qualifiés dans certains secteurs. Il faut des recommandations quant au rôle que doit jouer le gouvernement pour favoriser la création de programmes de formation, la mobilité de la main-d'œuvre qualifiée et la planification de la main-d'œuvre.

Dofasco estime que la démarche qu'il a adoptée depuis quatre décennies et qui est décrite dans notre mémoire est parfaitement conforme aux conclusions et recommandations du Conseil économique.

Les programmes d'apprentissage de Dofasco. Dofasco forme des apprentis depuis les années 40 et 50. Elle a mis sur pied un programme d'apprentissage complet en 1970. Ses programmes lui permettent de satisfaire à plus de 95 p. 100 de ses besoins en main-d'œuvre qualifiée.

Depuis environ 10 ans, l'immigration est devenue une source moins importante de main-d'œuvre qualifiée et semi-qualifiée. En fait, cette source s'est pratiquement tarie depuis. Pour répondre à pratiquement tous nos besoins en main-d'œuvre, nous avons dû, par conséquent, embaucher des apprentis. Depuis la création du programme, en 1970—je veux parler du programme complet que nous avons actuellement—plus de 900 apprentis ont obtenu leur diplôme. Cela veut dire environ 100 à 150 chaque année. Cent quatre vingts autres vont terminer leur formation cette année. La plupart de nos programmes durent quatre ans si bien que nous devons attendre quatre ans l'arrivée des premiers diplômés. Pour le moment, environ 600 apprentis suivent ce programme. Nos programmes d'apprentissage préparent aux métiers ci-après. Je vais vous les énumérer rapidement, car ils sont nombreux. Opérateur de machines, ajusteur-monteur, électricien, mécanicien de camions, mécanicien de matériel lourd, réparateur de remorques, monteur, tôlier, réparateur de bascules, soudeur, tuyau-teur, forgeron, mécanicien de machines fixes, instruments industriels, chauffage, ventilation et climatisation, modelleur, pour le métal, le bois et la maçonnerie.

Nos programmes comprennent une formation sur le tas, des cours théoriques qui sont donnés chez nous, une formation spécialisée dans les usines de divers fabricants et d'autres études organisées en collaboration avec le ministère du Travail, le ministère des Collèges et Universités ainsi que le Conseil de l'éducation de Hamilton, dans les installations de plusieurs collèges communautaires et écoles secondaires. Quand nos programmes s'y prêtent, ils sont reconnus par le ministère



## [Text]

electricians, heavy equipment mechanics, trailer repairmen and stationary engineers.

We estimate the dropout rate during training in our case to be less than 2 per cent on average. While some of our trained trades people are lost to other companies and institutions after training, such losses are again estimated to be in the order of 2 per cent.

With regard to on site facilities, our programs involve in-plant classroom instruction, both day and night school courses which are provincially accredited, and on-the-job training. On site, Dofasco has 10 full time instructors, and trades training shop and classroom facilities complete with a wide variety of visual and instructional aids. The 10 full time instructors, I emphasize, are employed fully and only in trades training jobs. Apprentices and tradesmen on upgrading programs receive formal and structured training to supplement on-the-job experience.

Now what I am about to say here about candidates qualifications may well conflict with what our previous speaker said, as regards his views on the length of time it takes to train a tradesman. I should emphasize, however, that in the steel industry at least, many of our skill trades are so broad and wide in scope that it would be quite impossible to train a worker in less than the two to four years that most of these programs take. Most apprentices for trades training are hired with a minimum of Grade 12 education. Masonry apprentices require at least Grade 10 education. There are some reasons for this.

First, there is no shortage of supply of people with the necessary educational requirements. We have three applicants for each opening. There are other semi-skilled jobs in maintenance for those with less education, and we hire many workers for those.

Second, all apprentices are given consideration for potential supervisory positions. In our case, we promote from within. Therefore, to maintain a minimum basic, formal, education standard to us is desirable. Many of our hourly and salaried supervisors are graduates of our apprentice programs.

Third, to accommodate intensive upgrading programs and to meet curriculum requirements, apprentices and skilled tradesmen must be able to absorb advanced night school and various other courses required to remain up to date in their trade. A minimum of Grade 12 for most of our apprentices provides the basis for future intensive study requirements. I would emphasize that skilled trades in the steel industry today are complex and growing more complex in their demands and needs all the time.

With regard to costs, we have studied this quite carefully, and we estimate that the cost apprenticeship training, including wages, benefits and overhead, is approximately \$100,000 per apprentice over a four-year training program. Of course, some of this investment is recouped as an apprentice begins to

## [Translation]

provincial, par exemple, pour les mécaniciens automobiles de catégorie «A», les monteurs d'installations à la vapeur, les électriciens, les mécaniciens de matériel lourd, les réparateurs de remorques et les mécaniciens de machines fixes.

Nous estimons à moins de 2 p. 100, en moyenne, le taux d'élèves qui abandonnent en cours d'apprentissage. Même si certaines personnes que nous avons formées nous quittent au profit d'autres compagnies ou établissements, encore une fois, nous évaluons ces pertes à environ 2 p. 100.

Nous offrons sur place des cours théoriques, des cours du jour et du soir, reconnus par le ministère de l'Éducation et une formation sur le tas. Dofasco a, sur place, dix instructeurs à plein temps, un atelier de travaux pratiques et des salles de classe complètes, dotées de tout le matériel éducatif voulu. J'insiste sur le fait que les dix instructeurs à plein temps consacrent tout leur temps à la formation professionnelle. Les apprentis et hommes de métier qui suivent les programmes de perfectionnement reçoivent une formation théorique et structurée qui vient compléter leur expérience pratique.

Ce que je vais vous dire à propos des qualités exigées des candidats ne concorde peut-être pas avec ce qu'a dit la personne qui a parlé avant moi à propos du temps nécessaire pour former un homme de métier. J'insiste néanmoins sur le fait que, dans l'industrie sidérurgique, en tout cas, un bon nombre des métiers spécialisés sont tellement complexes qu'il serait impossible de former un travailleur en moins de deux à quatre ans, et telle est la durée de la plupart de nos programmes. La majorité des apprentis que nous embauchons doivent compter au moins 12 années de scolarité. Pour les apprentis maçon, on exige une dixième année. Cela pour plusieurs raisons.

D'abord, les gens possédant le niveau d'instruction exigé ne manquent pas. Nous avons trois candidats pour chaque poste ouvert. Nous avons également des emplois semi-spécialisés, dans le secteur de la maintenance, pour ceux qui ont moins d'instruction, et nous engageons de nombreux travailleurs pour ce genre d'emploi.

Deuxièmement, tous les apprentis ont la possibilité d'accéder à un poste de surveillance. Nous choisissons nos cadres parmi nos employés. Par conséquent, il est préférable que nous exigeons un niveau d'instruction minimum. Un grand nombre de nos surveillants payés à l'heure ou salariés sont des diplômés de nos programmes d'apprentissage.

Troisièmement, pour pouvoir suivre les programmes de perfectionnement intensifs et posséder le niveau de métier qualifiés doivent pouvoir suivre des cours du soir assez poussés et divers autres cours pour suivre l'évolution de leur profession. Comme nous exigeons au moins 12 années de scolarité, pour la plupart de nos apprentis, ces derniers seront en mesure, plus tard, de poursuivre des études intensives. J'insiste sur le fait qu'à l'heure actuelle, les métiers spécialisés de l'industrie sidérurgique sont fort complexes et de plus en plus exigeants.

Pour ce qui est du prix de revient, nous avons étudié la question très soigneusement et nous estimons que les frais d'apprentissage, ce qui comprend les salaires, les avantages sociaux et les frais généraux, s'élèvent à environ \$100,000 par apprenti, pour un programme de formation de quatre ans. Bien

## [Texte]

do some productive work as he progresses through his apprenticeship.

Working with the community. Dofasco in its programs works closely with Mohawk and other community colleges, local high schools and other organizations in:

1. communicating the company's present and future needs, not provided for through apprenticeship training;
2. assisting with curriculum development. Some of our people are on various advisory boards at Mohawk and Conestoga colleges, and the Provincial Advisory Committee for Industrial Electricians;
3. hiring students;
4. talking to students, mostly in the classroom, about careers and trades in the industry; in the classroom this takes place at various levels of high school.

• 1635

5. Participating on the Hamilton Industrial Trades Advisory Council (HITAC) here.

6. Co-operating with the Hamilton Board of Education and community colleges in their work week programs. We strongly endorse and encourage these programs. If you are not familiar, locally the Hamilton board has work week programs whereby students at various levels in their high school career can work in industry, places like Dofasco, generally for a week, sometimes more. We have found that of these people approximately 30 or 35 per cent will come back to us as apprentices for trades training or training as technicians and technologists. Of the remainder, the value they derive from work week programs, presumably, is learning that they do not want any part of the steel industry or perhaps that they have ambitions to go on to other professions or occupations.

Manpower planning. We conduct manpower planning plant-wide in the various operating divisions. Each division does its own planning to meet its own particular need. However, in maintenance, the division I am involved with and which does the trades training, we do our own planning requirements and once they are determined submit these to our personnel people on an annual basis in order to hire the people involved.

In a little more detail, our planning is as follows. Approximately 3,200 employees in five departments at Dofasco, covering a variety of trades, come under the maintenance services division and our manpower planning program. The five departments are assigned mechanical maintenance, electrical, combustion and instrumentation, central shops, masonry and utilities.

Various plans may vary somewhat in their individual manpower planning programs, but most adhere to the following

## [Traduction]

sûr, nous récupérons une partie de notre investissement quand l'apprenti commence à faire un peu de travail productif au fur et à mesure que progresse sa formation.

Collaboration avec la collectivité. Dans le cadre de ses programmes, Dofasco travaille en collaboration étroite avec le collège Mohawk et d'autres collèges communautaires ainsi qu'avec les écoles secondaires locales et d'autres organismes, de la façon suivante:

1. en communiquant ses besoins en main-d'œuvre, présents et futurs, que ses programmes d'apprentissage ne lui permettront pas de combler;
2. en aidant à préparer les programmes de cour. Certains de nos représentants font partie des conseils consultatifs des collèges Mohawk et Conestoga et du Comité consultatif provincial des électriciens industriels;
3. en embauchant des étudiants;
4. en parlant aux étudiants du secondaire, des divers niveaux, surtout dans les classes, des carrières et des métiers que leur offre notre industrie.

5. en faisant partie du Hamilton Industrial Trades Advisory Council (HITAC).

6. en collaborant au programme de semaines de travail organisé par le Conseil de l'éducation et les collèges communautaires de Hamilton. Nous approuvons entièrement ces programmes. Si vous n'en avez pas entendu parler, le Conseil de l'éducation de Hamilton a mis sur pied un programme de semaines de travail qui permet aux élèves du secondaire, de divers niveaux, de travailler dans l'industrie, dans des entreprises comme Dofasco, généralement pendant une semaine, parfois davantage. Nous avons constaté qu'environ 30 ou 35 p. 100 de ces jeunes gens reviennent chez nous pour apprendre un métier ou recevoir une formation de technicien ou de technologiste. Quant aux autres, cette expérience leur permet au moins de savoir que l'industrie sidérurgique n'est pas pour eux ou qu'ils désirent s'orienter vers d'autres professions ou occupations.

Planification de la main-d'œuvre. Nous planifions nos besoins en main-d'œuvre dans chacune de nos divisions d'exploitation. Chaque division fait sa planification, selon ses propres besoins. Néanmoins, dans le secteur de la maintenance, où je travaille, et qui s'occupe de la formation professionnelle, nous établissons nos besoins après quoi nous les présentons chaque année aux administrateurs du personnel afin qu'ils embauchent les personnes voulues.

Pour être un peu plus précis, voici comment s'établit notre planification. Environ 3,200 employés répartis dans cinq départements, qui entrent dans diverses catégories de métiers, relèvent de la division des services de maintenance et sont visés par notre programme de planification de la main-d'œuvre. Les cinq départements en question sont l'entretien mécanique, l'électricité, la combustion et l'instrumentation, les ateliers centraux, la maçonnerie et les services.

Les programmes de planification de la main-d'œuvre peuvent varier, d'un service à l'autre, mais la plupart sont établis



## [Text]

system; the maintenance of a running 10-year record of natural personnel turnover resulting from retirement, people changing jobs and so on; the maintenance of an annually updated forecast with our planning people on future new facilities that will require additional manpower; the generation of an annual target figure for the number of apprentices and other personnel required, incorporating changes in plant facilities and employee turnover rates for the division involved; and finally, the approval of these personnel requirements from the vice-president, the works manager and our boss, and then submission to personnel for hiring.

Since most apprenticeship programs are four years in duration, manpower planning requires a four-year lead time from initial hiring to completion of the apprenticeship program. As well, to accommodate fluctuations in demand and supply, senior apprentices are teamed with journeymen to meet temporary peaks in plant demand. Here I would emphasize that to meet our needs four years from now we are hiring apprentices today, this spring. We plan to start a major new facility in 1983 so we hired the apprentices, the initial groups, to maintain this facility two and three years ago.

Finally, our view on the role of government. Dofasco believes that where companies have apprenticeship training programs it is essential that they be free to design and administer programs that best meet their individual needs. Where required, all of Dofasco's trades are provincially accredited. However, our apprentices receive additional training to meet our particular needs. Our training programs produce people who are able to find employment in almost any industry in Canada and have skills beyond the general needs of most. Our people easily in the various regulated trades categories.

In our view, it would be unfair to those industries who have apprenticeship programs and facilities in place to be forced to bear the additional costs resulting from the imposition of blanket assessments for training in all companies. We recognize at the same time that not everyone has the facilities or resources that a company our size has to do their own training. However, if we were assessed the same way we would be paying twice for the same service.

In addition, general apprenticeship training programs outside of the company tend to be broad, developing people to a common denominator but with less specialized training to meet particular needs. Emphasizing the fact that our people can find jobs and are marketable and completely mobile in virtually any other industry, we would still have to train such people to meet our particular needs if blanket programs were put in place.

## [Translation]

suivant le système que voici: on tient à jour un registre du renouvellement naturel de la main-d'œuvre résultant des départs pour la retraite, des changements d'emploi, etc., pour les dix dernières années; chaque année, on prévoit, en collaboration avec les agents de planification, quelles seront les nouvelles installations qui nécessiteront une main-d'œuvre supplémentaire; chaque année, on se fixe un objectif quant au nombre d'apprentis et d'autres employés dont on aura besoin, en tenant compte des changements apportés aux installations et du taux de renouvellement de la main-d'œuvre dans la division en question; et enfin, nous faisons approuver les besoins en personnel par le vice-président, le directeur des travaux et notre patron, après quoi nous les présentons aux services du personnel pour qu'ils s'occupent de l'embauche.

Comme la plupart des programmes d'apprentissage durent quatre ans, la planification des besoins en main-d'œuvre doit prévoir un délai de quatre ans entre l'embauche et la fin du programme d'apprentissage. D'autre part, pour nous permettre de faire face aux situations de l'offre et de la demande, nos apprentis de dernière année font équipe avec nos ouvriers en périodes de pointe. J'insiste sur le fait que nous embauchons dès maintenant des apprentis pour répondre aux besoins que nous aurons dans quatre ans. Nous comptons ouvrir une nouvelle usine en 1983 si bien que nous avons engagé des apprentis, il y a deux ou trois ans, pour former le premier groupe qui fera marcher cette usine.

Enfin, voici ce que nous pensons du rôle du gouvernement. Dofasco croit indispensable que les entreprises qui ont un programme d'apprentissage soient libres de concevoir et d'administrer les programmes qui répondent le mieux à leurs besoins. Quand c'est nécessaire, tous nos programmes de formation sont conformes aux normes provinciales. Néanmoins, nos apprentis reçoivent une formation supplémentaire qui répond à nos besoins particuliers. Nos programmes d'apprentissage forment des gens qui sont capables de trouver de l'emploi dans pratiquement toutes les industries du Canada et dont la compétence dépasse généralement les besoins de la plupart d'entre elles. Nos diplômés répondent facilement aux exigences de diverses catégories de métiers faisant l'objet d'une réglementation.

À notre avis, il serait injuste d'imposer des frais supplémentaires aux industries qui ont déjà un programme d'apprentissage et les installations voulues en imposant uniformément à toutes les compagnies un impôt pour la formation. En même temps, nous reconnaissons que tout le monde ne dispose pas d'autant d'installations et de ressources qu'une entreprise de notre importance pour mettre en place son propre programme de formation. Néanmoins, si nous étions imposés sur les mêmes bases, nous payerions deux fois pour le même service.

En outre, les programmes d'apprentissage donnés en dehors de l'entreprise sont habituellement assez généraux et donnent aux gens une formation uniforme, mais moins spécialisée, moins adaptée à des besoins particuliers. N'oublions pas que les gens que nous formons peuvent trouver des emplois partout, dans n'importe quelle autre industrie et que nous devrions continuer à les former pour répondre à nos besoins particuliers si l'on instaurait des programmes généraux.

[Texte]

• 1640

I would like to make a couple of additional comments that were brought to mind by earlier speakers. Earlier, someone said the work ethic is very much alive, and I too would emphasize that. The people we hire for our apprentice programs are probably the most highly motivated, the most willing to work, the most responsible and willing to take responsibility oriented people we have ever seen, and it seems to improve every year. This, at the same time, produces a challenge to train these people properly, to give them meaningful jobs. But there is certainly no lack of effort and willingness to work. Our interest in going out to various schools, and we have talked to students and counsellors in 20 or 30 area schools, is to find and hire people who are willing, interested and able to learn and to apply themselves in a trade at Dofasco. Whether these people are male, female, black, native people or whatever does not matter; we only insist that they have the qualifications, the willingness, and the interest in doing the job at hand.

There were some comments about shift and weekend work being a problem in our industry or in shift-oriented industries. This is true. It is. But there are some ways around it; maybe not totally around it, but at least ways of alleviating it. We have experimented with, and had good results with, twelve-hour shift schedules. We certainly did not pioneer this. The petrochemical industry has been doing it for years. A firm or a business that is compelled, by the nature of its investment and its operation, to operate seven days a week, 24 hours a day can, we feel, find some relief in providing a better situation for their employees by the applications of twelve-hour shifts in certain ways.

As a single example, weekends are probably as much a problem as shift work. People working shifts in a seven days a week operation find themselves with relatively few weekends off, and in the case of young people this is a concern, particularly where both partners in a union or a marriage are working; it is difficult to arrange what little time they do have together, if one is working weekends and the other is not.

• 1645

The example I was going to state is a situation where some of the maintenance people in one area of our plant for almost a year now have worked their regular shifts during the week, but on weekends they work 12-hour shifts. The result has been, with the scheduling that went into it, that these people now have six out of ten weekends off instead of one or fewer in ten; sometimes not as many as one in twenty-six. And we have not jeopardized our operation one bit. The people like it. In other areas where we have worked 12-hour shifts, it has worked very well.

Mr. Chairman, that is Dofasco's brief on the subject. It is more of a run-down on what we as one industry in this area—many others have done similar things—are doing in the way of trades training.

[Traduction]

Je voudrais faire encore une ou deux observations à propos de questions soulevées par les personnes qui m'ont précédé. Quelqu'un a dit que le goût du travail était encore très fort chez les jeunes et je tiens, moi aussi, à insister là-dessus. Les jeunes que nous engageons pour nos programmes d'apprentissage sont sans doute les gens les plus motivés, les plus désireux de travailler, les plus raisonnables et les mieux prêts à assumer les responsabilités que nous ayons jamais vus, et apparemment, c'est de mieux en mieux chaque année. En même temps, cela nous donne l'envie de bien les former, de leur confier des emplois intéressants. En tout cas, ce n'est pas le désir de travailler qui leur manque. Si nous faisons le tour des écoles, et nous avons parlé aux élèves et aux conseillers d'une vingtaine ou d'une trentaine d'écoles de la région, c'est pour trouver et embaucher des jeunes désireux et capables d'apprendre et d'exercer un métier chez Dofasco. Peu nous importe si ce sont des jeunes gens, des jeunes filles, des noirs, des autochtones, ou que sais-je encore, nous voulons seulement qu'ils aient les qualités requises et le désir de faire le travail qu'on leur propose.

On a dit que le travail de poste ou pendant les week-ends posait un problème dans notre industrie ou dans les autres entreprises où l'on travaille par équipes. C'est vrai. En effet. Mais il y a des façons de le contourner; peut-être pas de le supprimer complètement, mais au moins de l'atténuer. Nous avons établi, à titre expérimental et avec de bons résultats, des postes de 12 heures. Nous ne sommes certainement pas les premiers. L'industrie pétrochimique le fait depuis des années. À notre avis, une entreprise que la nature de ses investissements ou de ses activités oblige à fonctionner sept jours sur sept, 24 heures sur 24, peut améliorer les conditions de travail de ses employés en établissant des postes de 12 heures.

Les week-ends, par exemple, posent sans doute autant de problèmes que le travail de poste. Les gens qui travaillent par équipe dans une entreprise qui fonctionne sept jours sur sept n'ont pas souvent de week-ends libres, et pour les jeunes, c'est un problème, surtout quand l'homme et la femme travaillent tous les deux; ils ont du mal à passer un peu de temps ensemble si l'un travaille le week-end et l'autre pas.

J'allais vous citer en exemple certains ouvriers d'entretien d'un des services de notre usine qui, depuis près d'un an, font des postes d'une durée normale pendant la semaine, mais travaillent 12 heures d'affilée pendant les week-ends. Avec la refonte des horaires de travail, ces personnes sont maintenant libres six week-ends sur dix au lieu d'un seul ou même moins; parfois, elles n'en avaient même pas un sur 26. Et nos activités ne sont pas compromises pour autant. Les employés sont contents. Dans d'autres secteurs où nous avons instauré des postes de 12 heures, les résultats ont été excellents.

Monsieur le président, voici le mémoire que Dofasco désirait présenter sur cette question. Il s'agissait surtout de vous mettre au courant de ce que fait notre entreprise—et bien d'autres ont fait la même chose—sur le plan de la formation professionnelle.



[Text]

**The Chairman:** Thank you very much.

Mr. Wright, do you have some opening remarks you would like to make about your programs?

**Mr. W. G. Wright:** Mr. Chairman, Stelco is Canada's largest steel manufacturer . . .

**The Chairman:** In view of your voice, would you like one of the others to speak on your behalf? It is up to you.

**Mr. W. G. Wright:** I was going to turn it over to Mr. Lawler, for him to review with you the major portions of our training program.

**The Chairman:** Good.

**Mr. Lawler:** Thank you. Unfortunately, I do not have a written brief, as Dofasco has.

**The Chairman:** It is not necessary.

**Mr. Lawler:** As Mr. Campbell mentioned, we did not get together on this before at all, but he has covered some points I would have liked to cover, so I will make mine a little shorter.

Stelco is Canada's largest steel manufacturing company, producing 40 per cent of all the iron and steel produced in Canada. We have an extremely wide range of products.

Stelco and Dofasco in this Hamilton area have both won international recognition for many of the achievements and innovative practices they have made. Many of these methods and procedures have been adopted by steel companies as standard practice throughout the world. I want to make that point because just as the technology and methods have been developed, both of us—and I repeat, I think both of us have good training programs—must train and develop our human resources. We have found this a real necessity to do business if we are going to compete on a world-wide scale.

Stelco has had formal trade training and craft skills for three decades. We first introduced our present system back in 1953 for trade and craft apprentice training, and we also have a program for the training and advancement of assigned maintenance operations. We have many of the same trades that Mr. Campbell outlined. We have 15 that we call trades and crafts, and they include such standard ones as blacksmith's, welder's, boilermaker's, carpenter's, pipe fitter's, iron worker's, rigger's, machinist's, roll turner's, pattern maker's. In our electrical area we have shop electricians, armature winders, construction wiremen, electronic technicians. We also have in our instrument area instrument control technicians. Then in our assigned maintenance occupation we have many skilled occupations that we do not call trade and craft ones; they are those of our millwrights, our motor inspectors, our engine mechanics, our mobile equipment repairmen, combustion technicians, and so on.

[Translation]

**Le président:** Merci beaucoup.

Monsieur Wright, aimeriez-vous dire quelque chose pour nous présenter vos programmes?

**M. W. G. Wright:** Monsieur le président, Stelco est le plus grand fabricant d'acier au Canada . . .

**Le président:** Comme vous manquez de voix, voudriez-vous qu'une des personnes qui vous accompagne parle en votre nom? C'est comme vous voulez.

**M. W. G. Wright:** J'allais céder la parole à monsieur Lawler pour qu'il vous expose les principaux éléments de notre programme de formation.

**Le président:** Très bien.

**M. Lawler:** Merci, malheureusement, je n'ai pas de mémoire écrit, comme Dofasco.

**Le président:** Ce n'est pas nécessaire.

**M. Lawler:** Comme l'a dit monsieur Campbell, nous ne nous sommes pas consultés avant de présenter notre témoignage, mais il a abordé certains sujets dont j'aurais aimé parler, si bien que je serai un peu plus bref.

Stelco est la plus grosse usine sidérurgique du Canada, qui fabrique 40 p. 100 de toute la production canadienne de fer et d'acier. Notre gamme de produits est extrêmement vaste.

Les usines Stelco et Dofasco de la région de Hamilton ont toutes deux acquis une réputation internationale grâce à leurs réalisations et à leurs innovations. Un grand nombre de leurs méthodes ont été adoptées par les entreprises sidérurgiques du monde entier. Je tiens à le préciser, car nos deux entreprises—et je le répète, je pense que toutes deux ont d'excellents programmes de formation—doivent former et développer leurs ressources en main-d'œuvre pour suivre l'évolution des techniques et des méthodes. Nous avons constaté que c'était absolument nécessaire si nous voulions soutenir la concurrence internationale.

Stelco a des programmes de formation professionnelle et d'apprentissage depuis une trentaine d'années. Notre programme d'apprentissage actuel a été établi en 1953 et nous avons aussi un programme de formation et de perfectionnement pour certaines activités de maintenance. On retrouve chez nous un grand nombre des métiers énumérés par monsieur Campbell. Dans la catégorie des professions et métiers nous en avons 15 ce qui comprend notamment les forgers, soudeurs, les monteurs de chaudière, les charpentiers, les tuyauteurs, les ouvriers de la fonte, les monteurs, les opérateurs de machines, les tourneurs de cylindres, les modelleurs. Dans notre service électrique, nous avons des électriciens d'atelier, des enrôleurs d'induit, des monteurs de lignes, des électroniciens. Nous avons aussi dans notre département des instruments, des techniciens chargés du contrôle des instruments. Puis, dans notre département de la maintenance, nous avons de nombreux autres métiers spécialisés qui n'entrent pas dans cette catégorie; nous avons des ajusteurs-monteurs, des inspecteurs de moteurs, des mécaniciens, des réparateurs de matériel mobile, des techniciens en combustion, entre autres.

## [Texte]

• 1650

Many of these occupations that I have named did not even exist 20 years ago. Therefore, our training program has been one of constant change. There will always be new ways of doing things, new methods, new designs, new technology—somebody here mentioned earlier computer control, miniaturized control equipment, microprocessors, and so on. So our programs are constantly changed and revised to meet the new highly specialized technical roles required of our people.

I just want also to make a comment that somebody made earlier in the program. I have not been here all day, but as far as the educational background is concerned, we have some trades, such as those of our instrument control technicians, our electronic people, and for these we have tried to bring in people with less than a grade 12 education; we have got them part way through the course and they have had to flunk out and we have had to put them into other occupations. There is nothing wrong with putting them into the other occupations, but again, we are trying to be very competitive in a very tough industry. As Colin mentioned, they have estimated the cost and have calculated it to be \$100,000. We are in the same ballpark; we are talking of \$70,000 to \$100,000 for each apprentice from anywhere from a 3-year to a 5-year program. I think, again, both of our programs are widely recognized by many firms—not just in Canada, incidentally, but in North America. They visit us, they copy our system as a model, and many of our tradesmen are just a saleable commodity on the market.

I, unfortunately, cannot report to you that people are staying in Stelco to the same degree that Mr. Campbell can report; we are losing more than he is. We are losing skilled trades and craftsmen. He mentioned, and talked about, weekends, shift work. There is one important difference, I guess, between Dofasco and Stelco, they are not unionized and we are. We do not have some of the flexibilities of the 12-hour shifts, of moving people around. We would get involved in that right across the plant. In some places we just cannot live with that. So we do have a turnover that is very disturbing at times. We seem, and I have made this statement at other times, to be training for a lot of small industries in the area.

However, we feel that if we are going to remain competitive in world markets and if we are going to have new technology, and it is being developed all the time, we must keep our equipment operating and maintained. We have to deliver a quality product at the least cost and on time, and to do this, we must accomplish it with trained people. I would like to give you a few numbers, just to tell you where we are at the moment. Right at this present time, we have 1,100 people in various stages of our skill-training program. This is on an average of 4 years. It runs from 3 years to 5 years and we have 1,100 people in training. There will be over 250 new ones coming in in 1980. We have 16 at our works in Hamilton; we have 16 full-time instructors. In addition we have to utilize

## [Traduction]

Un grand nombre des professions que j'ai citées, n'existaient même pas il y a 20 ans. Par conséquent, notre programme de formation n'a pas cessé d'évoluer. Il y aura toujours une nouvelle façon de faire les choses, de nouvelles méthodes, des conceptions nouvelles, des techniques nouvelles—quelqu'un a mentionné plus tôt le contrôle par ordinateur, le matériel de contrôle miniaturisé, les micro-ordinateurs et le reste. Donc, nous modifions et révisons constamment nos programmes en fonction des connaissances techniques hautement spécialisées que nous exigeons de notre personnel.

Je tiens seulement à commenter, moi aussi, ce que quelqu'un a dit tout à l'heure. Je n'ai pas été ici toute la journée, mais en ce qui concerne le niveau d'instruction exigé, pour certaines fonctions, comme le contrôle des instruments et l'électronique, nous avons essayé de recruter des gens qui avaient moins de 12 années de scolarité; ils ont dû abandonner le programme en cours de route et il a fallu leur trouver autre chose. Rien ne s'oppose à ce qu'on les forme à d'autres métiers, mais là encore, nous essayons de soutenir la concurrence dans une industrie où elle est très serrée. Comme l'a dit Colin, Dofasco a estimé que les frais d'apprentissage s'élevaient à \$100,000. C'est la même chose pour nous. Nous dépensons de \$70,000 à \$100,000 par apprenti, pour un programme de trois à cinq ans. Encore une fois, je pense qu'un grand nombre d'entreprises, pas seulement au Canada, mais dans toute l'Amérique du Nord, reconnaissent la valeur de nos programmes. Elles viennent nous voir, elles prennent notre système pour modèle et un grand nombre de nos employés deviennent une denrée recherchée.

Malheureusement, je ne peux pas dire que nous gardons autant de gens que Dofasco, d'après ce qu'a dit monsieur Campbell. Nous en perdons davantage. Nous perdons des ouvriers qualifiés et des hommes de métier. Il a parlé des week-ends, du travail de poste. Il y a je pense, une différence importante entre Dofasco et Stelco: nous avons des syndicats, pas eux. Nous ne sommes pas aussi libres d'établir des postes de 12 heures, de faire passer les gens d'un service à l'autre. Il faudrait le faire d'un bout à l'autre de l'usine. Dans certains départements, c'est tout simplement impossible. Par conséquent, nous avons un taux de renouvellement de la main-d'œuvre parfois très inquiétant. Apparemment, et je l'ai déjà dit, nous formons des gens pour un tas de petites industries de la région.

Néanmoins, nous estimons que pour rester concurrentiels sur les marchés internationaux, pour rester à la pointe de la technologie, qui ne cesse d'évoluer, nous devons continuer à faire fonctionner et à entretenir nos installations. Nous devons fabriquer un produit de qualité pour le moins cher possible, dans les délais voulus, et pour cela, nous avons besoin d'un personnel spécialement formé. Je voudrais vous citer quelques chiffres, simplement pour vous dire où nous en sommes actuellement. Pour le moment, nous avons 1,100 personnes qui suivent notre programme de formation. Il dure quatre ans en moyenne. Cela va de trois à cinq ans et 1,100 personnes y participent. Il y en aura plus de 250 autres en 1980. Nous avons 16 instructeurs à plein temps à notre usine de Hamilton.



## [Text]

both the high schools and the community college to do our classroom training at night. Most of our programs are provincially accredited. Of that 1,100 about 98 per cent go through the program. We only lose about two per cent during the year.

• 1700

One point I want to make is that in 1979 and 1980, we started up a new Greenfield steel plant on the shores of Lake Erie about 40 miles from here and in that period we had to transfer about 350 skilled people; 150 of whom were still in training. So this put a real load on our journeymen. We are running on a ratio, and this may not be a number familiar to some of you people, of between 2 and 2.5 journeymen to an apprentice, and that is a very low number. Bill, that is about all I had to cover.

**Mr. W. G. Wright:** Jack mentioned Lake Erie. At Lake Erie at the present time, out of a total of 285 people in the assigned maintenance and trade areas 122 or roughly 40 per cent are in a training program of one kind or another at our Lake Erie works. So we are continuing with the same kind of format at that new operation.

In addition, we have similar programs at our Ontario finishing works and we are very heavily into apprenticeship and trade and craft training in our Edmonton operations where we are faced with very, very heavy turnover problems, roughly 50 per cent in 1980 for our trade and craft and assigned maintenance personnel in our Edmonton operations.

**The Chairman:** David Orlikow, do you have any questions?

**Mr. Orlikow:** Mr. Chairman, I do not have many questions because if more employers had apprenticeship training and other training programs like Dofasco and Stelco we would not have to have this committee travelling across the country, because we would not have the problems.

I just want to ask one question which occurred to me when we were hearing the Dofasco statement and it was reinforced by what you just said about Stelco's operation in Edmonton. It seems to me your contention in your brief is that if we had some kind of levy system on all employers to pay for training that you would have to train twice. It seems to me that if we had that kind of system that you would get money back for the training you do because all employers would be paying in and the government would be, either from the levy or, as Professor Adams suggested, through a tax credit, giving back to employers who did adequate training—and yours is certainly adequate training—at least a good part of what they pay out.

I can relate that to your Edmonton experience. It seems to me that possibly one of the reasons you are having difficulties in Edmonton is that there are many employers in Edmonton who are not training people, who do not have the heavy costs that you have and can therefore afford to pay a higher rate of

## [Translation]

En outre, nous devons utiliser les locaux des écoles secondaires et du collège communautaire pour donner nos cours théoriques, le soir. La plupart de nos programmes sont reconnus par les autorités provinciales. Environ 98 p. 100 des 1,100 personnes que nous formons obtiennent leur diplôme. Nous n'en perdons que 2 p. 100 environ, au cours de l'année.

Je tiens à signaler qu'en 1979 et 1980 nous avons ouvert une nouvelle aciérie, à Greenfield, au bord du lac Érié, à une quarantaine de milles d'ici, et nous avons dû alors muter environ 350 ouvriers qualifiés dont 150 poursuivaient encore leur formation. C'est certainement un fardeau supplémentaire pour nos ouvriers. Cela peut étonner certains d'entre vous, mais le rapport ouvriers-apprentis se situe entre deux et deux et demi, ce qui est très bas. Bill, c'est à peu près tout ce que j'avais à dire.

**M. W. G. Wright:** Jack a parlé du lac Érié. Pour le moment, nous avons là, sur un total de 285 personnes qui travaillent dans le secteur de l'entretien et de la fabrication, nous en avons 122, soit environ 40 p. 100 qui participent à un programme de formation quelconque à notre usine du lac Érié. Par conséquent, nous continuons à employer les mêmes méthodes dans cette nouvelle usine.

En outre, nous avons des programmes du même genre dans notre usine de finition de l'Ontario ainsi qu'un programme d'apprentissage et de formation professionnelle très important dans notre usine d'Edmonton où le taux de renouvellement de la main-d'œuvre est extrêmement élevé puisqu'il atteignait près de 50 p. 100 en 1980, dans nos services de fabrication et de maintenance.

**Le président:** David Orlikow, avez-vous des questions à poser?

**M. Orlikow:** Monsieur le président, je n'ai aucune question, si davantage d'employeurs avaient des programmes d'apprentissage et de formation comme Dofasco et Stelco, notre comité n'aurait pas à parcourir le pays, car le problème ne se poserait pas.

Je veux seulement poser une question qui m'est venue à l'esprit quand Dofasco nous a présenté son mémoire et, à nouveau, quand vous avez parlé, à l'instant, de l'usine Stelco d'Edmonton. Vous semblez dire que si nous mettions tous les employeurs à contribution pour défrayer les programmes de formation, vous seriez obligés de payer deux fois. À mon avis, si nous établissions ce genre de système, vous seriez remboursés de vos frais de formation, car tous les employeurs cotiseraient et le gouvernement rembourserait aux employeurs qui offrent un programme de formation satisfaisant—et le vôtre l'est certainement—au moins une bonne partie de ce qu'ils auront déboursé, en puisant dans ces cotisations ou, comme l'a suggéré le professeur Adams, en leur accordant un crédit d'impôt.

Cela explique, selon moi, les ennuis que vous connaissez à Edmonton. D'après moi, une des raisons de vos difficultés, c'est sans doute que de nombreux employeurs d'Edmonton ne forment pas leur personnel, n'ont donc pas des frais aussi lourds que vous et peuvent se permettre d'offrir des salaires

## [Texte]

pay, and therefore steal people away from you because they are not spending a great deal of money on training people.

So I do not see the objection that we heard from Dofasco. We do not have the time and this is not the place to discuss the details of a program, but I do not see how a company which is involved in training and paying for it itself, could be harmed by a government plan in which all employers would be required to pay for training and then would get the money back for training. In fact your competitive situation would be improved because your competitors would have to do something like you are doing.

• 1705

**Mr. C. Campbell:** You are quite right; if it were just as simple as that, financially we would not be paying twice. I tried to make the point that we also did not want to train twice. What I meant by that was that if we were being funded in some way, or had to qualify for funds in some way, we would have to train to some base or common denominator or some acceptable standard; but, because we still would have to retrain these people, or not re-train but continue to train them, to meet our own particular needs, it would probably cost us more.

The other reason we would ask that we, and others like us doing our own thing that meets the need, be exempted, is that grants or whatever you get come with strings, and if we are meeting a need, particularly when our people are marketable countrywide and mobile with their skills, the strings are just a further encumbrance to both us and the people who are trying to administer the money.

**Mr. Orlikow:** Let us look at the alternative. For example, I looked into a situation in Manitoba; the Hudson Bay Mining and Smelting at Flin Flon asked for and got permission to bring in, and I am speaking from memory, 65 electricians from offshore and I wondered why, when we have 900,000 unemployed. I was told by union people, not by them, that it is a good company; it has an apprenticeship program but, because of its isolation and so on, when people have finished one or two years' of apprenticeship they would rather go and live in Edmonton or Calgary. Then I was told that there are many other companies in Manitoba which do not have apprenticeship programs, which hire people and train them to do just one single job and if something changes and that job is not required, if the operation is automated or something, those people are just out of luck because they do not have any skills. So it seems to me that we need programs or training by employers which meet minimum standards. I would assume your programs go far beyond any kind of minimum standards that government would set. I do not see how you would be adversely affected at all. What we want, what I think every member of this committee wants, and I hope every member of Parliament will want, is to see that all employers train, rather than just a few employers.

## [Traduction]

plus élevés. Ils arrivent à vous voler vos employés parce qu'ils ne dépendent pas grand-chose pour la formation.

Donc, je comprends mal les objections soulevées par Dofasco. Ce n'est ni le moment ni l'endroit pour discuter en détail d'un programme, mais je ne vois pas ce qu'une entreprise qui assure la formation de ses employés et la paye de sa poche aurait à redouter d'un programme gouvernemental obligeant tous les employeurs à payer, vu qu'elle récupérerait son argent. En fait, vous seriez en meilleure position par rapport à vos concurrents, car ces derniers seraient obligés de faire la même chose que vous.

**M. C. Campbell:** Vous avez bien raison; si c'était aussi simple, nous ne serions pas obligés de payer deux fois. J'ai essayé de vous faire comprendre que nous ne voulions pas non plus former les gens deux fois. Je veux dire par là que, si nous recevions une aide financière quelconque ou si nous devons nous soumettre à certaines exigences pour obtenir de l'argent, il faudrait former notre personnel en fonction d'un commun dénominateur ou de normes quelconques, mais nous serions obligés de reformer ces personnes ou du moins de continuer à les former pour répondre à nos besoins particuliers. Cela nous reviendrait sans doute plus cher.

L'autre raison pour laquelle nous voudrions qu'on exempte les entreprises comme la nôtre qui ont un programme de formation satisfaisant, c'est que les subventions ou les fonds vous sont accordés sous certaines conditions alors que si nous répondons à un besoin, d'autant plus que nos employés peuvent trouver du travail n'importe où au Canada, ces conditions posent seulement des problèmes supplémentaires à notre entreprise et aux personnes qui essaient de gérer cet argent.

**M. Orlikow:** Examinons les autres possibilités. Par exemple, j'ai eu l'occasion de me pencher sur un cas précis, au Manitoba; la compagnie Hudson Bay Mining and Smelting, de Flin Flon, a demandé et obtenu la permission de faire venir de l'étranger 65 électriciens, si je me souviens bien, et je me suis demandé pourquoi, vu que nous avons 900,000 chômeurs. Les gens du syndicat, pas l'entreprise, m'ont dit que c'était une bonne compagnie; elle a un programme d'apprentissage, mais à cause de son isolement et de plusieurs autres raisons, au bout d'un ou deux ans d'apprentissage, les employés préfèrent s'en aller vivre à Edmonton ou Clagary. On m'a dit qu'un grand nombre d'autres entreprises du Manitoba qui n'ont pas de programmes d'apprentissage, embauchent des gens et leur apprennent à faire un travail particulier. Autrement dit, si on n'a plus besoin d'eux parce que le travail est automatisé ou pour une raison quelconque, ces gens ne sont pas capables de faire autre chose. Je crois donc que les employeurs doivent offrir des programmes ou une formation répondant à certaines normes minimum. Je suppose que vos programmes sont nettement supérieurs aux normes que fixerait le gouvernement. Je ne crois pas que cela présenterait le moindre inconvénient pour vous. Ce que nous voulons, ce que désirent, je pense, tous les membres de notre comité, et j'espère que tous les députés le voudront aussi, c'est que tous les employeurs, et pas simplement quelques-uns, assurent la formation de la main-d'œuvre.



[Text]

**Mr. W. G. Wright:** I suppose if I might make one comment on that point, one of the concerns we would, I think, share with Dofasco in this regard is perhaps the bureaucratic problems that could be involved in the administrative cost of taking money from us in the first instance and then returning it to us for doing the thing that we now are doing and we will continue to do.

**The Chairman:** Yes. Dofasco said apprenticeship training programs are about four years in length and I think Mr. Lawler said that their training programs are three to five years. Some witnesses before this committee, and even today here in Hamilton, have said that they think those traditional periods of training are too long; that those skilled tradesmen could be trained in a shorter period; that those longer periods go back to days in England, and so on, when apprenticeship training started at 14, 15 years of age and was part of getting used to the workplace and so on; that in Canada we start our apprenticeships older and that they could be shorter, and so on. What is your attitude towards that? I might say we asked the steel workers and they are for the four or five year training programs, but others I notice are not. What about management?

**Mr. C. Campbell:** Well, I think we ourselves, and Stelco, and the steel workers for that matter, see trades in the steel industry as being considerably more comprehensive and possibly more complex than trades in maybe some other industries.

• 1710

It is true that you can teach a welder, or a rod burner as I would call him, to sit on a stool and burn rod all day. You could probably teach him in a month to do some very specific things, but he certainly does not have a skill he can take anywhere else and call himself a welder. Our needs go far beyond that, and to meet these needs it takes, as Mr. Lawler said, probably a minimum of three in most trades and as much as five in some others. We are not doing it because of tradition.

I do not know about Stelco but we do have some incentive programs built into ours. Some of our apprentices can accelerate through their programs, at least in some cases, up to a year's less time than the three, four or five years that their program may otherwise take.

**The Chairman:** When HITAC was before us this morning they spoke about a competency based system rather than a time-frame basis. In other words, when you learn the trade that should be the criteria rather than just sticking around for four or five years, you have passed stages on a modular system.

**Mr. C. Campbell:** They do. Our people at least do pass stages on a modular system. As I said, many can accelerate through a four-year program in maybe two and a half or three years in some cases. The just straight night school workload in

[Translation]

**M. W. G. Wright:** Si je puis faire une observation à ce sujet, une des craintes que nous partageons, je pense, avec Dofasco à cet égard, c'est qu'un tas de problèmes administratifs se poseraient si on nous demandait de payer pour nous rendre ensuite notre argent afin que nous fassions ce que nous faisons déjà et que nous allons continuer à faire.

**Le président:** Oui. Dofasco a dit que ses programmes d'apprentissage duraient environ quatre ans et M. Lawler, a dit, je crois, que ceux de sa compagnie duraient de trois à cinq ans. Certains témoins qui ont comparus devant nous, et aujourd'hui encore, à Hamilton, ont dit qu'à leur avis ces périodes de formation étaient trop longues; que les ouvriers qualifiés pouvaient être formés en moins de temps; que cette longue période de formation datait de l'époque où, en Angleterre et ailleurs, l'apprentissage commençait à 14 ou 15 ans et permettait de s'habituer au milieu de travail; qu'au Canada, l'apprentissage commence plus tard et qu'il devrait être plus court. Qu'en pensez-vous? J'ajouterais que nous avons posé la question aux métallurgistes et qu'ils sont en faveur de programmes de formation de quatre ou cinq ans, mais je remarque que d'autres ne partagent pas le même avis. Qu'en pense la direction?

**M. C. Campbell:** Je pense que notre entreprise ainsi que la Stelco, de même que les ouvriers métallurgistes, considèrent que les métiers de l'industrie sidérurgique demandent des connaissances beaucoup plus vastes et sont sans doute beaucoup plus complexes que les métiers de certaines autres industries.

Il est vrai que vous pouvez apprendre à un soudeur à rester assis sur un tabouret toute la journée à faire fondre des barres de métal. Vous pourriez sans doute lui apprendre en un mois à faire des choses bien précises, mais il n'aura certainement pas appris un métier qu'il pourra exercer n'importe où ailleurs et mériter l'appellation de soudeur. Nos besoins sont beaucoup plus importants et, pour y répondre, comme l'a dit M. Lawler, il faut sans doute une formation de trois ans, pour la plupart des métiers et de cinq ans pour certains autres. Ce n'est pas une simple question de tradition.

J'ignore ce qu'il en est chez Stelco, mais nos programmes comportent des stimulants. Certains de nos apprentis peuvent suivre une formation accélérée qui leur permet de gagner jusqu'à un an, du moins dans certains cas, sur les trois, quatre ou cinq ans que dure normalement le programme.

**Le président:** Quand les représentants de l'HITAC ont comparus devant nous ce matin, ils ont parlé d'un système fondé sur la compétence plutôt que la durée de la formation. Autrement dit, quand vous apprenez un métier, ce qui compte, c'est que vous franchissiez les diverses étapes d'un système d'enseignement modulaire et non pas que nous soyez restés là pendant quatre ou cinq ans.

**M. C. Campbell:** Tels sont nos critères. Chez-nous, en tout cas, nos apprentis doivent franchir les diverses étapes d'un système modulaire. Je le répète, un grand nombre d'entre eux peuvent accélérer leur formation et terminer leur apprentis-

## [Texte]

some cases does not allow them to accelerate too much, they simply cannot get through the academic part of it in that time.

There is a great deal to be said too for the just straight work experience part of these programs. Just to learn to work safely and competently without hurting either yourself or your fellow worker is not learned solely in the classroom or in a week or two or in a year or two. There is a lot of skill that is as much a part of a tradesman's skill as the other manual and academic parts of his trade, and just straight on-the-job experience teaches them a lot of that.

**The Chairman:** Mr. Lawler.

**Mr. Lawler:** Yes, I would just like to make a few comments.

Because of our needs in the last few years we have in many trades looked at ways and means of expediting our program. There are many programs that we have shortened in content or changed. Again, going back into the technology area, we have found that after three years, or where somebody has been in the apprenticeship program in the fourth year, we are now taking him back into school where he is being up-dated and up-graded. There are many areas on traditional trades that we feel we may be able to shorten up and we are looking at that very consciously. But there are other trades where we have found we just have not been able to do this. This has been a subject in our area because of the high demands that have been put on us. I know the union's reaction. In many cases they do not want us to move off that four-year or five-year, or whatever, program. But there are certainly some things we may be able to do.

One of the restriction factors, as Colin Campbell mentioned, of course, is the classroom and the theoretical time. We find that two nights a week plus in-house training during the four-year program are just too much for some of the people to absorb and to put into practice. We have tried changing things; in other words, changing the sequence of our program, sending people out and giving them certain things to do and then bringing them back. We also find that a lot of the people forget what they have been given theoretically. We find in many trades that we cannot go under the four years.

**Mr. W. G. Wright:** Mr. Chairman, just on that particular point, I think as well we find in the steel industry that many of our trades are expanding in nature rather than contracting because of the increase in technology. Certainly in an operation such as our new Lake Erie works, which is a very highly complex technological animal, there we are not stopping at the traditional mill-right level but going on with additional training beyond that to what we call an industrial mechanic because of the kinds of technology we are faced with in a plant of that nature.

## [Traduction]

sage en deux ans et demi ou trois ans, au lieu de quatre, dans certains cas. Parfois, les cours du soir leur donnent tout simplement trop de travail pour leur permettre d'aller vraiment plus vite et ils ne parviennent pas à assimiler l'enseignement théorique plus rapidement.

Il y a également beaucoup à dire au sujet de l'enseignement pratique. Ce n'est pas un simple cours d'une semaine ou deux ou d'un an ou deux, dans une salle de classe, qui vous apprendra à faire du bon travail sans vous blesser ou blesser vos collègues. Le savoir-faire a autant d'importance que les autres connaissances pratiques et théoriques que le métier exige et cela s'acquiert grâce à une expérience sur le tas.

**Le président:** Monsieur Lawler.

**M. Lawler:** Oui, je voudrais seulement faire quelques commentaires.

Compte tenu de nos besoins, ces dernières années, nous avons étudié des moyens d'accélérer nos programmes de formation, pour un grand nombre de métiers. Nous avons abrégé ou modifié de nombreux programmes. Encore une fois, pour en revenir au secteur technologique, nous avons constaté qu'au bout de trois ans ou quatre ans de formation, nous devons renvoyer nos apprentis sur les bancs de l'école pour les mettre au courant des derniers progrès techniques et parfaire leurs connaissances. Pour un grand nombre de métiers traditionnels, nous pensons pouvoir raccourcir l'apprentissage, et nous étudions la question très consciencieusement. Néanmoins, nous avons constaté que, pour d'autres métiers, c'était impossible. Nous nous sommes penchés sur la question en raison de la demande à laquelle il nous fallait faire face. Je sais ce qu'en pensent les syndicats. Dans la plupart des cas, ils ne veulent pas que nous renoncions aux programmes de quatre ou cinq ans. Néanmoins, nous pouvons sans aucun doute faire certaines choses.

Un des facteurs limitatifs c'est évidemment, comme l'a mentionné Colin Campbell, l'enseignement théorique, en classe. Nous constatons que certains apprentis ont du mal à assimiler et à mettre en pratique deux soirs de cours par semaine, plus une formation sur le tas, cela pendant quatre ans. Nous avons essayé de modifier certaines choses; autrement dit, de changer la progression de notre programme, d'envoyer les gens faire un certain travail et de les faire revenir ensuite. Nous remarquons également qu'un tas de gens oublient les connaissances théoriques qu'ils ont reçues. Nous constatons que, pour de nombreux métiers, l'apprentissage ne peut pas durer moins de quatre ans.

**M. W. G. Wright:** Monsieur le président, à ce propos, nous constatons, dans l'industrie sidérurgique, que les progrès technologiques rendent un grand nombre de nos métiers de plus en plus complexes au lieu de les simplifier. Dans un établissement comme notre nouvelle usine du lac Érié, qui est un animal technologique extrêmement complexe, il est bien certain que nous ne nous arrêtons pas au niveau traditionnel de l'ajusteur-monteur et que nous donnons une formation supplémentaire jusqu'au niveau de mécanicien industriel, comme nous l'appelons, compte tenu des techniques de pointe que nous utilisons dans ce genre d'usine.



[Text]

• 1715

Certainly I think the fact that the unions do not object to the four-year programs is an indication that we are not using apprentices as cheap labour. That is not the case in our industry and there is no advantage to us to prolong the program beyond the time required.

**The Chairman:** That leads to my next question. I want to ask both of you, both companies, what the difference is between apprenticeship wages and journeyman wages. That may be public information, maybe it is in the collective agreements and is public, but I do not happen to know. We asked the same question of GM down in Windsor, and they told us; and I was surprised how high their apprenticeship wages were.

Also, related to that question, do your companies have waiting lists of young people who want to be apprentices?

**Mr. C. Campbell:** Yes.

**Mr. Lawler:** Yes; and I just want to mention that we are going to hire this year, for example, some two hundred and fifty apprentices, and we probably are going to have two thousand applications.

**The Chairman:** I see.

Both of you said "yes" at the same time and I just want to get it on the record. Both of you said you have quite long waiting lists for your apprenticeship programs, so you can choose among those on the waiting lists, you can choose the best people. But what about the differences in wages between first-year apprentices and journeymen? Do you mind telling me that?

**Mr. Lawler:** Our apprentices are starting at just over \$8.00 an hour and, depending on what craft they go into, they can go up, and this is graduated on an increase every six months. They gradually go up by two job classes, we call them every six months; and they can get up to, depending on which craft they are in, between \$9.60 and \$11.00.

**The Chairman:** And what, Mr. Lawler, would the journeyman's wage be?

**Mr. Lawler:** Well, that again depends on the trade they are in. For example, a carpenter would be one of the lower journeyman trades, say \$9.60 an hour; and a machinist, \$10.30.

**Mr. C. Campbell:** Ours are very similar. We follow the same sorts of job evaluation system.

**Mr. W. G. Wright:** I suppose one of the difficulties that we face is rate differential. Going back a few years, a tradesman's rate then, compared to our base rate or apprentice starting rate, was some 50 per cent higher, but we have seen a great deal of compression in that over the past seven or eight years. I believe it is down to about a 30 per cent differential at this point, which is a matter of concern to us.

**Mr. Lawler:** And every six months, as long as he is making continual progress in the program, he is getting 13 cents an

[Translation]

Le simple fait que les syndicats ne s'opposent pas aux programmes de quatre ans prouve certainement que nous ne considérons pas nos apprentis comme de la main-d'œuvre à bon marché. Ce n'est pas le cas chez-nous et nous n'avons aucun intérêt à prolonger le programme plus qu'il n'est nécessaire.

**Le président:** Cela m'amène à la question que voici. Je tiens à vous demander, à tous les deux, quelle est, dans vos deux entreprises, la différence entre le salaire de l'apprenti et celui de l'ouvrier. C'est peut-être une chose que tout le monde sait, cela figure peut-être dans les négociations collectives, mais personnellement, je l'ignore. Nous avons posé la même question à la compagnie GM, à Windsor et j'ai été surpris d'apprendre à quel point le salaire de ses apprentis était élevé.

D'autre part, vos entreprises ont-elles, sur leurs listes d'attente, de nombreux jeunes gens qui désirent devenir apprentis?

**M. C. Campbell:** Oui.

**M. Lawler:** Oui et je tiens seulement à préciser que cette année, par exemple, nous allons embaucher environ 250 apprentis et que nous recevrons sans doute 2,000 candidatures.

**Le président:** Je vois.

Vous avez répondu tous les deux «oui» en même temps et je tiens seulement à ce que cela figure au compte-rendu. Vous avez dit tous les deux avoir des listes d'attente assez longues pour vos programmes d'apprentissage, si bien que vous pouvez choisir les meilleurs candidats inscrits sur ces listes. Mais quelle est la différence entre le salaire d'un apprenti de première année et celui d'un ouvrier? Pourriez-vous me le dire?

**M. Lawler:** Nos apprentis débutent à un peu plus de \$8 de l'heure et, selon le métier qu'ils apprennent, ils peuvent toucher davantage à raison d'une augmentation tous les six mois. Ils franchissent deux paliers, comme nous les appelons, tous les six mois; et, selon le métier qu'ils apprennent, ils peuvent finir par toucher entre \$9.60 et \$11.

**Le président:** Et, M. Lawler, quel est le salaire de l'ouvrier?

**M. Lawler:** Encore une fois, cela dépend du métier qu'il exerce. Par exemple, le charpentier, qui se place parmi les ouvriers les moins bien payés, touche, disons \$9.60 de l'heure; un opérateur de machines, \$10.30.

**M. C. Campbell:** Les salaires sont pratiquement les mêmes chez-nous. Nous suivons le même genre de système d'évaluation.

**M. W. G. Wright:** L'écart entre les taux de rémunération pose sans doute un problème. Il y a quelques années, l'ouvrier touchait 50 p. 100 de plus que le taux de base fixé pour les apprentis, mais cet écart s'est énormément comprimé depuis sept ou huit ans. Je crois qu'il est seulement de 30 p. 100 à l'heure actuelle, ce qui n'est pas sans nous préoccuper.

**M. Lawler:** Et tous les six mois, si l'employé réalise des progrès continus, il obtient une augmentation de 13¢ de

[Texte]

hour as he moves up. We do it on a 1040 hour basis, and he moves up automatically until he has finished the three-year or four-year period, or whatever it happens to be.

**The Chairman:** My conclusion is that your wage rates are very competitive in the area, and if people are leaving your firm, it is not necessarily because of wages but because of the shift work and other things like that. Would you agree with that?

**Mr. Lawler:** Oh, very definitely for us, and I can give you a current example.

Somebody mentioned here earlier that we should get people to work longer, to stay on past 65. Well, we had a journeyman machinist doing a super job, working for us at 55 years of age; but he took his pension out of Stelco so that he could go and work in a small machine shop on days, Monday to Friday.

**The Chairman:** Dofasco said that they participate in the Hamilton Industrial Trades Advisory Council, HITAC, but I presume that neither of your companies use this institution for training because you have your own training facilities?

**Mr. C. Campbell:** That is right in our case.

**Mr. Lawler:** We do not use them.

**The Chairman:** Mr. Lawler, I only believe half of what I read in the newspapers, but I did read in the newspaper a while back a story about Stelco not wanting to train or hire women in their apprenticeship programs. I do not know whether that story was true or not. What is your policy?

• 1720

**Mr. Lawler:** We are hiring women in the apprenticeship program.

**The Chairman:** You are?

**Mr. Lawler:** Yes. It is about 10 per cent.

**The Chairman:** Do you get much demand?

**Mr. Lawler:** You see, many of the women, up until the last three or four years, again did not take that technical training background and did not go to the technical schools to get the basic training. But now, in fact, we have hired some women in our instrument section, in our combustion. We got them right out of Mohawk College and we have hired them into our apprenticeship programs in our machine shops.

**The Chairman:** How are they doing?

**Mr. Lawler:** I would say very well in total. One or two are not doing as well as others, but at the other end of the scale we have a couple who are doing better than most of the men.

**The Chairman:** And at Dofasco, Mr. Campbell?

**Mr. C. Campbell:** We have not currently got any women in our trades jobs. We have women in many different jobs in Dofasco—truck drivers, crane drivers, inspectors and so on. We simply have not had the applications in the case of our

[Traduction]

l'heure. Nous la calculons sur la base de 1,040 heures et il l'obtient automatiquement jusqu'à ce qu'il ait terminé le programme d'apprentissage de trois ou quatre ans ou de toute autre durée.

**Le président:** J'en conclus que vos salaires sont très concurrentiels par rapport à ceux de la région et que si les gens quittent votre entreprise, ce n'est pas nécessairement à cause des salaires, mais à cause du travail de poste et d'autres choses de ce genre. N'êtes-vous pas de cet avis?

**M. Lawler:** C'est absolument vrai en ce qui nous concerne, et je peux vous en donner un exemple.

Quelqu'un a dit ici, tout à l'heure, qu'il faudrait faire travailler les gens plus longtemps, passé l'âge de 65 ans. Nous avons un opérateur de machines qui faisait un excellent travail, et qui était âgé de 55 ans; il a préféré partir et toucher sa pension afin de pouvoir travailler dans un petit atelier de mécanique, le jour seulement, du lundi au vendredi.

**Le président:** Des représentants de Dofasco ont dit qu'ils faisaient partie du conseil consultatif des métiers industriels de Hamilton, l'HITAC, mais je suppose que vos entreprises n'ont recours, ni l'une ni l'autre, à cet organisme pour former leurs employés, vu que vous avez vos propres programmes de formation?

**M. C. Campbell:** C'est vrai dans notre cas.

**M. Lawler:** Nous n'avons pas recours à lui.

**Le président:** Monsieur Lawler, je crois seulement la moitié de ce que je lis dans les journaux, mais j'ai lu, il y a quelque temps, un article disant que Stelco ne voulait pas embaucher de femmes pour ses programmes d'apprentissage. J'ignore si c'est vrai ou non. Quelle est votre ligne de conduite?

**M. Lawler:** Nous embauchons des femmes pour notre programme d'apprentissage.

**Le président:** Vraiment?

**M. Lawler:** Oui. Nous avons environ 10 p. 100 de femmes.

**Le président:** Recevez-vous de nombreuses demandes?

**M. Lawler:** Vous voyez, il y a trois ou quatre ans encore, la plupart des femmes ne s'orientaient pas dans le secteur technique et n'allaient pas dans les écoles techniques pour obtenir une formation de base. Mais maintenant, nous avons effectivement embauché quelques femmes dans notre service d'instrumentation et de combustion. Nous les avons recrutées au collège Mohawk et elles suivent nos programmes d'apprentissage dans nos ateliers.

**Le président:** Comment se débrouillent-elles?

**M. Lawler:** Je dirais fort bien, dans l'ensemble. Une ou deux ne réussissent pas aussi bien que les autres, mais d'un autre côté, nous en avons deux qui réussissent mieux que la plupart des hommes.

**Le président:** Et chez Dofasco, M. Campbell?

**M. C. Campbell:** Nous n'avons pour le moment aucune femme qui suive notre programme d'apprentissage. Nous avons des femmes qui travaillent chez-nous, dans toutes sortes d'emplois, comme chauffeur de camion, conducteur de grue,



[Text]

apprentice programs. We have been trying to make it clear to the schools, when we go out and talk to them each spring, that our trades jobs are open to anyone, male or female, who has the educational background that fits. As Jack Lawler said, the tradition or whatever in the schools has not been for girls to follow that route. I would expect, not this year but certainly next year or the year after, and certainly in five years, to see a number of them. But in some cases it has taken us, our people going into the schools, to make it clear that we are just as interested in the girls as we are in the boys.

**The Chairman:** There is one thing I cannot understand, listening to both companies today. Dofasco says it does not have much problem with piracy or losing its workers, and Stelco says they do. Is it because Stelco has a plant out west, or plants in other areas in addition to Hamilton, and maybe Dofasco does not? I am trying to determine why one company would have a problem and the other would not. You are almost at the same wage rates, but you seem to have a different system for shift work.

**Mr. C. Campbell:** I think we are faced with much the same sorts of problems in terms of other industries without shift work, without weekends, which appeals to our people just as much as it does to Stelco's people. I think our turnover rate probably has been a little lower. I do not know all the reasons. Perhaps one of the reasons is the fact that we have been able and willing to go to some of these 12-hour shifts in some cases to satisfy at least some of our people's needs.

**The Chairman:** Mr. Wright.

**Mr. W. G. Wright:** I should really go on record, Mr. Chairman, as saying that we do not favour the 12-hour shift arrangement and we have resisted it. It has not been a demand in our Hamilton operation but it has been a very serious demand in our steel-making operation in Contrecoeur on the south shore of Montreal, where our next-door neighbours, Sidbec, operate with a 12-hour shift arrangement. We have resisted the 12-hour shift arrangement and we believe we have been proper in doing so, for a variety of reasons which I do not think it is important to go into at this time.

**The Chairman:** You say the union here is pressing you on it.

**Mr. W. G. Wright:** Not here.

**The Chairman:** I see.

My final question. If the megaprojects go ahead in the west, including the pipeline, I understand that the steel companies here stand to get some of that work. Would that lead to a great expansion on your part? Would you have to hire on a lot of additional people, and would you be able to get them if a lot of that additional work goes ahead, and we hope it does? How do you cope with that when all of a sudden it is on and a big demand for pipe and all that comes through?

[Translation]

inspecteur et ainsi de suite. Nous n'avons tout simplement pas reçu de candidature féminine pour nos programmes d'apprentissage. Nous avons essayé de bien faire comprendre dans les écoles où nous allons parler de notre entreprise, chaque printemps, que nos métiers sont ouverts à tous ceux, garçons ou filles, qui possèdent la formation de base voulue. Comme l'a dit Jack Lawler, les filles n'ont pas suivi cette voie, à cause de la tradition ou pour toutes sortes de raisons. Je m'attends à en avoir un certain nombre, pas cette année, mais certainement l'année prochaine ou l'année suivante et en tout cas, d'ici cinq ans. Néanmoins, dans certains cas, nous avons dû aller dans les écoles pour préciser que les filles nous intéressaient autant que les garçons.

**Le président:** Après avoir écouté les représentants des deux entreprises, aujourd'hui, il y a une chose que je ne comprends pas. Dofasco dit que ses concurrents ne lui volent pas trop d'employés ou qu'elle ne perd pas trop de personnel alors que Stelco déclare le contraire. Est-ce parce que Stelco a une usine dans l'Ouest, ou des usines dans d'autres régions, en plus de celle de Hamilton alors que Dofasco n'en a peut-être pas? J'essaie d'établir pourquoi ce problème se pose pour une compagnie et pas pour l'autre. Vous offrez pratiquement les mêmes salaires, mais apparemment vous n'avez pas le même système pour le travail de poste.

**M. C. Campbell:** Je pense que nous éprouvons à peu près le même genre de problèmes en ce sens que les autres industries sans travail de poste, sans travail le week-end, attirent nos employés autant que ceux de Stelco. Chez-nous, le taux de renouvellement de la main-d'œuvre a sans doute été un peu plus bas. Je ne connais pas toutes les raisons. L'une d'elles c'est peut-être que nous avons réussi à établir des postes de 12 heures, dans certains cas, afin de répondre au moins à certains besoins de nos employés.

**Le président:** M. Wright.

**M. W. G. Wright:** En fait, monsieur le président, je dois dire que nous ne sommes pas pour les postes de 12 heures et que nous avons rejeté cette formule. Nous n'avons pas reçu de demande en ce sens dans notre usine de Hamilton, mais on nous l'a demandé sérieusement dans notre aciérie de Contrecoeur, au sud de Montréal, où notre voisin, la Sidbec, a instauré des postes de 12 heures. Nous avons rejeté cette formule et nous croyons avoir bien fait, pour diverses raisons que je ne crois pas utile d'exposer ici.

**Le président:** Vous dites que le syndicat d'ici vous exhorte à l'instaurer.

**M. W. G. Wright:** Pas ici.

**Le président:** Je vois.

Une dernière question. Si les megaprojets sont réalisés dans l'Ouest, notamment la construction du pipe-line, je crois que les entreprises sidérurgiques de la région vont obtenir une partie des contrats. Cela va-t-il vous amener à élargir vos activités? Allez-vous devoir embaucher beaucoup plus de personnel et pourrez-vous le trouver, si vous obtenez une bonne partie de ces contrats, comme nous l'espérons? Comment ferez-vous face à la situation quand les projets débloquent

[Texte]

**Mr. C. Campbell:** For Dofasco's part, such growth does not happen suddenly in the steel industry, at least not in our part of it. It takes an awful lot of planning and time to build new facilities to be able to meet growth and demand. As I said earlier, we are presently building the No. 2 hot strip mill, the biggest single expansion project in our history, a project that will take four to five years to complete, and we started on time, four years ahead of completion, to start hiring and training the people for it. So things do not happen that suddenly to us. We are operating at 100 per cent capacity and hopefully will continue to operate that way, but we go in small- and long-term steps rather than overnight.

• 1725

**Mr. W. G. Wright:** I think the same thing applies in our situation. At our Lake Erie works we do have a new strip mill going in. I believe it is in 1983. Is that correct, Jack?

**Mr. Lawler:** Yes.

**Mr. W. G. Wright:** Scheduled for completion in 1983. The area where we would find the biggest increase in our operations would be in our tubular operations in Welland, and to some extent in Camrose, Alberta. There we would face an increase in our labour force to satisfy the pipe orders. However, that has been a matter of consideration for many years and we are satisfied that we have the pool of people available in that area.

**Mr. Lawler:** I just want to add that part of the growth is also at our Lake Erie plant where a lot of the basic steel for that pipe will be made. You see, we are at capacity here in Hamilton and all our growth will be in other places, for both the basic steel at Lake Erie and for pipe, as Mr. Wright mentioned, both Welland and out west at our Camrose plant.

**The Chairman:** I want to thank both your companies very much for coming here today and giving us the benefit of your experience as two of the, as you said, most successful steel companies not only in Canada but in the world, both with well-known reputations and also very good training programs. Thank you very, very much.

Before I close the meeting I want to extend my thanks and the thanks of the entire committee to HITAC for giving the use of these premises for the meetings today and also for serving us a very wholesome lunch which we all appreciated very much. All those who were involved in that and in giving us these facilities, we thank you. I know Mr. Nixon and Mr. Pal had something to do with it, but there may be others too and I thank you all.

The meeting is adjourned.

[Traduction]

tout à coup et qu'on vous demandera de fournir des tuyaux et tout le reste?

**M. C. Campbell:** En ce qui concerne Dofasco, ce genre d'expansion ne peut se faire du jour au lendemain dans l'industrie sidérurgique, du moins dans notre secteur. Il faut énormément de préparation et de temps pour construire de nouvelles installations, pour pouvoir répondre à l'augmentation de la demande. Comme je l'ai dit tout à l'heure, nous construisons actuellement notre deuxième laminoir à bandes, à chaud, le plus gros projet d'expansion de toute notre histoire, dont la réalisation prendra quatre à cinq ans et, quatre ans avant son achèvement, nous avons commencé à embaucher et former les employés qui travailleront. Par conséquent, chez-nous, les choses ne se font pas du jour au lendemain. Nous fonctionnons à 100 p. 100 de notre capacité et nous espérons que cela continuera, mais nous progressons graduellement et non pas tout d'un coup.

**M. W. G. Wright:** C'est la même chose, je pense, dans notre cas. Nous contruisons un nouveau laminoir à notre usine du lac Érié. Les travaux doivent être terminés, je crois, en 1983. C'est bien ça, Jack?

**M. Lawler:** Oui.

**M. W. G. Wright:** Ils doivent être terminés en 1983. Le secteur où nos activités augmenteraient le plus serait notre production d'acier tubulaire de Welland et, dans une certaine mesure celle de Camrose, en Alberta. Là-bas, nous devrions augmenter notre main-d'œuvre pour répondre aux commandes de tuyaux. Néanmoins, c'est une chose à laquelle nous songeons depuis des années et nous pensons bien avoir suffisamment de personnel sous la main dans cette région.

**M. Lawler:** Je veux seulement ajouter que nos activités vont également prendre de l'expansion à notre usine du lac Érié où nous fabriquerons une bonne partie de l'acier servant à fabriquer ces tuyaux. Nous travaillons à pleine capacité, ici, à Hamilton et c'est donc ailleurs que nous élargirons nos activités à la fois en ce qui concerne la fabrication de l'acier de base, à notre usine du lac Érié et la fabrication des tuyaux, comme l'a mentionné M. Wright, à Welland et, dans l'Ouest, à notre usine de Camrose.

**Le président:** Je tiens à remercier vivement vos deux entreprises d'être venues témoigner ici aujourd'hui. Grâce à vous, nous avons pu profiter de l'expérience de deux entreprises sidérurgiques qui sont, comme vous l'avez dit, les plus prospères, non seulement au Canada, mais dans le monde entier, qui jouissent toutes deux d'une excellente réputation et qui ont également d'excellents programmes de formation. Merci infiniment.

Avant de lever la séance, je tiens à remercier l'HITAC, en mon nom et au nom de tout le comité, d'avoir mis ces locaux à notre disposition pour nos réunions d'aujourd'hui et aussi, pour nous avoir servi un déjeuner fort copieux que nous avons tous vivement apprécié. Nous remercions tous ceux qui y ont contribué et qui nous ont prêté ces locaux. Je sais que M. Nixon et M. Pal y sont pour quelque chose, mais il y en a peut-être d'autres également et je vous remercie tous.

La séance est levée.





## APPENDIX "EMPL-40"

## APPENDICE «EMPL-40»

## BRIEF

## MÉMOIRE

## PRESENTED TO

## PRÉSENTÉ

THE PARLIAMENTARY TASK FORCE  
ON

AU GROUPE D'ÉTUDE PARLEMENTAIRE SUR  
LES PERSPECTIVES D'EMPLOI POUR LES ANNÉES  
80

EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR THE 80's

PAR

BY

MME ANNE H. JONES, PRÉSIDENTE DE LA

MRS. ANNE H. JONES, CHAIRMAN,

MUNICIPALITÉ RÉGIONALE DE  
HAMILTON-WENTWORTH

THE REGIONAL MUNICIPALITY OF  
HAMILTON-WENTWORTH

MARCH, 1981

MARS 1981

## FOREWORD

## AVANT-PROPOS

The attached Brief was prepared for the Economic Development Committee of the Regional Municipality of Hamilton-Wentworth by a Committee composed of:

Le présent mémoire a été rédigé pour le Comité d'expansion économique de la municipalité régionale de Hamilton-Wentworth par un comité se composant des personnes suivantes:

Mr. David Braley—Orlik Industries Ltd.

M. David Braley—Orlick Industries Ltd.

Mr. Ross Branston—Dofasco Inc.

M. Ross Branston—Dofasco Inc.

Mr. Geoff Brooker—Mohawk College of Applied Arts and Technology

M. Geoff Brooker—Collège Mohawk des arts appliqués et de technologie

Mr. Norman Embree—Embree Industries Ltd.

M. Norman Embree—Embree Industries Ltd.

Mr. Harry Greenwood—Hamilton and District Labour Council

M. Harry Greenwood—Conseil du travail de Hamilton et de son district

Mr. Ted Knott—Hamilton Board of Education

M. Ted Knott—Conseil scolaire de Hamilton

Mr. Alex Mackenzie—Stelco Inc.

M. Alex Mackenzie—Stelco Inc.

Mr. John D. Morand—The Regional Municipality of Hamilton-Wentworth

M. John D. Morand—Municipalité régionale de Hamilton-Wentworth

Dr. Lily Oddie-Munro—McMaster University

M<sup>me</sup> Lily Oddie-Munro—Université McMaster

Mr. J. Worster—Stelco Inc.

M. J. Worster—Stelco Inc.

Mr. Jack Jones, Executive Assistant to Mayor William Powell of the City of Hamilton, acted as the Secretary to the Committee.

M. Jack Jones, adjoint administratif du maire de Hamilton, M. William Powell, a exercé les fonctions de secrétaire du Comité.

Mr. John Morand acted as Chairman of the meetings.

M. John Morand a présidé les séances.

## OVERVIEW

## GÉNÉRALITÉS

The Regional Municipality of Hamilton-Wentworth is composed of the communities of Ancaster, Dundas, Flamborough, Glanbrook, Hamilton and Stoney Creek. We have a total work force of 273,000, of which 76,000 are engaged in manufacturing. We have set out below (as Schedule "A") some basic economic and demographic information in order to put the importance of Critical Skill planning for the '80's into perspective from our Regional Government's standpoint, but more importantly, from the standpoint of our local industries.

La municipalité régionale de Hamilton-Wentworth comprend les agglomérations d'Ancaster, Dundas, Flamborough, Glanbrook, Hamilton et Stoney Creek. Notre population active compte au total 273,000 personnes, dont 76,000 travaillent dans le secteur manufacturier. Nous avons présenté à l'annexe «A» quelques données économiques et démographiques de base, afin de mettre en évidence l'importance essentielle de la planification des compétences pour les années 80, du point de vue de notre municipalité et, plus encore, des industries locales.



## ECONOMIC DEVELOPMENT

The Regional Municipality of Hamilton-Wentworth, by legislation, is charged with the promotion and responsibility for economic development within the Region.

Recently, Regional Council established a separate Economic Development Department. This Department has responsibility for the promotion of industrial development, as well as tourism and convention development.

Regional Council, through the Economic Development Committee, has undertaken a bold and imaginative marketing plan to promote the retention and expansion of existing industries in the areas of manufacturing, construction, service and other areas such as tourism and convention facilities, as well as attracting new enterprise to our Region.

However, it has become evident that our existing industries, as well as industries and businesses and industries which are considering locating in our Region, are extremely concerned about the availability of people trained in skills that they consider to be critical for the '80's.

As you are aware, the problem of critical skills for the '80's has been addressed by a large number of groups in a variety of ways.

This Brief has been subdivided into three major sectors, those being:

(A) Summary of Concerns—Skill Requirements;

(B) Major Obstacles in Meeting Skill Requirements; and,

(C) Recommendations.

It is assumed by the Committee that the basic skills set out below continue to have a high priority or have an increased priority in the future at all levels of the educational system.

## BASIC SKILLS

1. Communication—writing, speaking and understanding (literacy)
2. Mathematics—business and industrial (numeracy)
3. Sciences—including basic computeracy
4. Problem solving and decision making

## A. SUMMARY OF CONCERNS—SKILL REQUIREMENTS FOR THE '80'S

### General Skills

1. Trades
  - (a) Construction—pipe-fitting, carpentry, masons, electricians, etc.; and,
  - (b) Manufacturing—metal-working, fitter, welder, millwright, etc.
2. Maintenance and Service Trades (for example)
  - (a) Food and hospitality;
  - (b) Construction;
  - (c) Manufacturer; and,

## EXPANSION ÉCONOMIQUE

La municipalité régionale de Hamilton-Wentworth est tenue par la loi d'assurer l'essor de la région et son expansion économique.

Récemment, le Conseil régional a créé un Bureau d'expansion économique chargé de la promotion des industries, du tourisme et des services à assurer aux congrès.

Par l'intermédiaire de ce Bureau, le Conseil régional a mis au point un programme de commercialisation audacieux et novateur qui se propose de maintenir et d'améliorer les industries déjà en place dans les secteurs de la fabrication, de la construction, des services, et dans d'autres domaines, comme le tourisme et les installations servant aux congrès, tout en essayant aussi d'attirer de nouvelles entreprises dans notre région.

Cependant, il est devenu évident que nos industries, de même que les entreprises et les firmes qui envisagent de s'implanter dans notre région sont extrêmement préoccupées par le manque de spécialistes dans des domaines qu'ils considèrent essentiels pour les années 80.

Comme vous le savez certainement, nombre de groupes ont étudié de diverses façons le problème des compétences essentielles pour cette décennie.

Le présent mémoire est divisé en trois grandes parties, à savoir:

- A) Les résumés des insuffisances, par domaine de compétence;
- B) Les principaux obstacles à l'acquisition de ces compétences.
- C) Des recommandations.

Le Comité estime que les aptitudes fondamentales décrites ci-dessous ont encore, à tous les niveaux du système éducatif, une grande priorité, qui pourra même s'accroître à l'avenir.

## QUALIFICATIONS DE BASE

1. Communication—savoir rédiger, parler et comprendre (instruction de base)
2. Mathématiques—commerce et industries (arithmétique)
3. Sciences—y compris les connaissances fondamentales relatives aux ordinateurs.
4. Solution de problèmes et prise de décision.

## A. RÉSUMÉ DES INSUFFISANCES POUR LES ANNÉES 80, PAR DOMAINE DE COMPÉTENCE

### Compétences générales

1. Métiers
  - a) Construction—ajusteurs de tuyaux, charpentiers, maçons, électriciens, etc.;
  - b) Secteur manufacturier—travail du métal, ajusteurs, soudeurs, ajusteurs-monteurs, etc.
2. Métiers en rapport avec la maintenance et les services (par exemple)
  - a) Restauration et hôtellerie;
  - b) Construction;
  - c) Manufactures;

(d) Technological.

### 3. Education

(a) Training trainers;

(b) "*Updates*" in technology, business/management (sharing of knowledge, innovative techniques, new products/processes/policies);

(c) *Certification Recognition* for "higher skilled" job areas (metallurgy, foremanship, engineering, business, information processing, technology areas such as computers, engineering, child care workers, nursing, etc.);

(d) Career/vocational counselling programs, possibly fee for service.

### 4. Social Services

(a) Counselling;

(b) Day-care;

(c) Family maintenance-type occupation; and,

(d) Minority group training/employment.

### 5. Managerial Business

(a) Accounting/legal;

(b) Personnel;

(c) Computer/technical; and,

(d) Sales Training.

## B. THIS SECTION DEALS WITH THE MAJOR OBSTACLES THAT ARE PERCEIVED IN TERMS OF MEETING THE SKILL REQUIREMENTS SET OUT ABOVE

1. Lack of an integrated economic strategy for Canada and the Provinces which recognizes that interactive planning among the schools, colleges, universities, labour, management and Government is essential.

2. The impact of shift work requirements on job stability, accessibility to education/training, etc.

3. Lack of knowledge and empathy on the part of guidance counsellors relating to blue-collar and highly-skilled job areas.

4. The present skilled labour force is aging and existing training programs cannot meet normal attrition.

5. Incentive programs are still sporadic and not integrated with national economic strategy. Further, there is a tendency for senior levels of government to withdraw financially after a start-up period, leaving the project to stumble.

6. A high percentage of the Country's most experienced technical teachers in the college and high school environment will retire during the next ten years. They will be difficult to replace because:

(i) declining enrollments may not justify hiring;

(ii) schools will be competing with industry for a limited skill supply;

(iii) salary discrepancies in favour of industry will increase; and,

d) Technologies.

### 3. Education

a) Formation des instructeurs;

b) "*Actualisation*" en technologie, commerce/gestion (partage des connaissances, techniques novatrices, nouveaux produits/procédés/politiques);

c) *Diplômes* pour des domaines exigeant de plus grandes compétences (métallurgie, agents de maîtrise, génie, commerce, traitement de l'information; domaines spécialisés comme ordinateurs, génie, puériculture, sciences infirmières etc.);

d) Programmes d'orientation de carrières et de professions; service pouvant être rétribué.

### 4. Services sociaux

a) Orientation;

b) Garderie d'enfants;

c) Professions en rapport avec le maintien de la cellule familiale;

d) Formation et emploi des groupes minoritaires.

### 5. Gestion, commerce

a) Comptabilité/domaine juridique;

b) Personnel;

c) Ordinateur/techniques;

d) Formation des vendeurs.

## B. PRINCIPAUX OBSTACLES À L'ACQUISITION DES COMPÉTENCES SUSMENTIONNÉES

1. Absence d'une stratégie économique intégrée pour le Canada et les provinces reconnaissant la nécessité d'une planification polyvalente pour les écoles, les collèges, les universités, les syndicats, le patronat et le gouvernement.

2. Répercussions du travail par équipes sur la stabilité de l'emploi, l'accès à l'éducation, à la formation etc.

3. Manque de connaissance et d'intérêt de la part des conseillers pédagogiques pour les emplois des cols bleus ou les métiers extrêmement spécialisés.

4. Vieillesse de la population active qualifiée, les programmes de formation existants ne peuvent pas compenser l'usure normale des effectifs.

5. Manque d'intégration des programmes de primes d'encouragement, qui restent sporadiques, dans le cadre d'une stratégie économique nationale. En outre, les hauts fonctionnaires ont tendance à cesser de subventionner des programmes après une période d'essai, et de les laisser périr.

6. Départ à la retraite, au cours des prochaines années, d'une grande partie des professeurs les plus expérimentés des disciplines techniques des collèges et des écoles secondaires. Il sera difficile de les remplacer pour les raisons suivantes:

(i) La baisse des inscriptions ne peut justifier le recrutement;

(ii) les écoles se disputeront avec l'industrie un nombre limité de spécialistes;

(iii) les écarts de salaire s'accroîtront en faveur de l'industrie;



(iv) co-operative education and training in the true sense may replace classroom instruction—i.e., contract with industries for teaching services.

7. As technological changes impact industry, equipment and facilities will become increasingly difficult to maintain or upgrade for both secondary schools, as well as community colleges.

8. Present Federal and Provincial training programs and funding do not benefit secondary school students to any great extent, yet this is the single largest group entering the labour market.

9. Lack of comprehensive data-gathering system from which accurate projections of labour needs can be drawn. (See # 1 above).

10. The impact of sex and minority group stereotyping on entrance of females and minority groups into non-traditional or "ever traditional"—i.e., discriminatory hiring practices—career areas.

11. There is a need for a defined national/provincial career awareness program which operates as a continuum through primary and secondary schools which would operate as a gradual career focus from career fields to specific jobs. Such a program would be integrated into curriculum, texts and teacher-training institutions.

12. An over-emphasis on social objectives versus implementation at the Federal level has siphoned off funds from job-creating programs that would create jobs to solve many of the social problems. However, sometimes, we train "terminally", thus creating obsolescence and a different kind of social disorder. Insufficient attention is given to generic and transferable skills so that retraining frequently requires that one go to the bottom of new ladders.

13. Continuously-changing programs and rules make it difficult for the small businessmen to gain access to government training and incentive programs. Sometimes, the cost of the paperwork exceeds the value of the program.

14. Employer-based training for critical skills should be encouraged with tax incentives.

15. No co-ordinated widely-available information readily accessible to potential workers re: job requirements, educational background, competency/certification, etc.

16. Attitudinal problem toward trades—we have not encouraged our best students to enter the trades. Thus, Canadian tradesmen have not, in many instances, compared favourably with their European counterparts.

17. Most economists are predicting that "hospitality" will be the growth industry of the 1980's—we are not training enough chefs, hotel management and hospitality industry technologists and managers.

(iv) un enseignement et une formation à caractère coopératif, au sens plein du terme, peuvent remplacer l'enseignement théorique, par exemple, les industries pourront assurer, par contrat, des services d'enseignement.

7. Vu l'impact de l'évolution technologique sur l'industrie, difficulté de plus en plus grande d'entretenir ou de moderniser l'équipement et les installations des écoles secondaires et des collèges communautaires.

8. Peu de profit que tirent des programmes actuels de formation du gouvernement fédéral et des provinces, ainsi que de leurs subventions, une bonne partie des élèves des écoles secondaires, alors qu'ils sont les plus nombreux à entrer sur le marché du travail.

9. Absence de système général de collecte des données à partir desquelles on pourrait établir des projections exactes quant aux besoins en main-d'œuvre. (Voir # 1 ci-dessus.)

10. Répercussions des stéréotypes sur le sexe et les groupes minoritaires, sur l'accès des femmes et des membres de ces groupes à des carrières non traditionnelles ou fixées selon la tradition; exemple, pratiques discriminatoires à l'embauchage.

11. Nécessité de définir un programme national et provincial de projet de carrières se continuant de l'école primaire à l'école secondaire, qui pourrait orienter vers des métiers et professions en particulier. Ce programme serait intégré aux programmes scolaires, aux manuels et à l'enseignement des écoles normales.

12. L'assistance beaucoup trop grande, au niveau fédéral, sur des objectifs sociaux plutôt que sur des réalisations concrètes, de sorte que beaucoup de subventions vont aux programmes de création d'emploi prévus pour résoudre un grand nombre de problèmes sociaux. Cependant, il arrive parfois que nous assurions une formation terminale, créant ainsi des spécialités désuètes, ce qui engendre de nouveaux types de troubles sociaux. On n'insiste pas suffisamment sur les compétences génériques et transférables, si bien que la ré-orientation exige souvent que l'on reparte à zéro.

13. Modification continuelle des programmes et des règlements qui empêche les petites entreprises d'avoir accès aux programmes de formation et d'encouragement du gouvernement. Parfois, les formalités administratives sont si importantes que le programme en perd toute sa valeur.

14. Nécessité d'encourager grâce à des incitations fiscales une formation assurée par l'employeur pour des spécialités rares.

15. Manque d'informations coordonnées largement disponibles et d'accès facile pour les candidats à un emploi, par exemple, conditions d'emploi et diplômes requis, aptitudes, certificats, etc.

16. Préjugés envers les métiers. Nous n'avons pas encouragé nos meilleurs étudiants à s'orienter dans cette voie. Ainsi, dans bien des cas, nos hommes de métier ne se comparent pas favorablement à leurs homologues européens.

17. Essor de l'hôtellerie prévu par la plupart des économistes dans les années 80, alors que nous ne formons pas suffisamment de chefs cuisiniers, de directeurs d'hôtel, de spécialistes et de gestionnaires de ce secteur.

18. Lack of opportunity as a result of reduced apprenticeship programs. For example, construction unions readily cut off new apprentices when a trade area has a shortage of work.

19. Declining secondary school enrollments will further accentuate the problem of finding qualified trainees; therefore, accessible education and programs geared to the needs of "adults" 18+.

20. People are not attracted to the trades early enough.

21. The perceptual attitude of the general public toward the trades.

### C. RECOMMENDATIONS

1. The Federal and Provincial governments who have responsibility in manpower and education respectively must work more closely together in order to:

(a) develop a national economic strategy which will take note of manpower planning and training requirements;

(b) restructure incentive programs to make them more accessible in order to simplify paperwork;

(c) examine the restructuring of the tax system in order to promote training, development and apprenticeship programs that result in long-term job opportunities;

(d) provide additional funding for second secondary schools, community colleges and universities in order to acquire modern equipment and/or resources (teaching, training); and,

(e) provide more counselling relative to blue-collar positions.

2. The Federal Government spends 10's of millions of dollars in advertising to change public opinion—\$60,000,000. in 1980. Some of these funds should be directed at students in order to change the image of blue-collar jobs, as well as the sex stereotyping and minority group stereotyping that is still prevalent in our society. Any funding toward career attitude moulding should include a component for training teachers.

3. Management, labour and government must co-operate to develop commitments to long-term goals.

4. There must be standards set for educational institutions so that credits obtained at one level can be accumulated and recognized throughout college, university, secondary school and industry, depending on the nature of the training route.

5. Colleges and universities must have more flexible programs in order to grant credits for non-traditional, prior-learning and college without classes.

6. Programs must be established and funded to provide training for the trainers.

7. Secondary schools should include some apprenticeship programs starting in Grade 10 for some of their most suited students.

18. Absence de débouchés découlant d'une réduction des programmes d'apprentissage. Par exemple, les syndicats de la construction n'hésitent pas à supprimer de nouveaux postes d'apprentis lorsque des pénuries d'emploi existent dans tel ou tel métier.

19. Diminution des effectifs des écoles secondaires qui empêchera de trouver des stagiaires qualifiés; par conséquent, l'enseignement et les programmes accessibles doivent viser les besoins des adultes de 18 ans et plus.

20. Intérêt trop tardif pour les différents métiers.

21. Préjugés du public envers les métiers.

### C. RECOMMANDATIONS

1. Les gouvernements fédéral et provinciaux, qui ont compétence en matière de main-d'œuvre et d'éducation, respectivement, doivent travailler en collaboration plus étroite pour:

a) élaborer une stratégie économique nationale qui tienne compte des besoins en matière de planification et de formation de la main-d'œuvre;

b) restructurer les programmes d'encouragements de manière à les rendre plus accessibles afin de simplifier les formalités administratives;

c) étudier la restructuration du régime fiscal afin de promouvoir des programmes de formation, de perfectionnement et d'apprentissage qui créent des possibilités d'emploi à long terme;

d) accorder des fonds supplémentaires aux écoles secondaires, aux collèges communautaires et aux universités pour leur permettre d'acheter du matériel moderne ou d'acquérir des ressources (enseignement, formation);

e) fournir plus de services d'orientation relativement aux emplois manuels.

2. Le gouvernement dépense des dizaines de millions de dollars en publicité pour changer l'opinion publique (60 millions en 1980). Une partie de ces fonds devrait être accordée aux étudiants en vue de changer l'idée qu'on a des emplois manuels ainsi que les stéréotypes sexuels et les stéréotypes attachés aux groupes minoritaires qui ont encore cours dans notre société. Tout programme visant à modeler les attitudes à l'égard des carrières devrait comprendre une formation à l'intention des enseignants.

3. Le patronat, la main-d'œuvre et le gouvernement doivent élaborer en concertation des engagements visant des objectifs à long terme.

4. Il importe d'établir des normes applicables aux établissements d'enseignements de sorte que les crédits obtenus à un niveau donné puissent s'accumuler et être reconnus au collège, à l'université, à l'école secondaire et dans l'industrie, selon la nature de la formation suivie.

5. Les collèges et les universités doivent avoir des programmes plus souples de manière à accorder des crédits pour les connaissances acquises en dehors des études normales.

6. Des programmes doivent être créés et financés pour assurer la formation des enseignants.

7. Les écoles secondaires devraient offrir des programmes d'apprentissage à partir de la 10<sup>e</sup> année aux étudiants les plus aptes à recevoir ce type de formation.



8. Business must be encouraged to consider various approaches to training. For example:

(a) Rather than laying off workers during a recession, business, in co-operation with both government and the educational institutes, could offer training and education as an alternative.

(b) During times of recession, employers could identify specific skill needs, or areas where an employee could upgrade existing skills; and,

(c) Work with labour and governments to provide appropriate educational opportunities, with consideration for "time-off" options paid into by worker/business or government.

9. Government, at both senior levels, should examine their priorities in terms of "bailing out losers" vs. putting money into new industrial areas and plants.

10. The Ontario "Linkage" Program should be expanded and supported.

11. The Hamilton Industrial Training Centre should be examined as a model for training, with a view to expansion of its services, or as a model for other centres.

12. The Industry-Education Council for Hamilton-Wentworth should be examined as a model for promoting and servicing career awareness needs.

13. The Co-operative/Experiential Education model which combines school with on-the-job training should be funded at secondary and tertiary levels. Co-operating companies should receive incentives for participating in Co-operative/Experiential Programs.

## SCHEDULE "A"

### THE LABOUR FORCE

#### *An Overview*

Metropolitan\* Hamilton's labour force totalled 270,000 in 1979; 253,000 were employed and 17,000 unemployed. The participation rate\*\* was 65.8% and the unemployment rate 6.2%.

The labour force is the third largest in Ontario. In its concentration of technically oriented occupations, it is judged to be only second to Metropolitan Toronto. The heavy industry orientation of Hamilton results, among other things, in fewer employment opportunities and higher unemployment rates when compared to Ontario. Lower participation rates for women are consistent over all educational levels. This suggests that significantly large additional female labour is available to potential employers at all educational levels.

\* Metropolitan Hamilton—The Regional Municipality of Hamilton-Wentworth, Burlington and Grimsby.

\*\* The participation rate represents the labour force as a percentage of the population 15 years of age and over. The participation rate for a particular group is the labour force in that group expressed as a percentage of the population for that group.

8. Les entreprises doivent être encouragées à considérer diverses méthodes de formation. Par exemple:

a) Au lieu de congédier des travailleurs en période de récession, les entreprises pourraient, en collaboration avec les gouvernements et les établissements d'enseignement, leur offrir une formation ou des cours.

b) En période de récession, les employeurs pourraient déterminer quels sont les besoins en perfectionnement des employés ou les domaines dans lesquels ils pourraient améliorer leurs connaissances;

c) Ils pourraient s'entendre avec la main-d'œuvre et les gouvernements pour assurer une formation appropriée, tout en envisageant la possibilité d'«heures non travaillées» payées par l'entreprise et le travailleur ou par le gouvernement.

9. Les gouvernements fédéral et provinciaux devraient examiner leurs priorités: devraient-ils «se porter caution pour les travailleurs» ou bien investir dans des régions industrielles et des usines nouvelles.

10. Le programme ontarien «Linkage» devrait être élargi et soutenu.

11. Le centre de formation industriel de Hamilton devrait être étudié comme modèle de formation en vue d'en élargir les services ou de créer d'autres centres semblables.

12. Le Conseil de l'industrie et de l'éducation de Hamilton-Wentworth devrait être étudié en tant que modèle permettant de promouvoir et de satisfaire les besoins de services d'orientation sur le choix des carrières.

13. Le modèle d'éducation coopération/expérience, qui allie formation en école et formation en usine, devrait être financé aux niveaux secondaire et tertiaire. Les sociétés qui coopèrent à ces programmes devraient recevoir des encouragements financiers.

## ANNEXE «A»

### LA POPULATION ACTIVE

#### *Aperçu général*

La population active de la région métropolitaine de Hamilton comprenait en 1979 270,000 personnes, dont 253,000 travaillaient et 17,000 étaient en chômage. Le taux de participation était de 65,8% et le taux de chômage de 6,2%.

Cet effectif est le troisième par ordre d'importance en Ontario. Sur le plan de la concentration de professions techniques, cette région se classe deuxième après la région métropolitaine de Toronto. Sa forte orientation industrielle entraîne entre autres choses une diminution des possibilités d'emploi pour les femmes, comme le montrent les taux de participation et de chômage de Hamilton par comparaison avec ceux de l'Ontario. Cette diminution de la participation des femmes est constante à tous les niveaux d'études. Des employeurs éventuels pourraient donc trouver une main-d'œuvre féminine abondante, de tous les niveaux scolaires.

\* Région métropolitaine de Hamilton: municipalité régionale de Hamilton-Wentworth, Burlington et Grimsby.

\*\* Le taux de participation représente le pourcentage de la population active ayant 15 ans et plus. Le taux de participation d'un groupe donné est la population active de ce dernier exprimé en pourcentage du nombre de personnes qui le composent.

**PARTICIPATION AND UNEMPLOYMENT RATES BY SEX  
METROPOLITAN HAMILTON AND ONTARIO, 1976**

	Participation rate			Unemployment rate		
	Total	Male	Female	Total	Male	Female
Hamilton	60.6	77.5	44.6	6.2	4.9	8.4
Ontario	64.0	79.6	48.9	6.2	5.2	7.8

Source: Statistics Canada, 1976 Census.

**FEMALE PARTICIPATION  
BY LEVEL OF SCHOOLING  
METROPOLITAN HAMILTON AND ONTARIO, 1976**

	Hamilton	Ontario
Less than Grade 9	25.8	28.5
High School not completed	38.7	42.9
High School	54.0	56.2
Post-Secondary/Non-University	55.0	58.2
University Partial	63.1	66.2
University Graduate	66.5	70.3

Source: Statistics Canada 1976 Census.

**TAUX DE PARTICIPATION ET TAUX DE CHÔMAGE  
PAR SEXE  
RÉGION MÉTROPOLITAINE DE HAMILTON ET ONTARIO,  
1976**

	Taux de participation			Taux de chômage		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Hamilton	60.6	77.5	44.6	6.2	4.9	8.4
Ontario	64.0	79.6	48.9	6.2	5.2	7.8

Source: Statistique Canada, recensement de 1976.

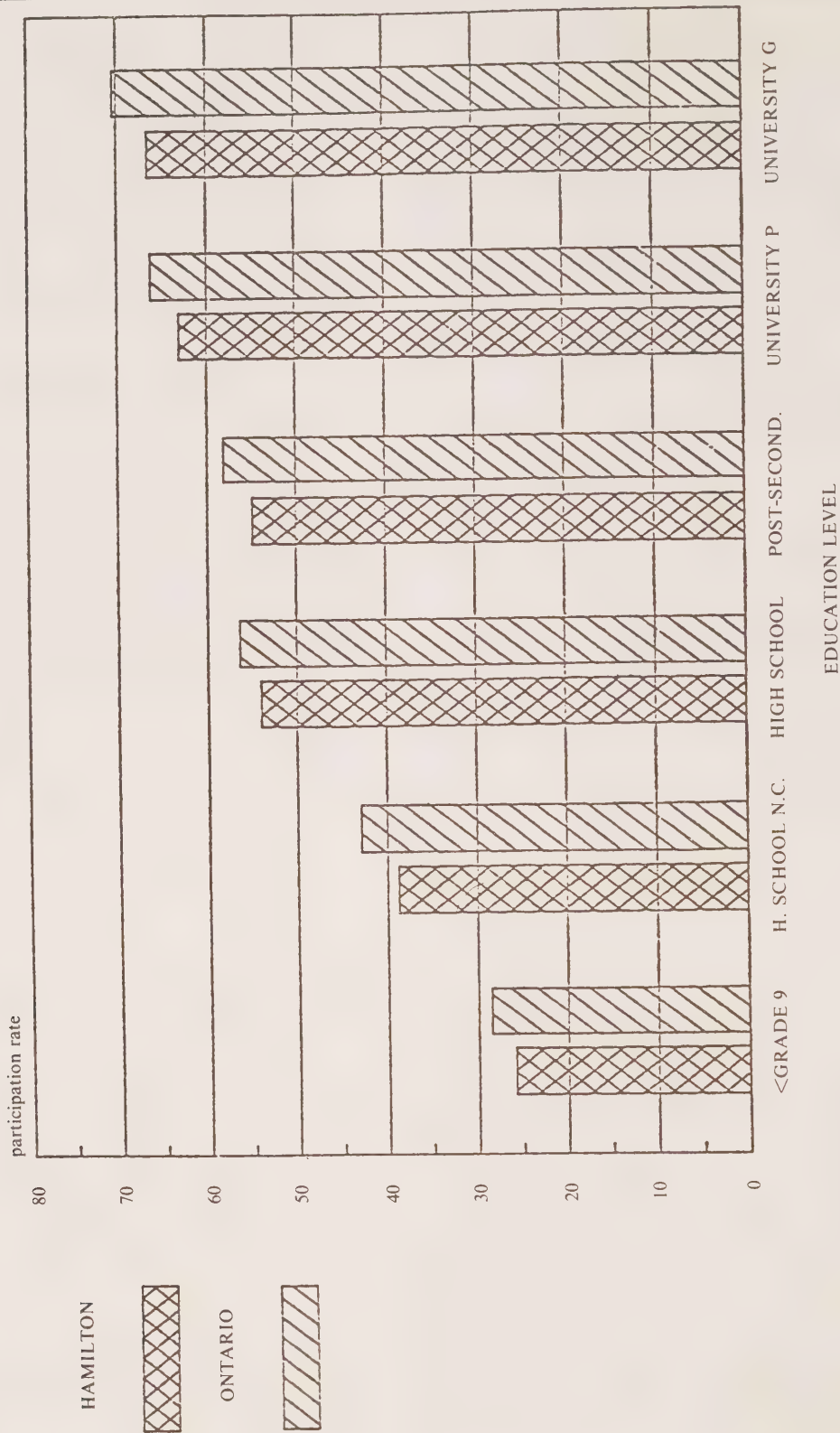
**TAUX DE PARTICIPATION FÉMININE  
PAR NIVEAU SCOLAIRE  
RÉGION MÉTROPOLITAINE DE HAMILTON ET ONTARIO,  
1976**

	Hamilton	Ontario
Moins de 9 ans d'études	25.8	28.5
Études secondaires partielles	38.7	42.9
Études secondaires complétées	54.0	56.2
Études postsecondaires non universitaires	55.0	58.2
Études universitaires partielles	63.1	66.2
Études universitaires complétées	66.5	70.3

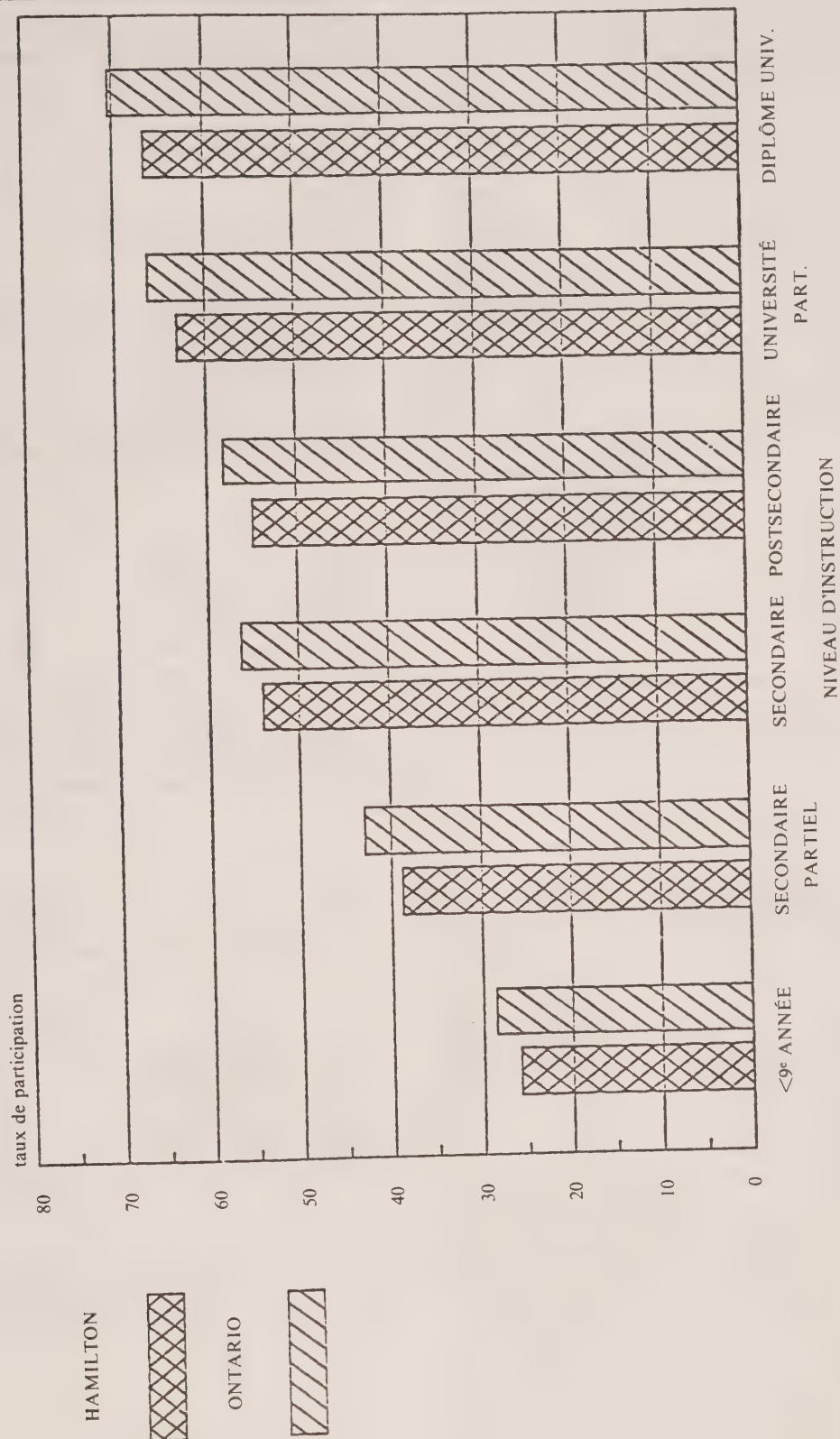
Source: Statistique Canada, recensement de 1976.



FEMALE PARTICIPATION RATES BY EDUCATION  
METROPOLITAN HAMILTON & ONTARIO 1976



# TAUX DE PARTICIPATION FÉMININE PAR NIVEAU D'ÉTUDES RÉGION MÉTROPOLITAINE DE HAMILTON ET ONTARIO, 1976





Out of a total labour force of 242,000 in 1976, 151,000 were male and 91,000 female. The distribution of the 1976 labour force by component municipalities was as follows:

Hamilton	141,805
Stoney Creek	13,925
Flamborough	11,125
Dundas	8,680
Ancaster	6,705
Glanbrook	4,615
Hamilton-Wentworth Region	186,850
Burlington	48,235
Grimsby	6,740
Metropolitan Hamilton	241,825

Source: Statistics Canada, 1976 Census.

En 1976, sur un effectif total de 242,000 personnes, 151,000 étaient des hommes et 91,000 des femmes. Voici la répartition de la population active de 1976 par municipalité:

Hamilton	141,805
Stoney Creek	13,925
Flamborough	11,125
Dundas	8,680
Ancaster	6,705
Glanbrook	4,615
Région de Hamilton-Wentworth	186,850
Burlington	48,235
Grimsby	6,740
Région métropolitaine de Hamilton	241,825

Source: Statistique Canada, recensement de 1976

PERCENTAGE DISTRIBUTION OF THE LABOUR FORCE BY  
SEX AND LEVEL OF SCHOOLING — METROPOLITAN  
HAMILTON 1976

	Total	Male	Female
Less than Grade 9	16.1	17.9	13.1
High School not completed	33.5	33.5	33.5
High School	13.7	11.8	16.8
Post Secondary/Non-University	17.0	15.5	19.5
University Partial	11.0	11.2	10.6
University Graduate	8.7	10.1	6.3

A full range of educational levels exists and presents the prospective employer with sufficient choice for his/her manpower needs.

Source: Statistics Canada, 1976 Census.

RÉPARTITION EN POURCENTAGE DE LA POPULATION  
ACTIVE PAR SEXE ET PAR NIVEAU D'ÉTUDES — RÉGION  
MÉTROPOLITAINE DE HAMILTON, 1976

	Total	Hommes	Femmes
Moins de 9 ans d'étude	16.1	17.9	13.1
Études secondaires partielles	33.5	33.5	33.5
Études secondaires complètes	13.7	11.8	16.8
Études postsecondaires/ non universitaires	17.0	15.5	19.5
Études universitaires partielles	11.0	11.2	10.6
Études universitaires complètes	8.7	10.1	6.3

Il existe un nombre suffisant de personnes de tous les niveaux d'étude pour permettre à un employeur éventuel de répondre à ses besoins en main-d'œuvre.

Source: Statistique Canada, recensement de 1976.

PERCENTAGE DISTRIBUTION OF THE LABOUR FORCE BY  
LEVEL OF SCHOOLING — METROPOLITAN HAMILTON AND  
ONTARIO 1976

	Hamilton	Ontario
Less than Grade 9	16.1	16.9
High School not completed	33.5	25.6
High School	13.7	20.2
Post Secondary/Non-University	17.0	16.1
University Partial	11.0	11.5
University Graduate	8.7	9.7

Source: Statistics Canada, 1976 Census

In general the Hamilton mix resembles the mix for Ontario, the main exception being in the High School category. Hamilton has a larger proportion of its labour force in the "High School Not Completed" category. This can be an indication for "on-the-job training."

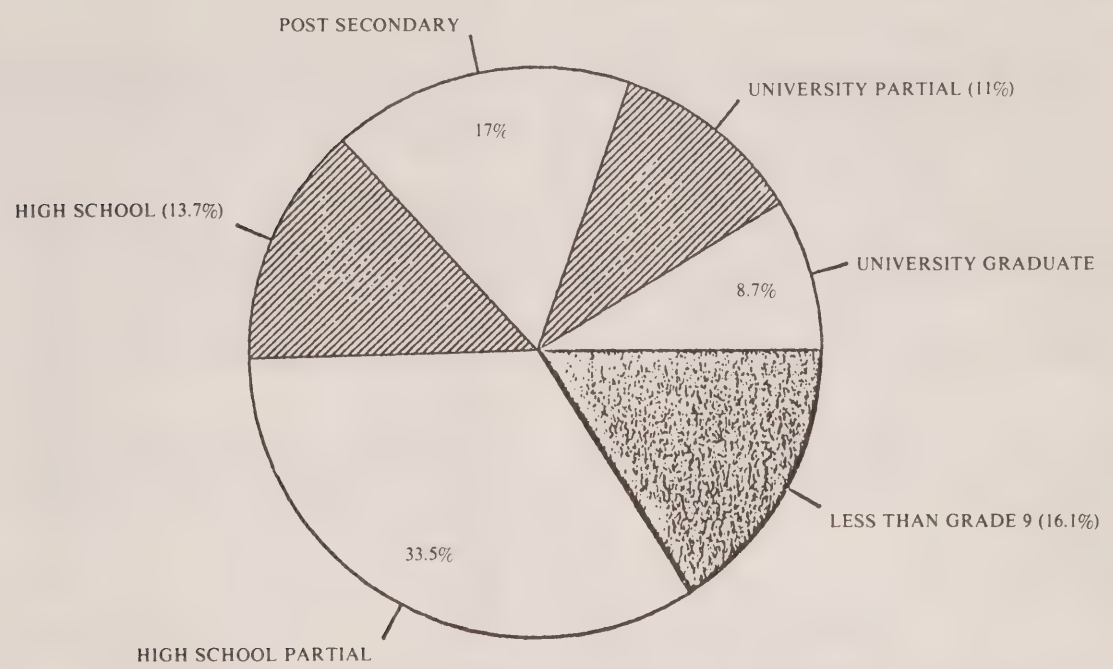
RÉPARTITION EN POURCENTAGE DE LA POPULATION  
ACTIVE PAR NIVEAU D'ÉTUDES — RÉGION  
MÉTROPOLITAINE DE HAMILTON ET ONTARIO, 1976

	Hamilton	Ontario
Moins de 9 ans d'études	16.1	16.9
Études secondaires partielles	33.5	25.6
Études secondaires complètes	13.7	20.2
Études postsecondaires/ non universitaires	17.0	16.1
Études universitaires partielles	11.0	11.5
Études universitaires complètes	8.7	9.7

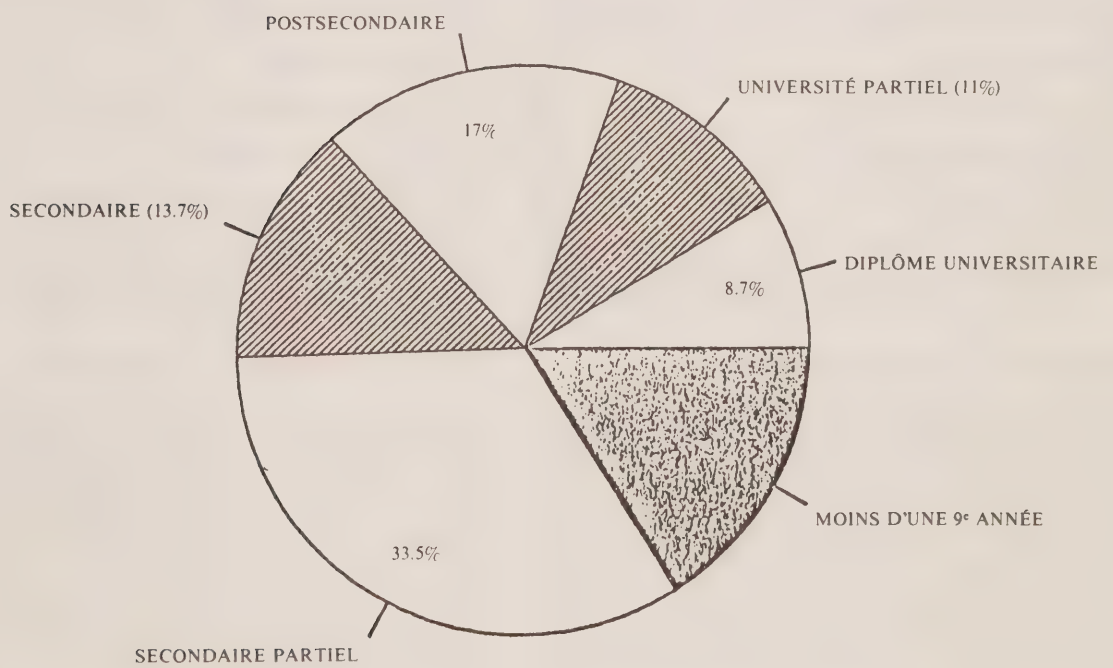
Source: Statistique Canada, recensement de 1976

En général, la répartition est sensiblement la même à Hamilton qu'en Ontario, la principale exception étant la catégorie des études secondaires complètes. Hamilton a une plus grande proportion de sa population active dans la catégorie des «études secondaires partielles», ce qui peut correspondre à une «formation sur le tas».

THE LABOUR FORCE BY EDUCATION LEVEL  
METROPOLITAN HAMILTON 1976



LA POPULATION ACTIVE PAR NIVEAU D'INSTRUCTION  
RÉGION MÉTROPOLITAINE DE HAMILTON 1976





## LABOUR FORCE BY OCCUPATIONS

Metropolitan Hamilton is well represented in all occupations with special emphasis on technically oriented occupations such as engineering and science, processing, machining, and product fabrication.

## METROPOLITAN HAMILTON LABOUR FORCE BY OCCUPATIONS 1971

Occupation	Number	% of Total
Management & Administration	8,405	4.0
Engineering & Science	6,555	3.1
Law & Social Science	1,635	0.8
Religion	420	0.2
Teaching	8,540	4.0
Medicine & Health	8,465	4.0
Art & Literary	1,565	0.7
Clerical	34,520	16.0
Sales	21,500	10.1
Service	20,885	9.8
Primary	4,545	2.1
Processing	12,305	5.8
Machining	11,685	5.5
Product Fabrication	18,440	8.7
Construction	13,500	6.3
Transportation Equipment	7,785	3.7
Material Handling	8,010	3.8
Miscellaneous	23,895	11.2
<b>TOTAL</b>	<b>212,660</b>	<b>100.0%</b>

Source: Statistics Canada, 1971 Census.

## MAJOR UNIONS REPRESENTATION IN METROPOLITAN HAMILTON 1977

United Steel Workers of America	22,073
C.U.P.E.	6,819
United Electrical Workers	4,219
Laborers	2,868
Ontario Public Service Employees	2,768
Teamsters	2,727
Amalgamated Clothing Workers	2,593
Carpenters	2,156
International Brotherhood of Electrical Workers	1,532
Auto Workers	1,484

Source: Ontario Ministry of Labour, Research Branch. Data refers to the area covering Hamilton-Wentworth Region and Burlington.

## EMPLOYMENT AND ECONOMIC PROFILE

The local economy is spearheaded by its manufacturing sector followed closely by the service industries. However, it is the manufacturing sector that has traditionally been the driving force behind the stable growth of the economy. Led by two of the largest steel making complexes of Canada, the manufacturing industries have shown sustained growth in employment, technological upgrading, and productivity improvement. The steel industry, in particular, has shown an impressive record of success which is even more evident when compared to the dismal record of the U.S.A. steel firms on one hand and the intense competition in international markets on the other. This has been mainly achieved through constant upgrading of facilities and utilization of state of the art technology compiled with a dedicated labour force and good management.

## POPULATION ACTIVE PAR PROFESSION

La région métropolitaine de Hamilton est bien représentée dans toutes les professions, notamment dans les domaines techniques comme le génie et les sciences, la transformation, le travail sur machines et la fabrication de produits.

## POPULATION ACTIVE DE LA RÉGION MÉTROPOLITAINE DE HAMILTON PAR PROFESSION 1971

Profession	Nombre	% du total
Gestion et administration	8,405	4.0
Génie et sciences	6,555	3.1
Droit et sciences sociales	1,635	0.8
Religion	420	0.2
Enseignement	8,540	4.0
Médecine et santé	8,465	4.0
Art et littérature	1,565	0.7
Secrétariat	34,520	16.0
Vente	21,500	10.1
Services	20,885	9.8
Secteur primaire	4,545	2.1
Transformation	12,305	5.8
Travail sur machines	11,685	5.5
Fabrication de produits	18,440	8.7
Construction	13,500	6.3
Matériel de transport	7,785	3.7
Manutention de marchandises	8,010	3.8
Divers	23,895	11.2
<b>TOTAL</b>	<b>212,660</b>	<b>100.0%</b>

Source: Statistique Canada, recensement de 1971.

## REPRÉSENTATION DES PRINCIPAUX SYNDICATS, RÉGION MÉTROPOLITAINE DE HAMILTON 1977

Métallurgistes unis d'Amérique	22,073
S.C.F.P.	6,819
Ouvriers unis de l'électricité	4,219
Manœuvres	2,868
Employés de la Fonction publique de l'Ontario	2,768
Camionneurs	2,727
Amalgamated Clothing Workers	2,593
Charpentiers	2,156
Fraternité internationale des ouvriers en électricité	1,532
Travailleurs de l'automobile	1,484

Source: Ministère du Travail de l'Ontario, Direction de la recherche. Les données visent la zone comprenant la région de Hamilton-Wentworth et Burlington.

## PROFIL DE L'EMPLOI ET DE L'ÉCONOMIE

L'économie locale est dominée par le secteur manufacturier, suivi de près par les industries de service. Mais, c'est le secteur manufacturier qui a toujours assuré la stabilité de la croissance économique. Représentées par deux des plus grands ensembles sidérurgiques du Canada, les industries manufacturières ont enregistré une croissance soutenue en ce qui concerne l'emploi, les progrès technologiques et l'amélioration de la productivité. L'industrie sidérurgique en particulier a un imposant dossier de réalisations en comparaison du piètre rendement enregistré par les entreprises américaines et compte tenu de l'âpre concurrence exercée sur les marchés internationaux. Son succès est principalement attribuable à l'amélioration constante des installations et à l'utilisation des dernières techniques ainsi sérieux de la main-d'œuvre et à une bonne gestion.

As such, they set very high standards of economic performance for the whole manufacturing sector. However, by being an industry which provides basic inputs to other industries, its main characteristic is stable rather than spectacular growth.

Secondary manufacturing in the area benefits from the stability and continued growth in the steel industry and by its nature promises more rapid growth in terms of employment and sales. The strength of the manufacturing sector has translated itself into new strengths in the service, trade, and transportation industries. Large capital expenditures plus good productivity related remuneration have given the impetus to better services and more buying power.

Although manufacturing is still the largest employer in the area, employing 32% of the total employment, and even though Hamilton is 90% above the national average in industry value added per capita, the service, public administration, transportation, and trade industries have grown rapidly serving to diversify the local economy.

This new diversified structure holds the promise and constitutes the base for future economic expansion.

#### EMPLOYMENT BY INDUSTRY DIVISIONS — ESTIMATES METROPOLITAN HAMILTON — 1979

	1979
Agriculture	2,800
Manufacturing	76,000
Construction	13,200
Transportation, Communications & Others	12,200
Trade	38,000
Finance, Insurance & Real Estate	9,000
Com. Business & Personal Serv. Ind.	72,000
Public Administration	11,000
Industry Unspecified & Other	3,000
<b>TOTAL METROPOLITAN HAMILTON</b>	<b>237,200</b>

Source: Economic Development Department

Elle assure ainsi des normes de rendement économique très élevées dans l'ensemble du secteur manufacturier. Mais comme son rôle consiste à procurer les produits de base nécessaires à d'autres industries, elle se caractérise surtout, par sa stabilité plutôt que par une croissance spectaculaire.

Dans la région, l'industrie de transformation profite de la stabilité et de la croissance soutenue de l'industrie sidérurgique et de par sa nature même, elle permet une croissance accélérée sur le plan de l'emploi et des ventes. La vigueur du secteur manufacturier s'est répercutée sur les industries de services, le commerce et les transports. D'importantes dépenses en capital et les bons salaires dus à la productivité ont permis d'améliorer les services et d'augmenter le pouvoir d'achat.

Bien que le secteur manufacturier soit toujours l'employeur le plus important de la région (32% de tous les emplois), et qu'Hamilton dépasse de 90% la moyenne nationale de la valeur industrielle ajoutée par habitant, les industries de service, l'administration publique et les transports, en pleine croissance, contribuent à diversifier l'économie locale.

Cette nouvelle structure diversifiée est la base grâce à laquelle l'expansion économique pourra se poursuivre.

#### EMPLOI PAR SECTEUR INDUSTRIEL, (ÉVALUATIONS) RÉGION MÉTROPOLITAINE DE HAMILTON, 1979

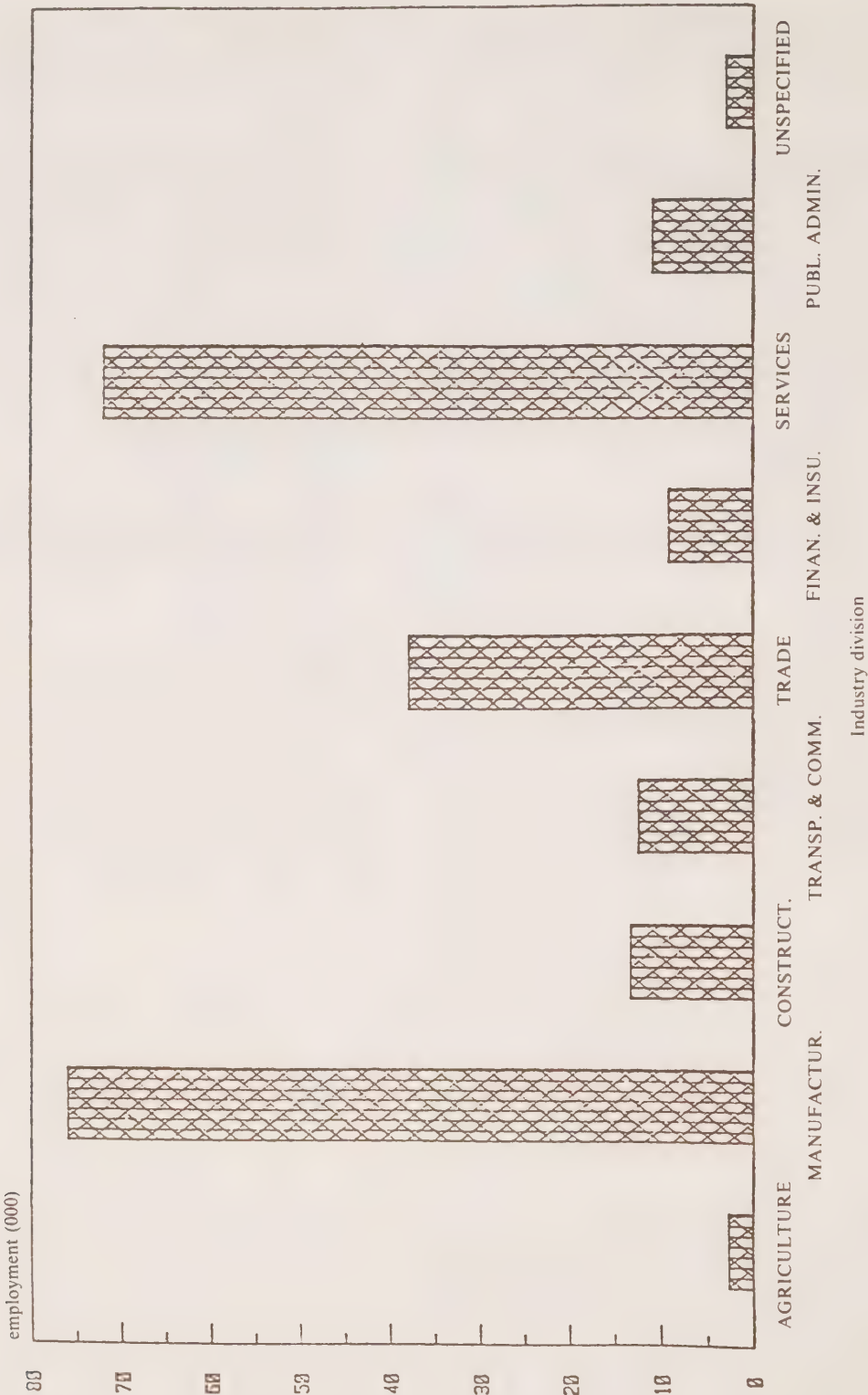
	1979
Agriculture	2,800
Secteur manufacturier	76,000
Construction	13,200
Transports, communications et autres	12,200
Commerce	38,000
Finances, assurances et immobilier	9,000
Industrie et services	72,000
Administration publique	11,000
Industries indéterminées et autres	3,000
<b>TOTAL</b>	<b>237,200</b>

Source: Ministère de l'Expansion économique

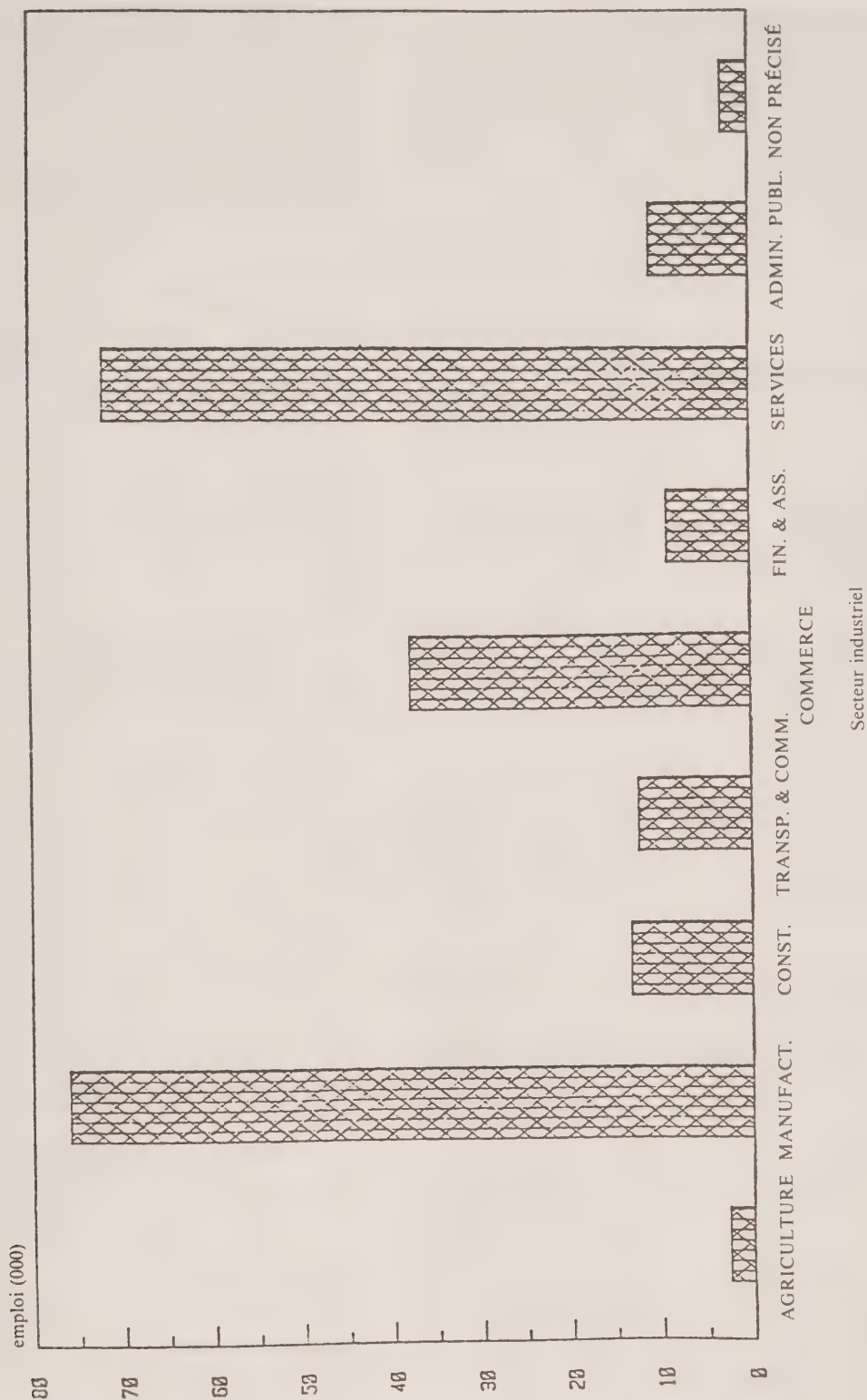


EMPLOYMENT BY INDUSTRY DIVISION

METROPOLITAN HAMILTON 1979 (ESTIMATES)



L'EMPLOI PAR SECTEUR INDUSTRIEL  
RÉGION MÉTROPOLITAINE DE HAMILTON, 1979 (ÉVALUATIONS)





A comparison between total local employment and the employed labour force indicates that there is a net outflow of employees from Metropolitan Hamilton. Its size was estimated at 16,000 in 1979. These are for most part residents of the City of Burlington which commute to work east towards Oakville, Mississauga, and Metropolitan Toronto.

Une comparaison entre l'emploi local total et la population active sur le marché du travail montre qu'il y a un départ net d'employés de la région métropolitaine de la région d'Hamilton, évalué à 16 000 personnes en 1979. Ce sont pour la plupart des résidents de la ville de Burlington qui vont travailler dans l'Est, à Oakville, à Mississauga et dans la région métropolitaine de Toronto.

#### EMPLOYED LABOUR FORCE BY INDUSTRY DIVISIONS METROPOLITAN HAMILTON 1971, 1979

	1971	1979*	% Change 71/79
Agriculture	3,140	3,000	- 4.5
Manufacturing	69,095	81,000	+17.2
Construction	13,245	14,100	+ 6.4
Transportation, Communications & Others	9,580	13,000	+35.7
Trade	30,780	40,500	+31.6
Finance, Insurance & Real Estate	7,870	9,600	+22.0
Comm. Business & Personal Serv. Ind.	47,070	76,850	+63.3
Public Administration	7,055	11,750	+66.5
Industry Unspecified & Other	1,935	3,200	+65.4
<b>TOTAL METROPOLITAN HAMILTON</b>	<b>189,770</b>	<b>253,000</b>	<b>+33.3</b>

Source: Statistics Canada, 1971 Census; Economic Development Department — 1979

\*Our Estimate: Based on assuming the same distribution by Industry division for the employed labour force as for local employment.

#### MAJOR EMPLOYERS IN THE REGION OF HAMILTON-WENTWORTH

Stelco Inc. and Dofasco Inc. are the two largest firms in the area, (primarily metal). In the metal fabrication sector; Burlington Steel (reinforcing steel), Greening Donald Ltd. (wire products), American Can Company of Canada (metal contractors), and Slater Industries Ltd. (forgery castings, marine hardware, etc.) are the largest.

In the machinery group; International Harvester Company of Canada Ltd. (farm machinery), Otis Elevator Co. Ltd., and Orenstein and Koppel Ltd. (construction equipment, industrial machinery).

In the electrical products group we find Westinghouse and Camco. Other major firms are the Firestone Tire and Rubber Company, Domglass Inc., Procter and Gamble Inc. and the National Steel Car Corporation.

#### MAJOR INDUSTRIAL AND COMMERCIAL EMPLOYERS 1979

	Total	Male	Female
Stelco Inc. Hot & cold rolled sheets, plates, prepainted steel	17,735	16,901	834
Dofasco Inc. Hot & cold rolled sheets and strip steel plate skelp	9,389	8,886	503
Westinghouse Canada Ltd. Electrical & mechanical systems & products	3,079	2,436	643
International Harvester Co. Agricultural equipment	2,111	1,737	374

#### POPULATION ACTIVE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL, PAR SECTEUR INDUSTRIEL HAMILTON METROPOLITAIN, 1971, 1979

	1971	1979*	% de changement 1971/1979
Agriculture	3,140	3,000	- 4.5
Secteur manufacturier	69,095	81,000	+17.2
Construction	13,245	14,100	+ 6.4
Transports, communications et autres	9,580	13,000	+35.7
Commerce	30,780	40,500	+31.6
Finances, assurances et immobilier	7,870	9,600	+22.0
Biens et services	47,070	76,850	+63.3
Administration publique	7,055	11,750	+66.5
Industries indéterminées et autres	1,935	3,200	+65.4
<b>TOTAL</b>	<b>189,770</b>	<b>253,000</b>	<b>+33.3</b>

Source: Statistique Canada, recensement de 1971. Ministère de l'Expansion économique, 1979

\*Nos évaluations présument la même répartition par secteur industriel pour la population active sur le marché du travail et pour l'emploi local.

#### PRINCIPAUX EMPLOYEURS DANS LA RÉGION DE HAMILTON-WENTWORTH

Stelco Inc. et Dofasco Inc. sont les deux plus grandes entreprises de la région (principalement pour les métaux). Dans le secteur de la transformation des métaux, Burlington Steel (acier d'armature), Greening Donald Ltd. (fil métallique), American Can Company of Canada (fournisseurs de métaux) et Slater Industries Ltd. (pièces forgées, quincaillerie de navigation, etc.) sont les sociétés les plus importantes.

Dans le groupe des machines, International Harvester Company of Canada Ltd. (machines agricoles), Otis Elevator Co. Ltd. et Orenstein and Koppel Ltd. (matériel de construction, machines industrielles).

Dans les produits électriques, Westinghouse et Camco. Parmi les autres entreprises importantes, se trouvent Firestone Tire and Rubber Company, Domglass Inc., Procter and Gamble Inc. et National Steel Car Corporation.

#### PRINCIPAUX EMPLOYEURS INDUSTRIELS ET COMMERCIAUX, 1979

	Total	Hommes	Femmes
Stelco Inc. Feuilles laminées à chaud ou à froid, plaques, acier pré-peint	17,735	16,901	834
Dofasco Inc. feuilles laminées à chaud ou à froid et acier en bande	9,389	8,886	503
Westinghouse Canada Ltd. systèmes et produits mécaniques et électriques	3,079	2,436	643
International Harvester Co. matériel agricole	2,111	1,737	374

	Total	Male	Female		Total	Homme	Femme
Firestone Canada Ltd.				Firestone Canada Ltd.			
Tires, rubber goods	2,068	1,894	174	Pneus et produits en caoutchouc	2,068	1,894	174
National Steel Car Corp. Ltd.				National Steel Car Corp. Ltd.			
Railway freight cars	1,956	1,768	188	Wagons	1,956	1,768	188
Simpsons-Sears Limited				Simpsons-Sears Limited			
Retail Department Store	1,446	423	1,023	Grands magasins de détail	1,446	423	1,023
Bell Canada				Bell Canada			
Communications	1,189	583	606	Communications	1,189	583	606
Procter & Gamble Inc.				Procter & Gamble Inc.			
Synthetic detergents, soaps	1,012	852	160	Détergents et savons synthétiques	1,012	852	160
Allen Industries Canada Ltd.				Allen Industries Canada Ltd.			
Automotive products	950	300	650	Produits automobiles	950	300	650
Dominion Glass Co. Ltd.				Dominion Glass Co. Ltd.			
Glass containers and tableware	884	650	234	Contenants de verre et articles de table	884	650	234
Otis Elevator Company				Otis Elevator Company			
Elevators, escalators, trav-o-lators	834	773	161	Ascenseurs, escaliers mécaniques, etc.	834	773	161
Inglis Limited				Inglis Limited			
Refrigerators, dishwashers	800	640	160	Réfrigérateurs, lave-vaisselle	800	640	160
Canadian Appliance Manufacturing Co. (Hotpoint)				Canadian Appliance Manufacturing Co. (Hotpoint)			
Dishwashers, refrigerators	781	680	101	Lave-vaisselle, réfrigérateurs	781	680	101
Burlington Steel				Burlington Steel			
Reinforcing steel, special shapes & grinding balls	775	700	75	Acier d'armature, formes spéciales et boulets de broyage	775	700	75
Coppley, Noyes & Randall Ltd.				Coppley, Noyes & Randall Ltd.			
Men's Clothing	744	185	559	Vêtements pour hommes	744	185	559
Greening Donald Co. Ltd.				Greening Donald Co. Ltd.			
Woven wire cloth in all metals and meshes	624	502	122	Toiles métalliques à maillons entrelacés, métaux divers	624	502	122
American Can of Canada Ltd.				American Can of Canada Ltd.			
Metal container components	615	540	75	Composantes de contenants de métal	615	540	75
Reid Dominion Packaging Ltd.				Reid Dominion Packaging Ltd.			
Printers, lithographers	499	367	132	Imprimeurs, lithographes	499	367	132
Robertson Building Systems				Robertson Building Systems			
Metal building products and pre-engineered building systems	494	450	44	Matériaux de construction en métal systèmes de construction pré-usiné	494	450	44
Royal Bank of Canada				Banque royale du Canada			
Banking services	489	89	400	Services bancaires	489	89	400
Robinson's Department Stores				Robinson's Department Stores			
Retail Dept. Stores	466	166	300	Grands magasins de détail	466	166	300
Dimarcantonio Ind. Inc. Mfg.				Dimarcantonio Ind. Inc.			
Components for shoe industry	450	200	250	Composantes pour l'industrie de la chaussure	450	200	250
The Spectator				The Spectator			
Daily newspaper	444	393	151	Quotidien	444	393	151
Steetley Industries Ltd.				Steetley Industries Ltd.			
Stone quarry aggregates, scaffolding, building products	384	355	29	Agrégats de pierre	384	355	29
Wabco Limited				Wabco Limited			
Railroad airbrakes, ind. products	386	332	54	Freins à air pour wagons ferroviaires, produits industriels	386	332	54
Pinkerton's of Canada Ltd.				Pinkerton's of Canada Ltd.			
Security & Investigation	370	350	20	Sécurité et enquêtes	370	350	20
O&K Orenstein & Koppel Canada Limited				O&K Orenstein & Koppel Canada Limited			
Construction equipment and special machinery	350	300	50	Matériel de construction et machinerie spéciale	350	300	50
Hydro Electric of Hamilton				Hydro Electric of Hamilton			
Electric energy	350	250	100	Énergie électrique	350	250	100
Fell-Fab Products				Fell-Fab Products			
Industrial textile products	350	50	300	Produits textiles industriels	350	50	300
Levi Strauss of Canada Inc.				Levi Strauss of Canada Inc.			
Clothing	350	10	340	Vêtements	350	10	340



## "APPENDIX EMPL-41"

## EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR THE '80s

## SUBMISSION TO

The Special Committee

on

Employment Opportunities  
for the '80s

By

The Industry-Education Council  
(Hamilton-Wentworth)

March 23, 1981

## MEMORANDUM

TO: The Parliamentary Task Force On Employment Opportunities For The '80s

FROM: The Industry-Education Council (Hamilton-Wentworth)

DATE: March 23, 1981

SUBJECT: Submission To Special Committee

Our Council was pleased to receive an invitation to provide some input to your Task Force deliberations, and respectfully submits the attached report on our IEC and accompanying list of recommendations.

It is now becoming widely accepted that schools are everybody's business, and that concrete steps must be taken to close the gap that exists between schools and the community. We believe that we have taken an important step in our community by forming Canada's first Industry-Education Council.

The Industry-Education Council favours long-term strategies that will primarily be concerned with innovative programs for in-school youth, and that will strengthen the ties between the education and employment sectors. We believe that if such programs are successful in reducing school dropout rates, in decreasing the number of youths who leave school without basic skills, and in facilitating the transition from school to work, it should be possible to achieve more stable employment and long term economic benefits.

The Council recognizes that the provinces have primary jurisdiction in educational matters but feels that Industry-Education Councils could provide the federal government with a vehicle to make an impact upon the decision making which affects the education of youth and the education-to-work transition.

We believe that the resources and opportunities in our communities are boundless, and that we are restricted only by the limits of our commitment and imagination.

Respectfully submitted,

Leonard J. Hewitt  
President

## APPENDICE «EMPL-41»

LES PERSPECTIVES D'EMPLOI POUR LES  
ANNÉES 80

## MÉMOIRE PRÉSENTÉ AU

Comité spécial

sur les

perspectives d'emploi  
pour les années 80

par

le Conseil de l'industrie et de l'éducation  
(Hamilton-Wentworth)

Le 23 mars 1981

## MÉMOIRE

AU: Groupe de travail parlementaire sur les perspectives  
d'emploi pour les années 80DU: Conseil de l'industrie et de l'Éducation (CIE)  
(Hamilton-Wentworth)

DATE: Le 23 mars 1981

OBJET: Présentation au Comité spécial

Notre Conseil est heureux d'avoir été invité à participer aux délibérations de votre groupe de travail, et soumet respectueusement le rapport ci-joint du CIE, accompagné d'une liste de recommandations.

L'opinion admet de plus en plus que chacun est visé par le problème de l'enseignement et qu'il faut entreprendre des démarches concrètes pour réduire le fossé qui s'est creusé entre les écoles et les collectivités. A cet égard, nous pensons avoir fait un pas important en formant, au sein de notre collectivité, le premier Conseil canadien de l'industrie et de l'éducation.

Ce Conseil favorise l'application de stratégies à long terme destinées essentiellement à proposer des programmes modernes aux élèves, dans le but de resserrer les liens entre le monde de l'enseignement et celui du travail. Nous pensons que si ces programmes réussissent à réduire le taux des décrocheurs, à faire baisser le nombre de jeunes qui quittent l'école sans avoir acquis aucune formation de base et à faciliter le passage de l'école au travail, ils contribueront à stabiliser l'emploi et profiteront à long terme à l'ensemble de l'économie.

Le Conseil reconnaît qu'en matière d'éducation et d'enseignement, ce sont les provinces qui sont les premières responsables; toutefois, le gouvernement fédéral pourrait avoir recours à des conseils de l'industrie et de l'éducation pour influencer sur les décisions concernant l'enseignement destiné aux jeunes et la transition de l'école au travail.

Nous sommes convaincus que nos collectivités sont vraiment riches en ressources et que nous ne sommes limités que par l'insuffisance de notre dévouement et de notre imagination.

Respectueusement soumis,

Le président  
Léonard J. Hewitt

## INTRODUCTION

The Industry-Education Council (Hamilton-Wentworth) was formally established at an inaugural meeting on January 10, 1979, with representation from the business/industry, labour, government, and education communities.

Approval for initial funding was received from the Ontario Ministry of Education in March 1979. When funding was assured for a second year, a full-time executive director was hired. (See Appendix "A" for Chronological Development of the IECHW).

The Council serves educators and over 100,000 full-time students spread over three Boards of Education, Mohawk College, McMaster University, and a large industrial community with a total population of 410,045. (Appendix "B").

## PURPOSE

The Council is a non-profit corporation chartered:

To assist schools to match community resources with student and teacher needs in an attempt to ease the transition of youth from education to work in the Hamilton-Wentworth Region.

## ORGANIZATION

The IEC (Hamilton-Wentworth) consists of an 18-member Board of Directors who are leaders locally and provincially representing education, government, labour, and business industry. Along with the members of eight action committees, these resource people donate their time to working in a collaborative effort on the solution of a basic community problem: easing the transition of youth from education to work. (See IEC information brochure and Appendix "C").

## OBJECTIVES

The majority of youth grow up to become reasonably well adjusted and productive citizens. However, statistics show high rates of youth unemployment, delinquency, and school drop-outs. Society exerts strong pressure on young people to attend university, even when their talents and employment opportunities indicate that skilled trades training would be more appropriate. These conditions have obviously been a contributing factor to the current skills shortage and need to import skilled workers from abroad when hundreds of thousands of Canadians are unemployed.

The education system cannot be held accountable for employment. But it can, with the help of industry-business, labour and government be held accountable for significant contributions to the readiness of youth for employment. To assist the schools in the development of youth employability skills (Appendix "D") our Industry-Education Council has based its operation on the following general objectives:

—to stimulate and to support career education

## INTRODUCTION

Le Conseil de l'industrie et de l'éducation (Hamilton-Wentworth) a été officiellement créé le 10 janvier 1979 lors d'une réunion inaugurale à laquelle assistaient des représentants du monde des affaires, de l'industrie, des syndicats, du gouvernement et du secteur de l'éducation.

En mars 1979, le Conseil a reçu l'approbation de financement initial du ministère de l'Éducation de l'Ontario. Lorsqu'il a été assuré de recevoir des fonds pour une deuxième année, le Conseil a engagé un directeur administratif à temps plein. (Voir l'annexe «A» pour l'historique du Conseil).

Le Conseil sert les enseignants et plus de 100,000 étudiants à temps plein appartenant à trois conseil scolaires, au collège Mohawk et à l'université McMaster, ainsi qu'une vaste communauté industrielle comptant 410,045 habitants (Annexe «B»).

## OBJECTIF

Le Conseil est une société à but non lucratif créée dans le but:

D'aider les écoles à utiliser les ressources communautaires pour répondre aux besoins des élèves et des enseignants, afin de faciliter aux jeunes de la région de Hamilton-Wentworth la transition de l'école au travail.

## ORGANISATION

Le CIE (Hamilton-Wentworth) est composé d'un conseil d'administration de 18 membres qui sont des leaders, tant sur le plan régional que provincial, dans des domaines comme l'éducation, le gouvernement, le travail et le monde des affaires et l'industrie. En collaboration avec les membres de huit comités d'intervention, ces personnes ressources donnent leur temps et travaillent ensemble pour trouver une solution à un problème communautaire fondamental: comment faciliter la transition des jeunes entre l'éducation et le travail (voir le dépliant du CIE et l'Annexe «C»).

## OBJECTIFS

La plupart des jeunes deviennent des citoyens assez bien adaptés et productifs. Toutefois, selon les statistiques, on trouve chez les jeunes des taux élevés de chômage, de délinquance et d'abandon scolaire. La société exerce de fortes pressions pour que les jeunes fassent des études universitaires, même si leur talent et les perspectives d'emploi indiquent qu'il vaudrait mieux les former comme ouvriers qualifiés. Bien entendu, ces conditions ont contribué à l'actuelle pénurie de compétences et au besoin d'importer des ouvriers qualifiés, même si des centaines de milliers de Canadiens sont sans emploi.

Le système d'éducation ne peut pas être tenu responsable de cet état de choses. Mais avec l'aide de l'industrie et du monde des affaires, des travailleurs et du gouvernement, il peut faire de grandes contributions pour préparer les jeunes à un emploi. Pour aider les écoles à relever l'employabilité des jeunes (Annexe «D») notre conseil de l'industrie et de l'éducation s'est donné les objectifs généraux suivants:

—stimuler et favoriser la formation professionnelle



- to focus community and school resources on career education needs
- to help students make better career decisions
- to co-ordinate career education within the Region
- to facilitate the transition of youth from school to work
- to increase school community understanding, co-operation, and collaboration.

## CAREER EDUCATION

One theme that seems to be emerging from the current educational setting is that the public is demanding a greater active voice in the educational process. Concurrent with this move to more active community involvement in educational affairs has come a recognition on the part of educators that existing programs have not effectively met the needs of all students.

As the IEC General Objectives indicate, our Council has embraced the concept of Career Education as one way of promoting educational change.

Career education is a co-operative effort of school and community to help all students to:

- DEVELOP an awareness of the vast numbers of occupations which exist.
- IDENTIFY their own interests and aptitudes in relation to specific occupational clusters.
- MAKE better educational and occupational decisions based on a broad background of knowledge.
- MOVE more easily from education to employment.

If career education is going to become a reality, however, it will need to gain the public's support, and solicit the public's participation. Career education represents a significant educational change, in an era when the public is carefully watching all educational developments. In addition, career education by its very nature is dependent on linking the community and the school into a unified career preparation process. Career education is directed towards preparing *all* students for the world of work—the world of careers. Career education must, therefore, be dedicated to the creation of a new co-operative relationship with business/industry, government, labour, and all others who are now shaping and determining the nature of the "real world."

## PROCESS/PROGRAMS

The process of industry-education co-operation involves the implementation of programs of industry co-operating and sharing facilities, equipment, materials, and personnel with educational institutions.

Some of the programs that have been designed to bring together representatives from business/industry, education, labour, and government, to implement career education in the Hamilton-Wentworth Region are as follows:

- Classroom Speakers on a specific topic or career.

- orienter les ressources de l'école et de la collectivité vers les besoins de formation professionnelle
- aider les étudiants à prendre de meilleures décisions professionnelles
- coordonner la formation professionnelles dans une région
- faciliter la transition des jeunes de l'école au travail
- favoriser une meilleure compréhension de l'école et de la collectivité et en encourager la collaboration entre elles.

## FORMATION PROFESSIONNELLE

On constate que le public demande de plus en plus de participer directement au processus d'éducation. Outre cette tendance de participation accrue de la collectivité en matière d'éducation, les éducateurs ont reconnu que les programmes actuels ne répondent pas de façon efficace aux besoins de tous les élèves.

Comme l'indiquent les objectifs généraux du CIE, notre Conseil s'intéresse à l'idée d'une formation professionnelle comme moyen de favoriser le changement dans l'éducation.

La formation professionnelle est un travail de collaboration entre l'école et la collectivité pour aider tous les élèves à;

- PRENDRE CONSCIENCE du très grand nombre de professions.
- DÉFINIR leurs propres intérêts et leurs compétences par rapport à ceux des groupes professionnels précis.
- PRENDRE de meilleures décisions en matière d'éducation et d'orientation professionnelle, à la lumière d'une vaste gamme de renseignements.
- PASSER plus facilement de la formation au travail.

Par contre, si la formation professionnelle doit voir le jour, elle aura besoin de l'appui et la participation du public. La formation professionnelle témoigne d'un changement important dans le domaine de l'éducation, à une époque où le public surveille de près cette évolution. Par ailleurs, la formation professionnelle implique un rapport entre la collectivité et l'école, un processus unifié de préparation à la carrière. Cette formation vise à préparer *tous* les élèves au monde du travail, au monde des carrières. La formation doit donc favoriser une nouvelle collaboration entre l'industrie et les affaires, le gouvernement, le travail et tous les autres secteurs qui exercent une influence sur la nature du «vrai monde».

## PROCESSUS/PROGRAMMES

Le processus de collaboration entre l'industrie et le monde de l'enseignement comporte la réalisation de programmes en vertu desquels l'industrie participe en prêtant ses installations, son équipement, ses matériaux et son personnel aux maisons d'enseignement.

Voici une liste de certains programmes conçus pour favoriser les rapports entre des représentants du monde des affaires et de l'industrie, de l'éducation, du travail et du gouvernement, de manière à encourager la formation professionnelle dans la région de Hamilton-Wentworth:

- Des conférenciers sont invités à s'adresser aux étudiants en traitant d'un sujet donné ou d'une carrière précise.

- Personnel to conduct "mock" employment interviews of students and/or be interviewed by students.
- Student Work Experience for at least one week.
- Student Observation or "Shadow" Experience for at least one-half day.
- Plant or Business Tour.
- Teacher Visitation or Work Experience for at least one-half day.
- Teacher Summer Employment or Internship for up to six weeks.
- Executive Exchange where school administrators and community leaders team up for at least one day.
- Speaker or Panel Member for teacher professional development workshops or seminars.
- Community Career Resource Centre  
(See Appendix "E" for Up-date On Council Projects).
- Des représentants du personnel sont invités à simuler des entrevues d'étudiants qui postulent un emploi ou à répondre aux questions des étudiants.
- Les étudiants acquièrent une expérience sur le tas pendant une semaine au moins.
- Les étudiants sont observateurs ou suivent un professionnel pendant une demi-journée au moins.
- Visite d'une usine ou d'une entreprise.
- Visite de professeurs ou expérience de travail pendant au moins une demi-journée.
- Stage d'été comme enseignant ou interne (six semaines).
- Participation à un échange au niveau de la gestion, au cours duquel les administrateurs de l'école et les chefs de la collectivité se réunissent pendant au moins une journée.
- Organisation d'ateliers ou de colloques pédagogiques auxquels participent des conférenciers ou des experts.
- Centre de ressources professionnelles communautaires.  
(Voir Annexe «E» pour une mise à jour des projets du Conseil).

## RECOMMENDATIONS

There has been a growing awareness that more than just the school system is involved in preparing young people to make the transition from school to work.

At its Annual Meeting in September, 1979, the Canadian Chamber of Commerce urged the business community to undertake initiatives to establish local Industry/Education Councils, designed to facilitate the transition of young people from the world of learning to the world of earning.

In its presentation to the Ontario Cabinet in October, 1979, the Chamber recommended that there be "an expansion of co-operative education programs, and recognition that, if this is to be brought about, there must be some real initiatives taken by business". The recommendation, in fact, included a proposal to "undertake to encourage the business community to take the initiative of approaching the school system with an offer to assist in the career preparation process".

In its submission to this Task Force in November, 1980, "The Canadian Chamber strongly endorses the concept of local Industry/Education Councils and is of the opinion that the "most effective solutions must come from a local or regional community effort of business, industry, and education, together." The Chamber submission recommends "that funds already allocated to various manpower and educational programs be examined and, where possible, be reallocated to such efforts."

The Industry-Education Council could provide the federal government with a vehicle to make an impact upon the decision making which affects the education of youth and the education-to-work transition. The federal government could act as a catalyst to help rationalize and support the various local efforts to deal with the problems of youth employability skills and skills shortages.

## RECOMMANDATIONS

On se rend compte de plus en plus que le système scolaire n'est qu'une seule étape du processus visant à faciliter aux jeunes la transition de l'école au travail.

Lors de la réunion annuelle qu'elle a tenue en septembre 1979, la Chambre de commerce du Canada a prié le monde des affaires de prendre des initiatives pour former des conseils régionaux de l'industrie et de l'éducation, afin d'aider les jeunes à passer du monde de la théorie à celui de la pratique.

Dans le mémoire qu'elle a présenté au Cabinet ontarien en octobre 1979, la Chambre de commerce a recommandé que soient multipliés les programmes d'enseignement coopératifs, précisant qu'à cette fin, le monde des affaires devait intervenir. Aux termes de la recommandation, il était notamment proposé d'encourager le monde des affaires à faire les premiers pas et à communiquer avec les éducateurs pour les aider dans le processus d'orientation professionnelle.

Dans son mémoire présenté au groupe de travail en novembre 1980, la Chambre de commerce du Canada dit appuyer fortement le concept des conseils régionaux de l'industrie et de l'éducation et estimer que les solutions les plus efficaces seront avancées lorsque le monde des affaires et ceux de l'industrie et de l'éducation déploieront des efforts concertés sur le plan local ou régional. Dans son mémoire, la Chambre de commerce recommande d'étudier l'affectation actuelle des crédits réservés aux divers programmes d'éducation et de main-d'œuvre et, dans la mesure du possible, de les réaffecter à ce genre de projet.

Le Conseil de l'industrie et de l'éducation pourrait constituer l'organisme par lequel le gouvernement fédéral serait en mesure d'influer sur le processus décisionnel relatif à l'éducation des jeunes et à leur entrée dans les rangs de la population active. Le gouvernement fédéral pourrait faire office de catalyseur, en ce sens qu'il pourrait organiser et seconder les divers efforts faits au sein de la collectivité pour régler les problèmes suscités par la nature des compétences acquises par les jeunes et les pénuries de spécialistes dans certains domaines.



With this in mind, the Industry-Education council recommends that consideration be given to the following:

1. Establish a national "Youth Employment Policy". (See Ontario Manpower Commission's "Youth Employment Strategy Policy Paper")

2. Initiate a national consortium project that would serve to co-ordinate the activities of the regional IEC's. (See *Work-Education Consortium Project in the U.S.*)

3. Stimulate the formation of Industry-Education (Work Education) Councils in different regions across Canada, to build better bridges between the schools and the community. (See *The Boundless Resource* by Wirtz, 1975, and *Giving Youth A Better Chance a Report with Recommendations of the Carnegie Council on Policy Studies in Higher Education*, 1979). (See References in Appendix "F")

4. Support the formation of a Canadian organization like the National Association for Industry-Education Co-operation in the United States (NAIEC has extensive experience in the industry-education co-operation movement in the preparation of youth for work). (See *Industry-Education Councils—A Handbook by NAIEC*).

5. Strengthen and broaden the linkages that exist between the education and employment sectors by joint national-provincial funding of demonstration IEC projects. (See U.S. National Task Force on Youth Programs established to search for successful models of joint education and business ventures and to seek out methods of reaching maximum co-operation between the two sectors).

6. Initiate and organize regional workshops to promote "The Education and Work Connection", that examine problems and programs relating to school-to-work transition.

7. Create a clearinghouse for disseminating information about successful and innovative programs relating to improving youth transition from school-to-work.

8. Initiate and disseminate a national newsletter. (See *Work-Education Exchange*).

9. Consider allocating funds to provincial governments to be used by them for grants to finance career education projects by local educational institutions (Study Career Education Demonstration Act of 1974 in the United States and the 1977-78 joint federal-provincial initiative to promote co-operative education and work-education programs). Funding should be used to stimulate innovative projects developed through local initiative.

10. Consider establishing a National Career Resource Centre in major cities across Canada to provide career information, planning and development experiences, assessment, counselling and placement support for Canadian Youth.

Cela dit, le Conseil de l'industrie et de l'éducation recommande que soient étudiées les propositions suivantes:

1. Établir une politique nationale d'emploi pour les jeunes. (Voir *Youth Employment Strategy Policy Paper*, Commission du travail de l'Ontario)

2. Créer un programme national concerté visant à coordonner les activités des conseils régionaux de l'industrie et de l'éducation (Voir *Work Education Consortium Project in the U.S.*)

3. Favoriser la création de conseils de l'industrie et de l'éducation (orientation professionnelle) dans les diverses régions du Canada pour établir de meilleurs liens entre l'école et la collectivité (voir *The Boundless Resource*, par Wirtz, 1975, et *Giving Youth A Better Chance, A Report with Recommendations of the Carnegie Council on Policy Studies in Higher Education*, 1979) (Voir documentation, annexe «F»).

4. Favoriser la création d'une organisation canadienne, en se fondant sur le modèle de la *National Association for Industry-Education Co-operation*, aux États-Unis (la NAIEC a une vaste expérience de la coopération entre l'industrie et le monde de l'éducation, axée sur la préparation des jeunes au travail) (Voir *Industry-Education Councils—A Handbook by NAIEC*).

5. Renforcer et élargir les liens entre le secteur de l'éducation et celui du travail, grâce à des programmes conjoints de financement des projets de démonstration des CIE, lesquels seraient offerts par les gouvernements fédéral et provinciaux. (Voir U.S. National Task Force on Youth Programs, groupe d'étude chargé de trouver des exemples fructueux de projets conjoints entrepris par le monde de l'éducation et celui des affaires et de concevoir des moyens d'assurer la plus grande collaboration possible entre ces deux secteurs).

6. Organiser des ateliers régionaux dans le but de favoriser la collaboration entre le monde de l'éducation et celui du travail, étudier les problèmes de transition de l'école au travail et les programmes y ayant trait.

7. Créer une tribune pour la diffusion de renseignements sur des programmes innovateurs et réussis qui facilitent la transition des jeunes de l'école au monde du travail.

8. Mettre au point et distribuer une circulaire nationale. (Voir échanges entre le monde du travail et celui de l'éducation).

9. Étudier la possibilité de remettre des sommes aux gouvernements provinciaux qui les redistribueraient sous forme de subventions destinées à financer les projets de formation professionnelle entrepris par les établissements d'éducation régionaux (la Study Career Education Demonstration Act of 1974, aux États-Unis, et le projet conjoint des gouvernements fédéral et provinciaux visant à promouvoir les programmes d'enseignement coopératifs et d'apprentissage travail-études). L'aide financière devrait servir à stimuler les projets innovateurs élaborés à la suite d'une initiative régionale.

10. Étudier la possibilité d'établir un centre national de ressources professionnelles dans les principales villes du Canada; ces centres donneraient des renseignements sur les carrières, se chargeraient de la planification et du développement de programmes, feraient des évaluations, assureraient

11. Consider making funds available for post graduate studies in Career Education.

12. Stimulate the expansion of apprenticeship programs for high school students and more widespread replication of industrial skills-training centres like the Hamilton Industrial Training Centre. (See Organization for Economic Co-operation and Development, *Education and Working Life in Modern Society*, 1975, and *Policies for Apprenticeships*, 1979).

13. Investigate the feasibility of initiating an organization like the National Centre for Service-Learning which has been operating in the United States since 1969. This organization has been working as an advocate for the development and expansion for student volunteer and service-learning programs, and is part of ACTION, the federal agency that includes VISTA and the Peace Corps, among other volunteer service programs.

## SUMMARY

In summary, I would like to refer to a quotation by our Council's first Board Chairman, Mr. Jack Ronson, Organization Development Manager of Stelco Inc., who said: "With the close support and involvement of education, business, labour, and government, people should be able to respond more effectively to changes rapidly taking place in technology, job structure, population, and manpower requirements. It is within this framework that Canada's first Industry-Education Council will endeavour to develop a strong industry-education alliance to meet the needs of our community and serve as a model for other Canadian communities."

## APPENDIX A

### CHRONOLOGICAL DEVELOPMENT OF THE INDUSTRY-EDUCATION COUNCIL (HAMILTON-WENTWORTH)

1973

Mohawk College Liaison Officer attended seminar at Canisus College, Buffalo, N.Y. that outlined Industry-Education Council concept and met with Dorothea Sterne, Executive Director of Niagara Frontier Industry-Education Council.

1974

Attended Niagara Frontier Industry-Education Council Breakfast Meetings.

1975

The Executive of the Niagara Frontier Industry-Education Council were invited to a seminar at the Royal York Hotel, Toronto, to meet with representatives of the Hamilton Chamber of Commerce, Toronto Board of Trade, Mohawk College and the Ministry of Colleges and Universities.

Open forum held at Hamilton and District Chamber of Commerce to discuss the need for Industry-Education Council in Hamilton. Youth Secretariat assisted in setting up of special

une orientation et aideraient les jeunes Canadiens à se trouver du travail.

11. Envisager la possibilité de subventionner les études supérieures en orientation professionnelle.

12. Favoriser l'expansion des programmes d'apprentissage destinés aux élèves de niveau secondaire et la multiplication des centres de formation industrielle comme celui de Hamilton. (Voir Organisation de coopération et de développement économique, *Education and Working Life in Modern Society*, 1975, et *Policies for Apprenticeships*, 1979).

13. Étudier la possibilité de créer une organisation comme le National Centre for Service-Learning, qui exerce son activité aux États-Unis depuis 1969. Chargé de favoriser l'élaboration et l'expansion d'un programme de formation en cours d'emplois bénévoles, ce centre fait partie d'ACTION, organisme fédéral qui comprend VISTA et de Peace Corps, entre autres programmes de formation en cours d'emplois bénévoles.

## RÉSUMÉ

En résumé, je citerai le premier président du Conseil d'administration du Conseil, M. Jack Ronson, directeur de l'expansion organisationnelle de Stelco Inc., qui disait: «Avec l'appui et l'engagement massifs de l'éducation, du monde des affaires, de la main-d'œuvre et du gouvernement, les gens devraient pouvoir réagir plus efficacement à l'évolution rapide de la technologie, de la structure de l'emploi, de la population et des besoins en main-d'œuvre. C'est dans ce cadre que le premier conseil de l'industrie et l'éducation du Canada entreprendra de former une forte alliance entre l'industrie et l'éducation de manière à répondre aux besoins de notre collectivité et à servir de modèle aux autres localités canadiennes.

## ANNEXE A

### HISTORIQUE DU CONSEIL DE L'INDUSTRIE ET DE L'ÉDUCATION (HAMILTON-WENTWORTH)

1973

L'agent de liaison du Collège Mohawk participe au colloque sur la question des conseils de l'industrie et de l'éducation tenu au Collège Canisus, Buffalo (N.Y.), et rencontre Dorothea Sterne, directrice administrative du Niagara Frontier Industry-Education Council.

1974

Participe au déjeuner-causerie du Niagara Frontier Industry-Education Council.

1975

Le Conseil d'administration du Niagara Frontier Industry-Education Council est invité à un colloque tenu à l'hôtel Royal York de Toronto pour y rencontrer les représentants de la Chambre de commerce de Hamilton, du Toronto Board of Trade, du Collège Mohawk et du ministère des Collèges et des Universités.

Assemblée publique tenue à la Chambre de commerce du district de Hamilton pour discuter de la nécessité d'un conseil de l'industrie et de l'éducation à Hamilton. Le Secrétariat de



“bridging the gap” meetings in Hamilton, London and Sault Ste. Marie.

1976

Mohawk College Liaison Officer attended Career Education conference in Houston, Texas and met Dr. Donald Clark, Executive Director of Niagara Falls, N.Y., Industry-Education Council and President of National Association of Industry-Education Co-operation.

“Bridging the Gap” meeting, jointly sponsored by Ontario Youth Secretariat, The Hamilton District Chamber of Commerce and Mohawk College, endorses formation of an Industry-Education Council.

1977

Presentation made to Industrial Training Council for grant to set up Industry-Education Council in Hamilton-Wentworth. Dr. Donald Clark makes presentation to Industrial Training Council in Queen's Park and Industrial Training Council gives unanimous approval to creation and seed funding of Industry-Education Council in Hamilton-Wentworth and makes recommendations to the Ministry of Education.

1978

Dr. Sam Mitminger, President of Mohawk College, contacts Presidents of Hamilton Chamber of Commerce, Stelco, Dofasco, International Harvester, Westinghouse, Hamilton Personnel Association, Hamilton and District Labour Council, McMaster University, and Directors of Education of Hamilton, Wentworth County and Hamilton-Wentworth Separate School Boards to propose formation of an Industry-Education Council.

Dr. Mitminger's proposal is endorsed and delegates meet at Mohawk College at a Special “Founders” meeting to set up objectives of an Industry-Education Council in Hamilton-Wentworth Region and to form a Board of Directors.

Composition of Council established as follows:

—*Business and Industry:*

1. Dominion Foundries and Steel—Ross Wilby
2. International Harvester—Bob MacLean
3. The Steel Company of Canada—Jack Ronson
4. Westinghouse Canada—Ed Taylor

—*Boards of Education:*

1. Wentworth Separate Board—Pat Brennan
2. Wentworth County Board—Ted Kish
3. Hamilton Board—Jim Davies and Len Hewitt

—*Chamber of Commerce:* Wayne McCraney

—*Labour:* Harry Hynd, United Steel Workers of America

—*McMaster University:* Rudy Heinzl

—*Ministry of Education:* Don Ahrens

la jeunesse contribue à l'organisation de réunions spéciales à Hamilton, à London et à Sault Ste-Marie, dont l'objet est de «combler le fossé».

1976

L'agent de liaison du Collège Mohawk participe à la Conférence sur l'orientation professionnelle tenue à Houston (Texas) et rencontre M. Donald Clark, directeur administratif du Niagara Falls (N.Y.) Industry-Education Council et président de la National Association of Industry-Education Co-operation.

Lors d'une réunion pour «combler le fossé», organisée conjointement par le Secrétariat de la jeunesse de l'Ontario, la Chambre de commerce du district de Hamilton et le Collège Mohawk, la formation d'un conseil de l'industrie et de l'éducation est appuyée.

1977

Présentation, au Conseil de la formation industrielle, d'une demande de subvention pour créer à Hamilton-Wentworth un conseil de l'industrie et de l'éducation. M. Donald Clark fait la présentation au Conseil de la formation industrielle à Queen's Park, et ce dernier approuve unanimement la création et le financement du Conseil de l'industrie et de l'éducation de Hamilton-Wentworth et en fait la recommandation au ministre de l'Éducation.

1978

M. Sam Mitminger, président du Collège Mohawk, entre en rapport avec les présidents de la Chambre de commerce de Hamilton, de Stelco, de Dofasco, d'International Harvester, de Westinghouse, d'Hamilton Personnel Association, du Hamilton and District Labour Council, de l'université McMaster, et avec les directeurs de l'Éducation Conseils des écoles séparées de Hamilton, de Hamilton-Wentworth, pour leur proposer la formation d'un conseil de l'industrie et de l'éducation.

La proposition de M. Mitminger est appuyée et des délégués se rencontrent au Collège Mohawk lors d'une réunion spéciale des «Fondateurs» visant à déterminer les objectifs du Conseil de l'industrie et de l'éducation de la région de Hamilton-Wentworth et d'en former un conseil d'administration.

La composition du Conseil est ainsi déterminée:

—*Le monde des affaires et l'industrie:*

1. Dominion Foundries and Steel—Ross Wilby
2. International Harvester—Bob MacLean
3. The Steel Company of Canada—Jack Ronson
4. Westinghouse Canada—Ed Taylor

—*Conseils scolaires:*

1. Conseil des écoles séparées de Wentworth—Pat Brennan
2. Conseil du comté Wentworth—Ted Kish
3. Conseil de Hamilton—Jim Davies et Len Hewitt

—*Chambre de commerce:* Wayne McCraney

—*Main-d'œuvre:* Harry Hynd, Métallurgistes unis d'Amérique

—*Université McMaster:* Rudy Heinzl

—*Ministère de l'Éducation:* Don Ahrens

—*Mohawk College*: Mark Garber

—*Personnel Association*: Mal Harper

1979

Officers elected as follows:

—*Chairman*: Jack Ronson

—*Vice Chairman*: Len Hewitt

—*Secretary-Treasurer*: Mark Garber

Formal request for funding submitted to Ministry of Education and approval received for initial funding by Ministry of Colleges and Universities.

Job description and advertisement for the position of Executive Director drafted, and selection process started. Decision made to second Bob Philip, Head of Business Education Department at Sherwood Secondary School.

1980

Murray Millar, Director, Employment and Insurance, Hamilton District Headquarters, Canada Employment and Immigration Commission, joins the Board of Directors along with Arnold Krever and Allan Greenleaf, Directors of Education for the Hamilton and Wentworth County Boards of Education.

Board of Directors approves logo design. Minister of Education accepts invitation as key-note speaker at "kick-off" breakfast to be held during Canada Career Week, November 3, 1980 at Hamilton Place. Public Information Committee formed to plan "kick-off" breakfast.

Career Education Committee formed to plan and implement action programs.

Office opens at 16 James Street South and Secretary is hired. Len Hewitt and Jim Davies retire and become Community Representatives. Clare McKague, Superintendent of Hamilton Board, joins Board of Directors. Personnel Association appoints new President, Phil Duern, to Council. Corporate Charter received from Provincial Government.

1981

Len Hewitt, formerly Superintendent of Special Services, Hamilton Board of Education and now Chairman, Special Education Pilot Project, Ontario's Implementation of Bill 82, elected President of the IEC; Jack Ronson elected Past President; Wayne McCraney elected Vice-President.

Work is proceeding on projects. (See Appendix "B").

—*Collège Mohawk*: Mark Garber

—*Personnel Association*: Mal Harper

1979

Agents élus:

—*Président*: Jack Ronson

—*Vice-président*: Len Hewitt

—*Secrétaire-trésorier*: Mark Garber

Une demande officielle de subvention est soumise au ministère de l'Éducation et le financement initial est approuvé par le ministère des Collèges et des Universités.

La description de tâches et l'annonce relatives au poste de directeur général sont rédigées et le processus de sélection lancé. La décision est prise d'appuyer Bob Philip, chef de la section des études commerciales de l'école secondaire Sherwood.

1980

Murray Millar, directeur, Emploi et Assurance, Bureau du district de Hamilton, Commission Canadienne de l'Emploi et de l'Immigration, se joint au Conseil d'administration, de même qu'Arnold Krever et Allan Greenleaf, directeurs de l'Éducation des Conseils scolaires de Hamilton et du comté Wentworth, respectivement.

Le conseil d'administration approuve la conception du symbole social. Le ministre de l'Éducation accepte l'invitation de prendre la parole lors du déjeuner inaugural devant avoir lieu pendant la semaine canadienne d'orientation professionnelle, le 3 novembre 1980, à la Place Hamilton.

Un comité d'information publique est formé pour planifier le déjeuner inaugural.

Le Comité de la formation professionnelle est formé pour planifier et mettre en œuvre des programmes d'action. Un bureau est ouvert au 16 de la rue James-sud, et un secrétaire est engagé. Len Hewitt et Jim Davies prennent leur retraite et deviennent représentants communautaires. Clare McKague, surintendant du Conseil de Hamilton, se joint au conseil d'administration. La Personnel Association nomme un nouveau président, Phil Duern, au Conseil. L'acte constitutif de la société est reçu du gouvernement provincial.

1981

Len Hewitt, ancien surintendant des Services spéciaux, Conseil scolaire de Hamilton, et actuellement président du projet pilote en matière d'éducation réalisé par l'Ontario en application du bill 82, est élu président du CIE; Jack Ronson, ancien président, est élu; Wayne McCraney est élu vice-président.

Les travaux se poursuivent relativement aux projets. (Voir annexe «B»).



## APPENDIX B

## EDUCATION INSTITUTIONS

## Enrollment Data 1980-81

Institution	Elementary	High School	Total
Hamilton Board	25,859	16,545	42,404
H.W.R.C.S.S. Board	18,207	6,608	24,815
W. County Board	10,288	6,972	17,260
Totals	<u>54,354</u>	<u>30,125</u>	<u>84,479</u>
	<u>Full-Time</u>	<u>Part-Time</u>	<u>Total</u>
Mohawk College	10,960	35,000	45,960
McMaster University	9,900	3,000	12,900
Totals	20,860	38,000	58,860

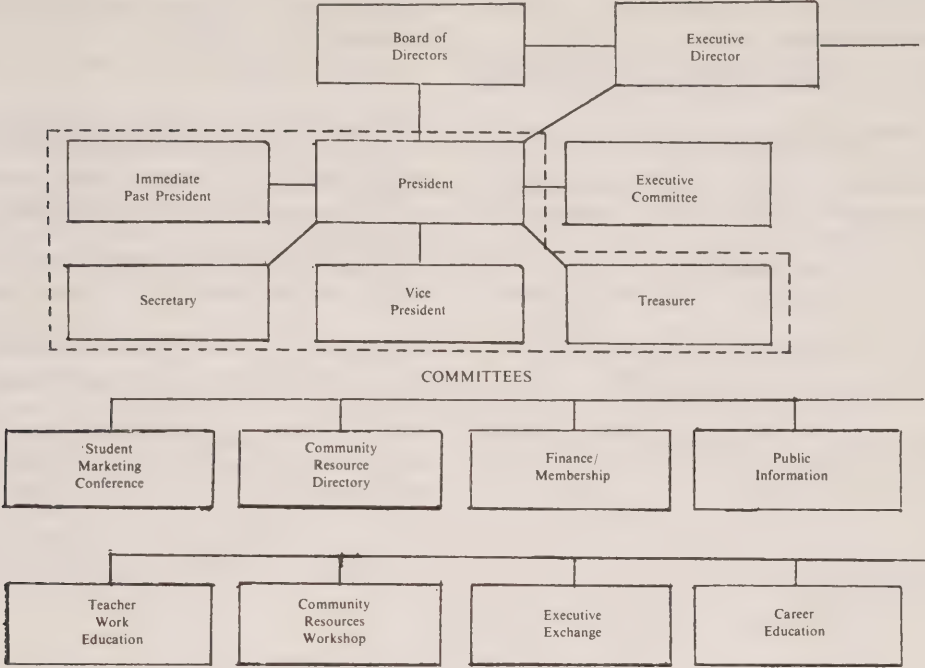
## ANNEXE B

## ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT

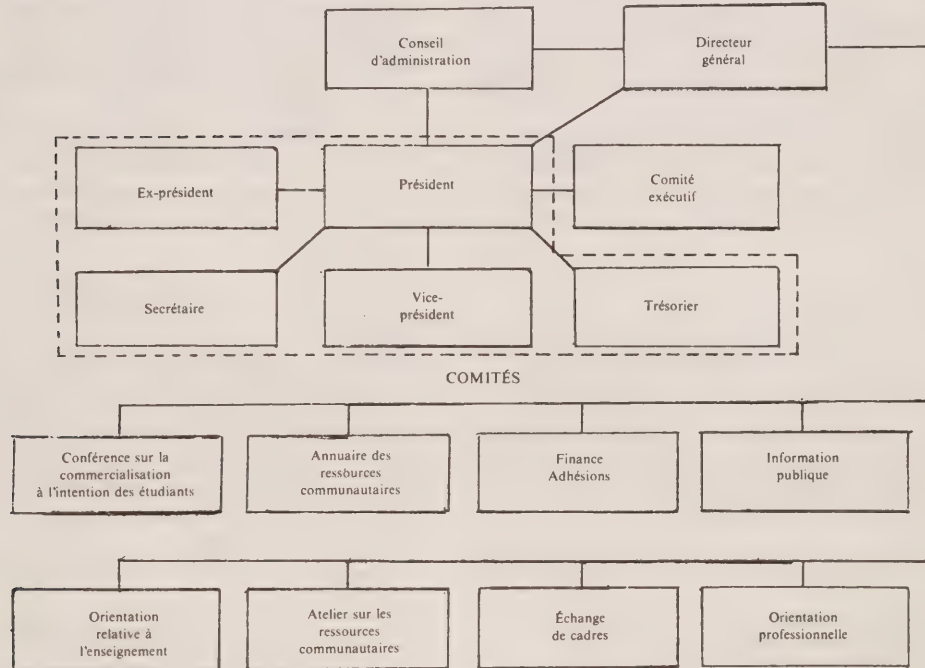
## Inscriptions en 1980-1981

Établissement	Pri-maire	Secon-daire	Total
Conseil de Hamilton	25,859	16,545	42,404
C.E.S.C.R.H.W.	18,207	6,608	24,815
Conseil du comté de W.	10,288	6,972	17,260
Total	<u>54,354</u>	<u>30,125</u>	<u>84,479</u>
	<u>Temps plein</u>	<u>Temps partiel</u>	<u>Total</u>
Collège Mohawk	10,960	35,000	45,960
Université McMaster	9,900	3,000	12,900
Total	20,860	38,000	58,860

APPENDIX C  
INDUSTRY-EDUCATIONAL COUNCIL (HAMILTON-WENTWORTH)  
ORGANIZATION STRUCTURE



ANNEXE C  
CONSEIL DE L'INDUSTRIE ET DE L'ÉDUCATION (HAMILTON-WENTWORTH)  
ORGANIGRAMME





## APPENDIX D

## EMPLOYABILITY SKILLS

1. Basic academic skills of MATHEMATICS and ORAL and WRITTEN communications.

2. GOOD WORK HABITS leading to productivity in the workplace.

3. A personally meaningful set of work values that will lead the individual to *Value* work and *want* to work.

4. Basic understanding of the Canadian economic system and the general nature and importance of work in our society.

5. Self-understanding of vocational interests, aptitudes and abilities along with an understanding of related educational/occupational opportunities.

6. Career decision-making skills.

7. Job seeking, job getting and job holding skills.

8. Skills useful in humanizing the workplace for oneself and for moving up in the occupational society once entry has been gained.

## APPENDIX E

## UP-DATE ON COUNCIL PROJECTS

Council projects that have been initiated to date are primarily aimed at two general concerns:

I. The need to improve "work awareness" among young people presently in school.

II. The need for improved communications between the educational and employment sectors of the community.

The first three projects address the first concern and the next three the second. The seventh project is under development.

### 1. Student Marketing Conference:

The idea was initiated and a Committee formed by our Council. The Committee is comprised of representatives from the three Boards of Education, Mohawk, McMaster, and the Ad & Sales Club, as well as the IEC. Regular Committee meetings are being held to plan the Conference. Local resource people will be used where possible to present a variety of topics to over 300 senior high school students.

The Conference is scheduled for November 9, 1981, at Mohawk College.

### 2. Community Career Resource Directory:

This Project is being sponsored by the Federal Government's Community Development Project, which provided funds to hire four people for one year. The Project officially started on

## ANNEXE D

## APTITUDES AU TRAVAIL

1. Connaissance de base des mathématiques et des communications orales et écrites.

2. Bonnes habitudes de travail, génératrices de productivité.

3. Ensemble de valeurs personnelles propres à porter l'individu à *valoriser* le travail et à *vouloir* travailler.

4. Compréhension de base du système économique canadien et de la nature et de l'importance générale du travail dans notre société.

5. Compréhension de ses propres aptitudes et intérêts professionnels et des possibilités d'emploi et de formation connexes.

6. Aptitude à s'orienter au niveau professionnel.

7. Aptitude à chercher du travail, à en trouver et à conserver un emploi.

8. Aptitudes permettant d'humaniser son lieu de travail et de monter dans la hiérarchie après avoir accédé à un premier échelon donné.

## ANNEXE E

## INFORMATIONS SUR LES PROJETS DU CONSEIL

Les projets du conseil lancés à ce jour visent principalement les deux préoccupations générales suivantes:

I. La nécessité de sensibiliser davantage les étudiants au monde du travail.

II. La nécessité d'améliorer les communications entre le monde des études et le monde du travail.

Les trois premiers projets répondent à la première préoccupation, et les trois suivantes, à la seconde. Le septième est en voie d'élaboration.

### 1. Conférence sur la commercialisation à l'intention des étudiants:

L'idée a été lancée et un Comité formé par notre Conseil. Le Comité comprend des représentants des trois conseils scolaires, du Collège Mohawk, de l'Université McMaster et de l'Ad & Sales Club et du CIE. Des réunions du Comité sont tenues régulièrement pour planifier la conférence. Dans la mesure du possible, on aura recours à des personnes ressources de la localité pour présenter divers sujets à plus de 300 élèves de niveau secondaire avancé.

La Conférence doit avoir lieu le 9 novembre 1981, au Collège Mohawk.

### 2. Annuaire des ressources professionnelles communautaires:

Ce projet est parrainé par le gouvernement fédéral (dans le cadre du projet de développement communautaire), qui a fourni des fonds pour engager quatre personnes pendant un an.

January 5 and a Project Manager and three Project Workers have been hired. An Advisory Committee has been organized for this Project. An orientation program was conducted using the services of John T. Price and Associates, Career Consultants. One of the first tasks is to follow up the Career Day student requests and the "kick-off" breakfast reply cards.

### 3. HITAC/IEC Co-op Linkage Project:

The IEC has endorsed and supported this project but really has provided very little input. One pilot program has been successful with a Hamilton Board school, and two more are scheduled with schools representing the H.W.R.C.S.S. and Wentworth County Boards.

### 4. Teacher Work-Education Program:

The Chairman of our Committee is representing the IEC on the Hamilton Board of Education's Teacher Work Experience Committee. A 20-minute coloured video-tape of Rexnord Corporation's program was received and has been shown to the Committee as well as the IEC Board and Chamber of Commerce Education and Student Services Committee. A Committee has not been formed yet, but five people visited Kolmar Laboratories, Port Jervis, N.Y., Head Office in January to investigate their program.

### 5. Community Resources/Career Awareness Workshops:

The workshop series will consist of 14 three-hour sessions for teachers, counsellors and administrators. The objective of the first session, which will be held in late June, will be to determine the career awareness needs of the participants. Having determined this, the following 12 sessions, which will be run from September 28 to December 14, will involve visits to community locations and interviews with industry executives, government and labour representatives. The final session will be held in January 1982, and will serve to evaluate, wrap-up, and follow-up. A winter workshop series is planned for 1982.

### 6. Executive Exchange:

This project is being organized by Mr. J. Davies, retired Superintendent from the Hamilton Board. The project has been endorsed by the Directors of Education from the three Boards of Education, the President of Mohawk College, and the Chamber of Commerce. Requests have been made for the name of a contact person from each of the above organizations, plus McMaster. A number of people who returned the "kick-off" breakfast reply cards have indicated an interest in participating and the Directors of Education have made presentations to their Management and Principal groups.

### 7. Community Career Resource Centre:

The first draft of a proposal was prepared and distributed to the Board of Directors. The Career Education Committee will be meeting to explore the concept and to make a recommenda-

Le projet a officiellement démarré le 5 janvier, et un directeur et trois travailleurs ont été engagés. Un comité consultatif a été mis sur pied. Un programme d'orientation a été mené par l'entremise de John T. Price et associés, conseillers professionnels. L'une des premières tâches est de donner suite aux demandes des étudiants relativement aux emplois de jour et aux cartes-réponses concernant le déjeuner de lancement.

### 3. HITAC/IEC—Co-op Linkage Project:

Le CIE appuie ce projet mais n'y a contribué que très peu. Un programme pilote a donné de bons résultats dans une école du Conseil de Hamilton, et deux autres doivent être réalisés dans des écoles représentant les Conseils du H.W.R.C.S.S. et du comté de Wentworth.

### 4. Programme travail-études à l'intention des enseignants:

Le président de notre Comité représente le CIE au Comité de l'expérience de travail des enseignants du conseil scolaire de Hamilton. Une bande magnétoscopique en couleur d'une durée de 20 minutes sur le programme de la société Rexnord a été reçue et montrée au Comité ainsi qu'au conseil d'administration du CIE et au Comité de l'éducation et des services aux étudiants de la Chambre de commerce. Aucun comité n'a encore été formé, mais en janvier, cinq personnes ont visité le siège social des laboratoires Kolmar à Port Jervis (N.-Y.) afin d'étudier le programme de cette société.

### 5. Ateliers sur l'orientation professionnelle et les ressources communautaires:

La série d'ateliers comprendra 14 séances de trois heures chacune pour les enseignants, les orienteurs et les administrateurs. La première, qui se tiendra fin juin, aura pour objet de déterminer les besoins en orientation professionnelle des participants. Les 12 séances suivantes, qui se dérouleront du 28 septembre au 14 décembre, comprendront des visites dans des localités, et des entrevues avec des chefs d'industrie et des représentants de la main-d'œuvre et du gouvernement. La dernière séance se tiendra en janvier 1982 et servira à évaluer et à résumer la situation et à y donner suite. Une série d'ateliers divers est prévue pour 1982.

### 6. Échange de cadres:

Ce projet est organisé par M. J. Davies, ancien surintendant du conseil de Hamilton. Le projet est appuyé par les directeurs de l'éducation des trois conseils scolaires, par le président du Collège Mohawk et par la Chambre de commerce. Des demandes ont été faites en vue de la nomination d'une personne contact dans chacune de ces organisations ainsi qu'à McMaster. Un certain nombre de personnes qui ont renvoyé les cartes-réponses concernant le déjeuner inaugural ont manifesté le désir de participer et les directeurs de l'éducation ont fait des présentations dans leurs groupes de gestionnaires et de directeurs d'école.

### 7. Centre communautaire de ressources professionnelles

La première ébauche d'une proposition a été préparée et distribuée au conseil d'administration. Le comité de la formation professionnelle se réunira pour étudier l'idée et formuler



tion to the Board of Directors. Special funding would be required for the implementation of this project.

des recommandations au conseil d'administration. Des fonds spéciaux seraient requis pour la réalisation de ce projet.

## APPENDIX F

### RESOURCES

- The Boundless Resources: A Prospective for an Education/Work Policy.* (1975) Willard Wirtz and the National Manpower Institute. Available from the National Institute for Work and Learning, Suite 301, 1211 Connecticut Avenue, NW, Washington, DC 20036.
- Education and Work Councils: Progress and Problems.* Abt Associates, 55 Wheeler Street, Cambridge, Massachusetts, 02138. 1980.
- “Youth Act of 1980,” 96th Congress. Senate Bill 2385.
- Youth Employment Policies and Programs for the 1980's: Analysis and Proposals.* U.S. Department of Labor, Employment and Training Administration. October 1979.
- Centre for Education and Work, National Institute for Work and Learning, Suite 301, 1211 Connecticut Avenue NW, Washington, DC, 20036. Telephone: (202) 466-4420. Richard Ungerer—Director; Karl A. Gudenberg—Rural Program Officer.
- National Association for Industry-Education Cooperation, 235 Hendricks Boulevard, Buffalo, New York 14226. Telephone: (716) 833-6346. Donald M. Clark—President; Norman Halls—Secretary: P.O. Box 2203, Springfield, Massachusetts 01101.
- National Association of Private Industry Councils. Suite 302, 218 North Lee Street, Alexandria, Virginia 22134. Telephone: (703) 826-3301. Millicent W. Woods—Executive Director.
- National Work-Education Consortium. Suite 301, 1211 Connecticut Avenue, NW, Washington, DC. Telephone: (202) 466-4420. Richard Ungerer—Coordinator; Thomas L. Hallman—President c/o Trident Work-Education Council, Box 1203, Charleston, South Carolina 29402. Telephone: (803) 722-3014.
- Industry-Education-Labor Collaboration Project. Centre for Education and Work, National Institute for Work and Learning, Suite 301, 1211 Connecticut Avenue, NW, Washington, DC 20036. Telephone: (202) 466-4420. Gerard G. Gold—Project Director.
- Vocational Education for Economic Development Project. American Vocational Association, 2020 North 14th Street, Arlington, Virginia 22201. Telephone: (703) 522-6121. Krishan Paul—Project Director.
- Private Sector Initiative Program Clearinghouse. National Alliance of Business, 1015 15th Street, NW, Washington, DC 20015. Telephone: (202) 457-0040. Beth Brown—Director.
- U.S. Office of Career Education. Room 3100. Regional Office Building 3, 7th and D Streets SW, Washington, DC 20202. Dr. Kenneth Hoyt—Director.
- Youth Programs.* Knowledge Development Through the Youth Initiatives. A publication by Brandeis University which summarizes the principal knowledge development results.

## ANNEXE F

### RESSOURCES

- The Boundless Resource: A Prospective for an Education/Work Policy,* (1975) Willard Wirtz et le *National Manpower Institute.* Disponible au *National Institute for Work and Learning,* Suite 301, 1211, Connecticut Avenue, NW, Washington, DC, 20036.
- Education and Work Councils: Progress and Problems,* Abt Associates, 55, Wheeler Street, Cambridge, Massachusetts, 02138. 1980.
- «Youth Act of 1980,» 96<sup>e</sup> Congrès. Bill du Sénat 2385.
- Youth Employment Policies and Programs for the 1980's: Analysis and Proposals,* É.-U., Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Administration, Octobre 1979.
- Center for Education and Work, National Institute for Work and Learning,* Suite 301, 1211, Connecticut Avenue NW, Washington, DC, 20036. Téléphone: (202) 466-4420. Richard Ungerer—directeur; Karl A. Gudenberg—Programme rural—agent.
- National Association for Industry-Education Cooperation,* 235 Hendricks Boulevard, Buffalo, New York 14226. Téléphone: (716) 833-6346. Donald M. Clark—président; Norman Halls—secrétaire: C.P. 2203, Springfield, Massachusetts 01101.
- National Association of Private Industry Councils,* Suite 302, 218, North Lee Street, Alexandria, Virginia 22134. Téléphone: (703) 826-3301. Millicent W. Woods—directeur exécutif.
- National Work-Education Consortium,* Suite 301, 1211, Connecticut Avenue, NW, Washington, DC. Téléphone: (202) 466-4420. Richard Ungerer—coordonateur; Thomas L. Hallman—président a/s *Trident Work-Education Council,* C.P. 1203, Charleston, South Carolina 29402. Téléphone: (803) 722-3014.
- Projet de coopération—Secteurs de l'industrie, de l'éducation et du travail *Center for Education and Work, National Institute for Work and Learning,* Suite 301, 1211, Connecticut Avenue, NW, Washington, DC 20036. Téléphone (202) 466-4420. Gerard G. Gold—directeur du projet.
- Projet: Éducation professionnelle—Développement économique *American Vocational Association,* 2020 North 14th Street, Arlington, Virginia 22201. Téléphone: (703) 522-6121. Krishan Paul—directeur du projet.
- Chambre de compensation—Programme d'initiative du secteur privé *National Alliance of Business,* 1015 15th Street, NW, Washington, DC 20015. Téléphone: (202) 457-0040. Beth Brown—Directeur.
- U.S. Office of Career Education,* Pièce 3100, Regional Office Building 3, 7th and D Streets SW, Washington, DC 20202. Dr. Kenneth Hoyt—directeur.
- Programmes pour les jeunes.* Acquisition de connaissances par le biais des jeunes. Publication de Brandeis University, résumé des principaux résultats.

- Trio for Youth*. Three articles on innovative youth employment programs.
- National Governor's Association, Employment and Vocational Training Programs, Hall of the States, 444 North Capitol Street, Washington, D.C. 20001, Telephone: (202) 624-5300.
- Legislative: *Youth Reauthorization: The Long and Winding Road*, Title I "Youth Training and Employment Act of 1980" and Title II "Youth Education and Training Act" by sections with NGA staff analysis, Early March 1980.
- Council of Chief State School Officers, Dr. John Martin, Director of Federal State Relations, 400 North Capitol Street, N.W., Suite 379, Washington, D.C. 20001.
- National Association of State Boards of Education, Phyllis Blaustein, Assistant Executive Director, 444 North Capitol Street, N.W., Suite 526 Washington, D.C. 20001.

ADDITIONAL RESOURCES:

- CETA Vocational Education Coordination: A Status Report*, Employment and Training Council, U.S. Conference of Mayors, 1620 I Street, N.W. Washington, D.C. 20006, November 1979. Telephone: (202) 293-7596.
- Giving Youth a Better Chance*, The Carnegie Council on Policy Studies in Higher Education, Jossey-Bass Inc., 433 California Street, San Francisco, California 94104, (Full report and/or summary).
- Employment and Training Reporter*, Weekly newsletter published by Ruttenberg, Friedman, Killgallen, Gutches, and Associates, Inc. and the Bureau of National Affairs, Inc., 1231 25th Street, N.W., Washington, D.C. 20037, Telephone: (202) 452-4200.
- Understanding CETA: A Community Guide*, The National Urban Coalition, 1201 Connecticut Avenue, N.W., Washington, D.C. 20036, December 1979.
- Comprehensive Employment and Training Act, A Citizen Action Guide*, Center for Community Change, 1000 Wisconsin Avenue, N.W., Washington, D.C. 20007, April 1979.
- Small Community and Rural Development Policy*, The Carter Administration, Jack H. Watson, Jr., Assistant to the President for Intergovernmental Affairs, The White House, Washington, D.C. 20050, December 20, 1979.
- A Review of Youth Employment Problems, Programs, and Policies*, The Vice President's Task Force on Youth Employment, U.S. Department of Labor, Employment and Training Administration, 601 D Street, N.W., Washington, D.C. 20213, Volumes 1, 2, and 3, 1980.

- Trio for Youth*. Trois articles sur les nouveaux programmes d'emploi pour les jeunes.

- National Governor's Association, Employment and Vocational Training Programs, Hall of the States, 444, rue North Capitol, Washington, D.C. 20001, Téléphone: (202) 624-5300.

- Legislative: *Youth Reauthorization: The Long and Winding Road*, Titre I, «*Youth Training and Employment Act of 1980*» et Titre II, «*Youth Education and Training Act*», par chapitres, analyse du personnel du NGA, début mars 1980.

- Council of Chief State School Officers*, Dr. John Martin, directeur, Relations gouvernement fédéral-états, 400, rue North Capitol, N.W., suite 379, Washington, D.C. 20001.

- National Association of State Boards of Education*, Phyllis Blaustein, directeur exécutif adjoint, 444, rue North Capitol, N.W., suite 526, Washington, D.C. 20001.

AUTRES RESSOURCES:

- CETA Vocational Education Coordination: A Status Report*, Employment and Training Council, U.S. Conference of Mayors, 1620, rue I, N.W, Washington, D.C. 20006, novembre 1979. Téléphone: (202) 293-7596.
- Giving Youth a Better Chance*, *The Carnegie Council on Policy Studies in Higher Education*, Jossey-Bass Inc., 433, rue California, San Francisco, Californie 94104, (Rapport complet et/ou résumé).
- Employment and Training Reporter*, Bulletin hebdomadaire publié par Ruttenberg, Friedman, Killgallen, Gutches, and Associates, Inc. et le Bureau of National Affairs, Inc., 1231 25th Street, N.W., Washington, D.C. 20037, Téléphone: (202) 452-4200.
- Understanding CETA: A Community Guide*, The National Urban Coalition, 1201 Connecticut Avenue, N.W., Washington, D.C. 20036, décembre 1979.
- Comprehensive Employment and Training Act, A Citizen Action Guide*, *Center for Community Change*, 1000, rue avenue Wisconsin, N.W., Washington, D.C. 20007, avril 1979.
- Small Community and Rural Development Policy*, *The Carter Administration*, Jack H. Watson, Jr., adjoint du président pour les affaires intergouvernementales, La Maison-Blanche, Washington, D.C. 20050, 20 décembre 1979.
- A Review of Youth Employment Problems, Programs and Policies*, *The Vice President's Task Force on Youth Employment*, U.S. Department of Labor, Employment and Training Administration, 601, rue D, N.W., Washington, D.C. 20213, Volumes 1, 2 et 3, 1980.





*From the United States National Association for Industry-Education Cooperation:*

Dr. Donald M. Clark, President.

*From the Hamilton Industrial Training Advisory Committee:*

Mr. Paul Mecke, Vice-President;

Mr. Keith Nixon, General Manager, Hamilton Industrial Training Centre.

**AFTERNOON SITTING:**

*From the Department of Industrial Relations McMaster University:*

Mr. Roy Adams, Professor.

*From Mohawk College:*

Mr. K. L. McIntyre, President;

Mr. George L. Pal, Dean, Applied Sciences and Technology.

*From the Citizen Action Group:*

Mr. Jon Buttrum, Director;

Ms. Patty Stirling, Associate Director.

*From Dofasco Inc.:*

Mr. Colin Campbell, Manager, Maintenance Services.

*From Stelco Inc.:*

Mr. W. G. Wright, Assistant General Industrial Relations Manager;

Mr. J. Lawler, General Superintendent, Operations Services.

*De la United States National Association for Industry-Education Corporation:*

M. Donald M. Clark, président.

*Du Hamilton Industrial Training Advisory Committee:*

M. Paul Mecke, vice-président;

M. Keith Nixon, directeur général, Hamilton Industrial Training Centre

**SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI:**

*Du Département des relations industrielles, Université McMaster:*

M. Roy Adams, professeur.

*Du Collège Mohawk:*

M. K. L. McIntyre, président;

M. George L. Pal, doyen, Sciences appliquées et technologie.

*Du Citizen Action Group:*

M. Jon Buttrum, directeur;

M<sup>me</sup> Patty Stirling, directeur associé.

*De Dofasco Inc.:*

M. Colin Campbell, directeur, Services d'entretien;

*De Stelco Inc.:*

M. W. G. Wright, directeur général adjoint des relations industrielles;

M. J. Lawler, surintendant général, Services opérationnels.





*If undelivered, return COVER ONLY to:*  
Canadian Government Printing Office,  
Supply and Services Canada,  
45 Sacré-Coeur Boulevard,  
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

*En cas de non-livraison,*  
*retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:*  
Imprimerie du gouvernement canadien,  
Approvisionnement et Services Canada,  
45, boulevard Sacré-Coeur,  
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

## WITNESSES—TÉMOINS

### MORNING SITTING

#### *From the Regional Municipality of Hamilton-Wentworth:*

Mrs. Anne H. Jones, Chairman;  
Mr. John D. Morand;  
Mr. David Braley (Orlick Industries Ltd.);  
Dr. Lily Oddie-Munro (McMaster University);  
Mr. J. Worster (Stelco Inc.);  
Mr. Ross Branston (Dofasco Inc.).

#### *From the Industry-Education Council (Hamilton-Wentworth):*

Mr. L. J. Hewitt, President;  
Mr. D. C. Ahrens (Manager, Program Delivery, Manpower Training Branch, Ontario Ministry of Colleges and Universities);  
Mr. J. C. Ronson, Past President (Director, Organization and Development, Steel Company of Canada);  
Mr. Mark Garber, Secretary (Mohawk College);  
Mr. Robert Philip, Executive Director;  
Mr. Ross Wilby, Treasurer (Assistant Director of Personnel and Resource Planning, Dofasco).

### SÉANCE DU MATIN

#### *De la municipalité régionale de Hamilton-Wentworth:*

M<sup>me</sup> Anne H. Jones, président;  
M. John D. Morand;  
M. David Braley (Orlick Industries Ltd.);  
Dr Lily Oddie-Munro, (Université McMaster);  
M. J. Worster (Stelco Inc.);  
M. Ross Branston (Dofasco Inc.).

#### *Du Industry-Education Council (Hamilton-Wentworth):*

M. L. J. Hewitt, président;  
M. D. C. Ahrens, (directeur, Distribution des programmes, Direction de la formation de la main-d'œuvre, ministère des collèges et universités de l'Ontario);  
M. J. C. Ronson, ancien président (directeur, Organisation et développement, Steel Company of Canada);  
M. Mark Garber, secrétaire (Collège Mohawk);  
M. Robert Philip, directeur exécutif;  
M. Ross Wilby, trésorier, (directeur adjoint du personnel et la planification des ressources, Dofasco).

(Continued on previous page.)

(Suite à la page précédente.)

HOUSE OF COMMONS

CHAMBRE DES COMMUNES

Issue No. 31

Fascicule n° 31

Friday, March 27, 1981

Le vendredi 27 mars 1981

Chairman: The Honourable Warren Allmand

Président: L'honorable Warren Allmand

*Minutes of Proceedings and Evidence  
of the Special Committee on*

*Procès-verbaux et témoignages  
du Comité spécial sur les*

# Employment Opportunities for the '80s

# Perspectives d'emploi pour les années 80

RESPECTING:

CONCERNANT:

Order of Reference

Ordre de renvoi

WITNESSES:

TÉMOINS:

(See back cover)

(Voir à l'endos)



First Session of the  
Thirty-second Parliament, 1980-81

Première session de la  
trente-deuxième législature, 1980-1981



SPECIAL COMMITTEE ON EMPLOYMENT  
OPPORTUNITIES FOR THE '80s

*Chairman:* The Honourable Warren Allmand

*Vice-Chairmen:*

Mr. Gilles Marceau,  
Mr. Jim Hawkes

Messrs.

Lonsdale

McDermid

COMITÉ SPÉCIAL SUR LES PERSPECTIVES  
D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

*Président:* L'honorable Warren Allmand

*Vice-présidents:*

M. Gilles Marceau,  
M. Jim Hawkes

Messieurs

Orlikow

Tobin—(7)

(Quorum 4)

*Le greffier du Comité*

Charles Bellemare

*Clerk of the Committee*

## MINUTES OF PROCEEDINGS

FRIDAY, MARCH 27, 1981  
(44)

## [Text]

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met at 9:50 o'clock a.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

*Members of the Committee present:* Messrs. Allmand, Hawkes and Tobin.

*In attendance:* Mr. Kevin Kerr, Research Officer.

*Witnesses: From the Canadian School Trustees' Association:* Mr. Keith Kiddell, Vice-President, (Chairman of the Etobicoke Board of Education); Mr. D. H. Witney, Executive Director.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference.

Pursuant to an order of the Committee made on Friday, June 6, 1980, the Chairman authorized the printing of a document entitled—Opportunities for the '80s—presented by the Canadian School Trustees' Association, as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence (*See Appendix "EMPL-42"*).

At 10:51 o'clock a.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

## PROCÈS-VERBAL

LE VENDREDI 27 MARS 1981  
(44)

## [Traduction]

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à 9 h 50, sous la présidence de M. Allmand (président).

*Membres du Comité présents:* MM. Allmand, Hawkes et Tobin.

*Aussi présent:* M. Kevin Kerr, attaché de recherche.

*Témoins: De la Canadian School Trustees' Association:* M. Keith Kiddell, vice-président, (président du Conseil d'éducation d'Etobicoke); M. C. H. Witney, directeur exécutif.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi.

Conformément à l'ordre de renvoi du Comité du vendredi 6 juin 1980, le président autorise qu'un document intitulé—Perspectives d'emploi pour les années 80—présenté par l'Association canadienne des conseillers scolaires, soit joint aux procès-verbal et témoignages de ce jour (*Voir appendice «EMPL-42»*).

A 10 h 51, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

*Le greffier du Comité*

Charles Bellemare

*Clerk of the Committee*



## EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Thursday, March 27, 1981

• 0951

[Text]

**The Chairman:** I will call the meeting to order. This morning the witnesses before the task force are from the Canadian School Trustees' Association. We have Mr. Keith Kiddell, the Vice-President of the Association, who is also the Chairman of the Etobicoke Board of Education; with him is Mr. C. H. Witney, the Executive Director of the Canadian School Trustees' Association.

Gentlemen, we have with us this morning Mr. Jim Hawkes. Jim is one of the vice-president of the committee, and the Conservative Party critic for manpower policies. He is from Calgary West. Also we have Brian Tobin, member of Parliament from Newfoundland. My name is Warren Allmand; I am the chairman of the committee. We also have with us some of our administrative and research staff. We have received your brief in advance. It is not a long brief, so I would invite you to read the brief, and then we will ask you some questions with respect to your views.

**Mr. Hawkes:** On a point of order, Mr. Chairman.

**The Chairman:** Sure.

**Mr. Hawkes:** The world is very uncertain these days. We have been asked to leave committee by about 10.50 a.m. For the same reason I was late, and I apologize, but just in that context...

**The Chairman:** Their brief is not too long. We still have time.

**Mr. Hawkes:** I have sent you a note. The original plan was to go to Denver the week of 13 or 14 April. I have indicated that I will not be able to go and suggested that it might be wiser to cancel that one meeting.

**The Chairman:** I did not get that note yet.

**Mr. Hawkes:** I just sent it this morning.

**The Chairman:** I was going to wait until next Tuesday or Wednesday to make an assessment with respect to the meetings in Alberta and the Northwest Territories the following week. If we are still in the same situation we are in now, we will probably have to postpone those meetings until the problems in Parliament have been resolved.

We will proceed from week to week. You feel already you will not be able to go to Denver?

**Mr. Hawkes:** That is my feeling and I think, because we are dealing with another nation-a last-minute cancellation might not be good for international relations. I think the safest thing to do at this point is take an indefinite postponement.

**The Chairman:** What about if there are still two or three who are able to go on that subcommittee? I do not know who the others are. Do you know what McMerid's position is too?

**Mr. Hawkes:** No, I have not had an opportunity to talk to him.

**The Chairman:** Since that was your suggestion, we may postpone it anyway. We may continue, though, with the two

## TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Vendredi le 27 mars 1981

[Translation]

**Le président:** La séance est commencée. Nous accueillons ce matin les témoins de l'Association canadienne des commissaires d'école, notamment M. Keith Kiddell, vice-président de l'association et également président du Conseil scolaire d'Etobicoke et M. C. H. Witney, directeur exécutif de l'Association canadienne des commissaires d'école.

Messieurs, vous avez ici M. Jim Hawkes, vice-président de notre comité et porte-parole du parti Conservateur sur la main-d'œuvre. Il représente Calgary ouest. Vous avez Brian Tobin, député de Terre-Neuve. Quant à moi je m'appelle Warren Allmand et je suis président du comité. Nous sommes également accompagnés de notre personnel administratif et de chercheurs. Nous avons reçu votre mémoire à l'avance. Vu qu'il n'est pas très long, je vous inviterais à le lire, et nous pourrions ensuite vous poser des questions.

**M. Hawkes:** J'invoque le Règlement, monsieur le président.

**Le président:** Certainement.

**M. Hawkes:** Le monde est bien incertain de nos jours. On nous a demandé de quitter le comité vers 10 h 50. Je suis arrivé en retard et je m'en excuse, mais à ce sujet...

**Le président:** Leur mémoire n'est pas trop long, nous avons encore le temps.

**M. Hawkes:** Je vous ai fait parvenir une note. Nous avions prévu à l'origine de nous rendre à Denver la semaine du 13 ou 14 avril. Je vous aurais signalé que je ne pourrais me joindre à vous et qu'il y aurait peut-être lieu d'annuler cette réunion.

**Le président:** Je n'ai pas encore reçu votre note.

**M. Hawkes:** Je me l'ai envoyée ce matin.

**Le président:** J'allais attendre mardi ou mercredi avant de prendre une décision au sujet des réunions en Alberta et dans les Territoires du Nord-Ouest la semaine suivante. Si nous nous trouvons toujours dans la même situation, nous devrions probablement reporter ces réunions jusqu'à ce que les problèmes se soient réglés au Parlement.

Nous verrons d'une semaine à l'autre. Vous croyez déjà ne pas pouvoir aller à Denver?

**M. Hawkes:** J'en ai l'impression et, vu qu'il s'agit d'un voyage à l'étranger, il vaudrait peut-être mieux éviter d'annuler à la dernière minute. Par précaution, nous devons peut-être reporter ce déplacement sine die.

**Le président:** Que fera-t-on si deux ou trois députés peuvent s'y rendre? J'ignore qui seraient les autres. Savez-vous ce qu'en est pour McDerimid?

**M. Hawkes:** Non, je n'ai pas eu l'occasion de lui en parler.

**Le président:** Vu que c'était votre suggestion, nous pourrions le reporter de toute façon mais nous rendre quand même deux

[Texte]

days in New York if the members for that subcommittee are ready. Mr. Tobin.

• 0955

**Mr. Tobin:** Mr. Chairman, I just want to say that I think we should hold off a little longer before making a decision on Denver. It is quite possible that Mr. Orlikow, for example . . .

**The Chairman:** Mr. Orlikow was to go to New York.

**Mr. Tobin:** To New York.

**The Chairman:** We will deal with that outside the meeting. Thank you for giving me notice. I would prefer knowing well in advance when the members cannot attend so that we can cancel.

I would ask Mr. Kiddell to start with his brief.

**Mr. Keith Kiddell (Vice-President, Canadian School Trustees' Association):** Thank you very much, Mr. Chairman and the member of the committee. We from the Canadian School Trustees' Association are very grateful for this opportunity. Being realistic, I am very grateful to have it on a Friday morning, knowing that you are going to give me such avid attention. As well, I know there are constitutional debates and the question period coming at 11 o'clock. So I shall observe the amenities and be brief because I want to be there too to hear part of that.

I would like to give you the background on our Canadian School Trustees' Association. It is an association of elected people—trustees and commissioners, depending on the part of Canada—serving constituents, that is, our electors, at the local level of government. It is structured as a federation of provincial associations of trustees and school boards. Every province belongs to this and we have active representation. Mr. Whitney here at my side is the executive director.

Our association has a constant and a growing interest in employment opportunities for students in the 80s and for the 90s, and we hope this submission will convey that interest to you.

Just a few weeks ago I heard something that I think is most significant: Of all the lobbies that appear before governments, whether provincial, municipal or federal, there is one lobby that is nonexistent, and that is the lobby for unemployed youth. That is certainly one of our great concerns in the school systems, especially the elementary and secondary school systems of Canada.

It is obvious that employment opportunities should be extensive in a country as large as ours, and we still need population, but for many reasons the employment opportunities for the 80s are minimal. I think we all have before us this latest study that Zsigmond has prepared for us today, or will be preparing before this committee in a couple of weeks time, and although there are many opportunities it seems they are minimal for our student body. Perhaps it is time to do a little bit of soul-searching in the school system to see where we are going wrong. The objectives of our school boards across Canada vary to some extent because of our geography, but there is one common objective that I think runs from coast to coast in our school systems because it represents the concern of parents and students and taxpayers in general; that is, it is obvious that the

[Traduction]

jours à New-York si les membres de ce sous-comité sont disponibles. Monsieur Tobin.

**M. Tobin:** Je trouve que nous devrions attendre avant de nous décider au sujet de Denver. Il se pourrait que M. Orlikow . . .

**Le président:** M. Orlikow devait aller à New-York.

**M. Tobin:** Je vois.

**Le président:** Nous en parlerons une autre fois. Je demanderais au député de me signaler à l'avance lorsqu'ils ne peuvent pas participer, de façon à ce qu'on puisse annuler la réunion.

La parole est maintenant à M. Kiddell.

**M. Keith Kiddell (vice-président, Association canadienne des commissions d'écoles):** Merci monsieur le président. Au nom de l'Association canadienne des commissions d'écoles, nous vous remercions de nous avoir donné l'occasion d'exposer notre point de vue. De plus, étant réaliste, je suppose qu'un vendredi matin mon auditoire sera tout particulièrement attentif. Je sais d'ailleurs que le débat constitutionnel se poursuit et que la période des questions commencera à 11 h 00. J'essaierai donc d'être bref car j'aimerais moi également voir comment cela se passe.

L'Association canadienne des commissions d'écoles est composée d'administrateurs et de commissaires élus, selon les régions du Canada, et nous sommes là pour servir nos électeurs au niveau local de gouvernement. L'Association nationale est une fédération des associations provinciales de commissions et des commissions scolaires. Toutes les provinces sont donc représentées. M. Whitney est le directeur exécutif.

Notre association s'intéresse bien entendu vivement aux possibilités d'emploi pour les écoliers au cours des années 80 et 90, ainsi qu'il ressortira d'ailleurs je l'espère de mon exposé.

J'ai entendu quelque chose de fort intéressant, il y a quelques semaines; alors qu'il existe toutes sortes de groupes de pression agissant au niveau fédéral provincial et municipal, les jeunes chômeurs quant à eux ne possèdent pas de groupe de pression qui leur soit propre. C'est une question qui préoccupe tout particulièrement les écoles primaires et secondaires du pays.

Alors que les possibilités d'emploi devraient être importantes dans un pays aussi vaste que le nôtre, malheureusement les possibilités au cours des années 80 seront fort réduites. Vous avez sans doute reçu un exemplaire de l'étude préparée par Zsigmond, qui vous l'exposera d'ailleurs d'ici 15 jours. Il semblerait que, bien que des emplois existent, nos étudiants ont du mal à se caser. Je trouve qu'il est temps que les responsables du système scolaire essaient de comprendre en quoi ils se sont trompés. Les programmes scolaires ne sont pas uniformes au Canada, il semblerait cependant, et nous sommes tous d'accord d'un bout du pays à l'autre à l'exiger, que l'enseignement doive permettre aux étudiants de trouver des emplois rémunérateurs.



## [Text]

pendulum has swung in education and it is now learning for earning.

I think we have to really latch on to that phrase "learning for earning", because we have to prepare our students for the world of work. So the classroom becomes the apprenticeship for career. I think we have to have those kinds of phrases emblazoned in stone somewhere, or in gold, so that people realize that this is what education now has as its thrust. This means school systems need to develop positive attitudes towards the world of work.

In searching for some illustrations to bring that idea before your committee, Mr. Chairman, I was thinking the school system has to become more realistic about working conditions. For example, we begin at 9 o'clock in the morning in the school system. I am afraid that for many people in the world of work 9 o'clock is halfway through the morning. If we are going to train people for the world of work, maybe we have to look at adjusting the timetabling in schools. Some of our school systems are beginning to make that adjustment. We are beginning some of our classes at 7 o'clock in the morning because that is the time when factory workers and so on begin their day. One of the school systems that I am aware of in the province of Ontario, the City of North York, has received the gift of a service station from the Shell Oil Company. They are running this as a credit program. The students go there and work for credits in a school environment but this service station is run by the board. I am using these as examples of some of the ways in which we can look at changing positive attitudes towards the world of work. I am delighted that many school systems throughout Canada have a work week where their students, in co-operation with business and industry, are allowed to go out and work and to get the experience of being on the actual phase and plane of work.

## • 1000

Also, I think a school system needs to encourage young people to consider career opportunities as early as possible in their lives, and this is where we have a very serious defect. If you look at the history of education in Canada—and in particular in these last 25 years, in the 1960s, when school systems all over our country were expanding—guidance people, which was almost a brand new profession, really came to be offering more of a social type of counselling, rather than a career, because there were opportunities all around. Anybody who was warm could get a job, if I may use that crass phrase. Unfortunately, we had some teachers who were just warm too, but that is another problem we put up with in the shortages at that time.

Because our counsellors were socially trained, because of the great pressures of a growing society and a multiplying society, that did not give very much career guidance. We still have this great number of professionals, trained in this particular field and just gradually coming into this career counselling. And where do they get the training for this, especially on a national level, because we are now a very mobile country?

Because of our mobility and because we have provincial systems of education, it almost is contradicting itself. If I train

## [Translation]

La tâche essentielle de l'école est de préparer les élèves à se débrouiller dans le monde du travail. L'école doit donc devenir une période d'apprentissage. Ce mot d'ordre devrait être gravé dans la pierre de façon à ce que tout le monde ait bien clairement à l'esprit ce but essentiel de l'éducation. Les écoles devront donc faire preuve d'une attitude positive vis-à-vis du monde du travail.

A titre d'exemple, j'estime que les écoles devraient faire preuve de plus de réalisme en ce qui concerne les conditions du travail. Les cours commencent généralement à 9 heures. Or, pour bien des travailleurs, la journée est pratiquement à moitié terminée à 9 h 00. Si nous tenons donc à préparer les jeunes pour le travail, il faudrait peut-être modifier les horaires scolaires. Certaines écoles commencent déjà 7 heures du matin, heure à laquelle la plupart des ouvriers commencent le travail. Une école de la ville de North York, dans l'Ontario, a reçu une station service de la compagnie Shell Oil. La station service est exploitée par la commission scolaire, et les heures que les étudiants y passent à travailler sont assimilées à un cours ordinaire et crédité comme tel. Il s'agit là de quelques exemples de ce que les écoles pourraient faire pour adopter une attitude plus positive vis-à-vis du monde du travail. Par ailleurs, je trouve très positif que de nombreuses écoles un peu partout au Canada aient établi un horaire, conjointement avec le secteur privé, de façon à permettre aux étudiants d'acquérir de l'expérience dans le monde du travail.

Je trouve que les écoles devraient encourager les jeunes à réfléchir à leur carrière future aussitôt que possible; or à cet égard, nous sommes encore loin du compte. En effet, au cours des 25 dernières années et plus particulièrement au cours des années '60 lorsque les écoles étaient en pleine expansion, les responsables de l'orientation faisaient plutôt de l'orientation sociale que professionnelle, jugeant sans doute cette dernière inutile compte tenue de la pléthore des débouchés. N'importe qui pratiquement parvenait à trouver un emploi. Malheureusement, nous avions, à cette époque, des enseignants plutôt médiocres.

Les conseillers en orientation avaient donc une formation plutôt sociologique et évoquaient rarement la question de l'orientation professionnelle dans une société en pleine expansion et soumise à de multiples pressions. Or, comment est-ce que la plupart de nos conseillers en orientation obtiennent leur formation?

Compte tenu de la mobilité de la population d'une part, et du fait que l'éducation est du ressort provincial d'autre part, la

## [Texte]

a student in Ontario, I may not even have any of the particular qualifications for him to move to British Columbia, which is a very simple move these days.

Consequently, we, as trustees on a national level, are asking a committee of this importance and stature to consider that very problem that we are faced with in the educational market, and particularly in the pre-post-secondary educational field.

So the development of guidance services to assist us in doing something on a national level, because of our mobility and the extreme technical nature of our country and the availability of positions in this, is something we would really ask that this committee look at very much.

We also realize, of course, that a career is more than just a job; and, consequently, we are trying to fill in, to flesh in, that whole person. We believe that our school system does need to give people a knowledge of themselves, besides what occupations are available. We believe our school system should help people to develop a style of discipline, a lifestyle, decision-making strategies, and all of that. That all is part and parcel.

One of the interesting things, Mr. Chairman, is that any time a new idea comes forward which is to enhance a person's growth, invariably people say that education should do it. We get handed a great number of extras: we get physical training, which is very necessary; we get family-life skills, which are very necessary; we get drug training—all of the other social problems come to our doorstep.

But I think one of the great problems that we are facing in education today is the dichotomy that there is between parent expectations and the student's ability. I say this very humbly, but sincerely: today, because we have had a fairly opulent society, parents are not expecting their offspring to follow the same lines of endeavour they did. They are looking more at post-secondary institutions to provide them with a professional status over the skilled-trade status, and I think we have a lot of education to do to show that the skilled-trade status is every bit as equal and that there is no such thing as a discriminatory position.

Consequently, we really need to work with the parents as much as with the students, and perhaps if ever there were funding—I do not have the funding in my particular province or in my particular system to do a lot of parent training—there could be very valuable parent seminars—maybe Manpower or somebody else could do it, or finance it so that we could do it—to train or to enlighten parents to the very value and to the potential that there is in this technical field of training for career decisions. I would put that out there. And as long as there is this dichotomy between expectations and the reality of the situation, we have problems.

• 1005

So we are looking to you, Mr. Chairman, and to your committee and, we hope, to the federal sources, for program materials and resources. Perhaps you, the federal government, could be a catalyst between the various provinces and with the

## [Traduction]

formation de ces conseillers ne répond pas toujours aux conditions dans lesquelles ils auront à exercer. Ainsi un conseiller formé dans l'Ontario ne sera pas nécessairement qualifié pour travailler en Colombie-Britannique, alors qu'un déplacement de ce genre ne pose aucun problème de nos jours.

C'est pourquoi j'ai tenu tout particulièrement à vous signaler de notre point de vue national ce problème qui se pose avec une acuité particulière au niveau préuniversitaire.

Vous nous rendriez un grand service en étudiant cette question des services d'orientation lesquels, à l'échelon national, ne concordent souvent pas avec l'évolution technologique du marché du travail et la mobilité croissante de la population.

Mais comme une carrière est plus qu'un simple emploi, nous essayons dans toute la mesure du possible de former les personnalités. Or, à mon avis, les écoles ne se sont pas suffisamment occupées de ce problème jusqu'à présent. Nous devrions aider les jeunes à acquérir de la discipline et une bonne méthode de travail, à apprendre à prendre des décisions, et tout ce qui est nécessaire pour se débrouiller dans la vie.

Vous remarquerez que, chaque fois qu'il est question de quelque chose de nouveau susceptible de développer la personnalité des jeunes, on s'empresse aussitôt d'en charger les écoles. Les écoles s'occupent déjà de l'éducation physique, ce qui est très important, mais elles doivent également enseigner aux jeunes comment fonctionner en famille dans la société, comment aborder le problème de la drogue, etc.

Or, un des gros problème de l'enseignement est l'écart qui existe entre le temps des parents et les possibilités des élèves. Dans une société riche comme la nôtre, les parents s'attendent en effet à ce que leurs enfants fassent mieux qu'eux, et notamment à ce que l'université leur ouvre les portes des carrières professionnelles, jugées plus prestigieuses que les métiers. Or, nous devrions essayer de convaincre les gens que les métiers sont tout aussi valables et méritoires que les professions libérales.

Nous devrions donc former aussi bien les parents que les élèves. Nous ne disposons pas des fonds nécessaires pour offrir cette formation dans ma province; mais les centres de main-d'œuvre pourraient peut-être se charger d'expliquer aux parents l'intérêt que présentent les métiers dits techniques. Tant que l'attente des parents ne sera pas conforme à la réalité, des problèmes se poseront nécessairement.

Nous espérons donc que vous parviendrez à convaincre le gouvernement fédéral d'augmenter nos moyens financiers. Lors de la réunion du conseil des ministres de l'éducation, les autorités fédérales pourront peut-être essayer de dégager un



## [Text]

Council of Ministers of Education so that we can have some kind of a unifying concept in force where there could be similarities at least of vocabulary, and of qualifications and conditions for the various jobs and careers that are available. We put that before you also. We believe that if the federal government could provide moneys and perhaps personnel in this area, we would be able to alleviate unemployment. It would be more of a preventive measure than a therapeutic one.

So, Mr. Chairman, I know that time runs and I would rather answer questions than speak. We would appreciate somewhere the federal government making available on a voluntary basis seminars or workshops for our guidance counsellors, and we would appreciate some kind of standardization between the various provinces. We do believe that our new thrust will have to go more and more toward clear guidance, and that we will need help in this area.

May I just close with one other thing. As you know, many of our technical programs throughout Canada are a result of federal co-operation with the various provinces in 1967, the occupational acts and grants undertaken at that time to develop technical education, and most of our systems in Canada are still using the equipment that was purchased at that time. May I point out that it is hopelessly out of date.

I am just thinking of my own system. I was in one of our schools the other day and we have very modern schools in Etobicoke, but for example, I teach young people lathe work which is done meticulously, using callipers and various instruments. You realize of course that there is no industry in Toronto that employs anyone who knows that type of lathe work anymore. You have to know a computer manual, and the computer that goes on the lathe. That is the way it is done now, and we have not the money nor the personnel who can train a person in that. I am just using that, Mr. Chairman, as a very small illustration of relevancy to show that we need so much in our educational system. We still believe in our young people. We believe in our country, and we are optimistic that there is a great future, but we have to solve some of these aspects.

Mr. Chairman, on behalf of the Canadian School Trustees' Association, we are grateful for this opportunity to appear before this committee.

**The Chairman:** Thank you. You did not read the brief that you had sent us in advance.

**Mr. Kiddell:** Could you attach that please, Mr. Chairman?

**The Chairman:** With permission of the committee, I attach the brief.

**Mr. Kiddell:** I might say I really took the highlights out of the brief.

**The Chairman:** Fine. I will just ask a few questions and we will have time for others as well. Does your association hold national conferences and, if you do, do you discuss with the school trustees' associations from other provinces, how you might facilitate mobility in the country? In other words, how to standardize to a certain extent curriculum and so on, so that

## [Translation]

consensus quant aux qualifications requises pour les emplois existants. Je pense par ailleurs que, si le gouvernement fédéral mettait à notre disposition du personnel qualifié et des crédits suffisants, une meilleure orientation des élèves permettrait de réduire le chômage dans une certaine mesure.

Comme le temps presse, monsieur le président, je vais en rester là de façon à ce qu'il me reste assez de temps pour répondre à vos questions. Il serait donc bon que le gouvernement fédéral organise des ateliers à l'intention des conseillers en orientation; il serait également souhaitable de standardiser dans une certaine mesure les programmes d'enseignement des différentes provinces. Je suis convaincu en effet qu'une orientation des élèves bien comprise jouerait un rôle de plus en plus important à l'école.

J'aimerais maintenant évoquer une autre question. L'enseignement technique existant actuellement au Canada résulte de l'accord conclu en 1967 entre les autorités fédérales et provinciales; or, la plupart des écoles utilisent encore à l'heure actuelle du matériel acquis en 1967, alors qu'il est bien entendu depuis longtemps déprévié.

Ainsi, l'autre jour, je me suis rendu dans une des écoles les plus modernes d'Etobicoke où on enseigne aux élèves le métier de tourneur, lequel exige un travail méticuleux à l'aide de différents instruments tels le pied à coulisse. Or il n'existe plus une seule usine à Toronto où l'on utilise des tours de ce genre. Tous les tours modernes sont informatisés. Or, nous n'avons ni les crédits ni le personnel qualifié pour enseigner ces techniques aux jeunes. Je vous ai donné cet exemple pour montrer que les besoins en matière d'éducation sont énormes. J'ai foi en notre jeunesse ainsi qu'en notre pays et je suis optimiste quant à l'avenir; il n'empêche qu'il y a certains problèmes urgents et graves à résoudre.

Monsieur le président, au nom de l'Association canadienne des commissions d'écoles, nous vous remercions de nous avoir invités.

**Le président:** Merci. Vous n'avez pas lu le mémoire dont vous nous avez fait parvenir le texte à l'avance.

**M. Kiddell:** Vous pourriez peut-être l'annexer au compte rendu de la réunion.

**Le président:** C'est ce que je vais faire avec l'accord du comité.

**M. Kiddell:** J'ai parlé des aspects essentiels de mon mémoire.

**Le président:** Parfait. Je voudrais vous poser quelques questions, après quoi ce sera au tour des membres du comité. Votre association organise-t-elle des congrès nationaux, et dans l'affirmative, discutez-vous avec vos homologues provinciaux des moyens susceptibles de promouvoir la mobilité de la population? Il faudrait en effet essayer d'uniformiser les programmes

## [Texte]

a person coming from Etobicoke can go to B.C., and so that a young person from Manitoba can go to Toronto and a Newfoundlander can go to Montreal, and so on. At your national conferences do you discuss these difficulties and do you pass resolutions directed to your departments of education and to the federal government to facilitate mobility in the country?

**Mr. Kiddell:** Thank you very much, Mr. Chairman; that is a very appropriate question. The Canadian School Trustees' Association does have one annual meeting a year. Travel costs now have got to the point where it is impossible for us to have too many conferences. This year it is in Calgary. But coupled with that, we have a congress on education which does give this cross fertilization which you talk about but on a very limited scale; it is for four days at the most. So that is one of the national functions.

• 1010

The other one, of course, is by The Canadian Education Association, which is a combination of professional pedagogues and trustees and other people interested in education. This too to some extent incorporates some of the ideas you brought about. There is a national association of guidance officers in all school systems, and it meets and shares information.

We do get some help from the federal government for the Canadian School Trustees' Association.

Do we get anything from the federal government?

**Mr. C. H. Witney (Executive Director, Canadian School Trustees' Association):** No.

**Mr. Kiddell:** None at all?

**Mr. Witney:** No.

**Mr. Kiddell:** I am sorry; I thought we did. Now maybe we will.

I think the CEA gets something from the federal government, Mr. Allmand, but we have not yet developed anything. Maybe it would be a very good thing, as you suggested to us, if we did organize a dominion-wide conference on this whole matter of guidance. I know that in Ontario I can organize, through our various school boards, a conference for Ontario. That is not hard; in fact, we are having one in about three weeks. We have been very fortunate in being able to use our own industrial commissioners in Ontario to do this sort of thing, and we have developed things like the Linkage program and various programs. I brought along with me—if I might file some of them—for example, the IRC and the Productivity Improvement Plan—if I could file those just as a sample. We could do more of that, we believe, on a federal level.

That is about what is happening. It is not very much, is it?

**The Chairman:** What about your contacts with other educational associations, such as home and school or parent-teacher Associations, which are also concerned with the quality of education and training? What sort of contacts do you have with them? Can they be improved upon? Are they useful?

## [Traduction]

scolaires de façon à ce que les jeunes puissent se rendre d'une province à l'autre pour trouver de l'emploi. Ces problèmes figurent-ils à l'ordre du jour de vos congrès et avez-vous soumis des suggestions à vos ministères provinciaux de l'Éducation ainsi qu'au gouvernement fédéral afin de faciliter la mobilité de la population?

**M. Kiddell:** L'Association canadienne des commissaires d'écoles se réunit une fois par an. Les frais de déplacement nous interdisent de nous réunir plus souvent. Cette année, le congrès aura lieu à Calgary. En outre, il y a le congrès de l'éducation au cours duquel des représentants de l'enseignement venus de toutes les parties du pays peuvent échanger leurs points de vue; mais ce n'est sans doute pas assez, vu que le congrès ne dure que quatre jours.

L'autre rôle est rempli par l'Association canadienne d'éducation qui regroupe et les pédagogues de profession et les commissaires, entre autres. Là encore, on trouve dans une certaine mesure, représentées certaines des idées que vous venez de formuler. Il y a également dans toutes les commissions scolaires une association nationale des conseillers en orientation, qui se réunit et partage son information.

L'Association canadienne des commissaires d'écoles reçoit une aide du gouvernement fédéral.

Recevons-nous quelque chose du gouvernement fédéral?

**M. C. H. Witney (directeur général, Association canadienne des commissaires d'écoles):** Non.

**M. Kiddell:** Rien du tout?

**M. Witney:** Non.

**M. Kiddell:** Excusez-moi; je pensais que nous recevions quelque chose. Peut-être que, maintenant, nous recevons quelque chose.

Je crois que l'ACE reçoit quelque chose du gouvernement fédéral, monsieur Allmand, mais nous n'avons rien mis au point encore. Ce serait peut-être une excellente chose si, comme vous nous le proposez, nous organisons une conférence nationale sur la question de l'orientation. Je sais qu'en Ontario je puis le faire par l'entremise des diverses commissions scolaires, je puis organiser une conférence en Ontario. Ce n'est pas difficile, en fait, nous en avons une dans environ trois semaines. Nous avons eu la bonne fortune de pouvoir avoir recours en Ontario à nos commissaires à l'industrie pour ce genre de choses, et nous avons pu mettre sur pied plusieurs programmes dont «Linkage». J'ai apporté ici, peut-être puis-je les déposer à titre d'exemple, le CRI et le plan d'amélioration de la productivité. Mais nous pourrions faire davantage, à notre avis, au niveau fédéral.

C'est à peu près tout ce qui se passe. Ce n'est pas beaucoup, n'est-ce pas?

**Le président:** Quels sont vos contacts avec les autres associations homologues comme la *Home and School Association* ou la *Parent-Teacher Association* qui s'intéressent également à la qualité de l'enseignement et de l'information? Avez-vous des



[Text]

**Mr. Kiddell:** Yes, they are very useful. In almost the area I was talking about, in getting parents to be more accepting of the fact of this change of direction of education, certainly I would say that both the Canadian Home and School Council and the provincial home and school councils, Mr. Allmand, are very supportive of this change. They realize that this has to come in education.

**The Chairman:** We all know that we are faced with a declining birth rate in Canada, or at least, we have been faced with a declining birth rate since the early 1960s, and this has led, in several provinces, to the closing of schools and the laying off of teachers. How are your associations adapting to this declining birth rate and the effect on your school system?

**Mr. Kiddell:** Well, being the chairman, Mr. Allmand, of the Etobicoke system, which is the fastest declining system in Canada by the latest CEA survey—7.5 per cent a year is my decline in enrolment; in 1972 in my system there were 71,000 or 68,000 students, around that figure, and I had 39,000 this September; and that is in nine years. That is how fast a decline one has.

In the first place, I think school boards, Mr. Allmand, have to be aware that even with declining enrolment our function is to keep providing quality programs. If this means consolidation, then we have to tackle that. It is a tough proposition closing schools, as I am sure my friend from Calgary over there knows. It can almost be a revolution, because people do attach a sentimentality to the building. This is all part of training parents. Buildings are not programs, and as long as systems can provide programs . . .

You talk about the decline of teaching staff. It is true that there was, of course, a reduction in teaching staffs. On the other hand, school boards all over Canada have been reducing the number of pupils per class and adding new programs; many provinces have put in mandatory forms of education, especially in the area of special education—British Columbia for one, and Ontario just has. So this is compelling us to have a certain number of teachers. Regardless of our decline, we still have to employ so many teachers. So the reduction of the teaching ranks is not as pronounced as it was, say, three or four years ago.

**The Chairman:** Are you adapting in the sense that you are keeping those schools open, let us say for adults, for retraining programs, for upgrading and so on? The number of births and the number of young children coming into the schools are declining. Perhaps the schools' mission should be changed to

[Translation]

contacts avec elles? Pouvez-vous les améliorer? Vous sont-ils utiles?

**Mr. Kiddell:** Oui, elles nous sont très utiles. Dans presque tous les domaines dont j'ai parlé, pour que les parents soient plus réceptifs à l'idée d'un changement d'orientation dans l'enseignement, il est certain que et le Conseil canadien et les chapitres provinciaux de l'association foyers et écoles, monsieur Allmand, sont très en faveur de ce changement. Ils se rendent bien compte que cette évolution de l'enseignement est inévitable.

**Le président:** Nous savons tous que nous devons faire face à une diminution du taux de natalité au Canada, ou tout au moins, nous accusons une diminution du taux de natalité depuis le début des années 1960, ce qui a engendré, dans plusieurs provinces, la fermeture d'écoles et la mise à pied de professeurs. Comment vos associations se sont-elles adaptées à cette diminution du taux de natalité et quelles en ont été les répercussions sur votre système scolaire?

**Mr. Kiddell:** A titre de président, monsieur Allmand, de la Commission scolaire d'Etobicoke, victime, selon le dernier relevé de l'ACE, de la diminution la plus rapide au Canada—7.5 p. 100 de diminution par an du nombre d'inscriptions; en 1972, dans ma commission scolaire, il y avait plus ou moins 71,000 ou 68,000 étudiants. Au mois de septembre de cette année, j'en avais 39,000, après 9 ans donc. Voilà l'ampleur du déclin.

En premier lieu, je crois, monsieur Allmand, que les commissions scolaires doivent admettre que, malgré le déclin du nombre d'inscriptions, notre rôle consiste toujours à fournir des programmes de qualité. Si cela signifie un regroupement, alors c'est par là qu'il faut commencer. Il est difficile de fermer des écoles, comme mon ami de Calgary le sait certainement, j'en suis persuadé. C'est presque une révolution, car les gens s'attachent sentimentalement à un bâtiment. Tout cela fait partie de la formation des parents. Les bâtiments ne sont pas les programmes et, dans la mesure où les commissions peuvent fournir des programmes . . .

Vous avez parlé de la diminution du personnel enseignant. Il est vrai qu'il y a eu, évidemment, une réduction du personnel enseignant. D'autre part les commissions scolaires partout au Canada ont réduit le nombre d'élèves par classe et ont ajouté de nouveaux programmes; nombre de provinces ont mis en place des programmes obligatoires, surtout en ce qui touche à l'enseignement spécialisé, la Colombie-Britannique par exemple, et l'Ontario vient aussi de le faire. Ainsi, nous sommes forcés d'avoir un certain nombre de professeurs. Malgré une chute des inscriptions, il nous faut quand même le même nombre de professeurs. Ainsi, le nombre d'enseignants n'accuse pas une réduction aussi prononcée qu'il y a trois ou quatre ans par exemple.

**Le président:** Vous adaptez-vous en ce sens que vous maintenez des écoles pour les adultes par exemple, pour des programmes de formation et de perfectionnement? Le nombre de naissances et le nombre de jeunes enfants qui entrent à l'école diminue. Peut-être les écoles devraient-elles changer leur mis-

## [Texte]

re-educating or educating or upgrading the adult population which needs new skills to meet the new technology. What is being done in that respect by our school boards across the country?

**Mr. Kiddell:** Mr. Chairman, of course the federal government is responsible for two very important areas of upgrading. One is the manpower program. The federal government's manpower officials can enter into agreements with local school boards or with community colleges. That program is very much in place. This is upgrading. The other of course is ESL—english to students of other languages, which is the upgrading of communications skills. Again, this is financed through grants from the federal government, as I understand it, through the laundering processes of the provincial grants to their various jurisdictions. So, local school boards are conducting this.

A great number of boards, in cities in particular, are having adult day classes which are credit courses. They are also interest courses because of the fact, if I may point out—and again forgive me for being so parochial as to use my own community—that 25 per cent of the people in my locality are now retired. They have a great deal of leisure time. This is one of the things that school boards are facing all over this country, that they are going to have more and more leisure time people to look after because, again, society puts that onus on the school boards or recreation facilities.

We would like—and what I put there as a submission to you—to co-operate with industry, and with business and commerce, that they would tell us what they need, I am delighted that I can think of an episode in Ontario where a certain union approached a school board and said that their employees needed upgrading in mathematics. That school board was able, on a fee-for-service basis, to send in teachers at noon hour to the lunchroom at that factory and conduct courses in mathematics for those workers who wanted instruction. I think that is very progressive. I hope that more and more of that service can be done. I do not know if this answers your question but I know what you are driving at.

**The Chairman:** Yes, I think you got the gist of my question. We now have two high schools and several grade schools crowded up in my constituency. On the other hand, people are being laid off from industries because they do not have the necessary skills for the new electronic and communications equipment, the robots and so on. It would seem to me that those schools that are being boarded up could be kept open with retraining and upgrading program for adults.

I have some more questions but I am going to allow the other members to ask theirs because some of them may have to go. I will call on Jim Hawkes and then Brian Tobin.

**Mr. Hawkes:** Thank you, Mr. Chairman. I have, at least in part, the same theme. The twist, perhaps, is asking whether

## [Traduction]

sion dans le but de recycler ou de former ou de perfectionner la population adulte qui doit acquérir de nouvelles connaissances pour répondre aux besoins des nouvelles technologies. Que font les commissions scolaires canadiennes à cet égard?

**M. Kiddell:** Monsieur le président, évidemment, le gouvernement fédéral est responsable de deux secteurs très importants du perfectionnement. D'abord il a le programme de main-d'œuvre. Les fonctionnaires des centres de main-d'œuvre du gouvernement fédéral peuvent conclure des ententes avec des commissions scolaires locale ou avec les collèges communautaires. Ce programme est très efficace, et il s'agit là de perfectionnement. L'autre cours que nous pouvons offrir, c'est l'anglais langue seconde, c'est-à-dire le perfectionnement des moyens de communication. Encore là, le gouvernement fédéral finance par des subventions ce genre de programmes via les subventions provinciales. Ainsi, les commissions scolaires locales offrent ce genre de programmes.

Un grand nombre de commissions scolaires, particulièrement dans les villes, tiennent des classes de jour pour adultes en vue de l'obtention de crédits. On offre également des cours «d'intérêt» car, permettez-moi encore une fois je m'en excuse de donner ma propre localité en exemple, 25 p. 100 des habitants de ma localité sont maintenant à la retraite. Ils ont donc beaucoup de loisirs. D'ailleurs, les commissions scolaires font face à ce même phénomène partout au Canada: il y aura de plus en plus de gens ayant de plus en plus de loisirs et dont il faudra s'occuper car, là encore, c'est aux commissions scolaires ou à l'infrastructure récréatives que la société confie cette responsabilité.

Nous aimerions... je vous adresse là une demande, collaborer avec l'industrie, le milieu des affaires et du commerce, de façon à ce qu'on me dise ce qu'il faut. Je suis enchanté de pouvoir vous faire part d'une initiative prise en Ontario: un syndicat avait fait part à une commission scolaire du fait que ses membres avaient besoin de se perfectionner en mathématiques. La commission scolaire fut en mesure, moyennant honoraires, d'envoyer des professeurs pendant l'heure du déjeuner au mess de l'usine pour donner des cours de mathématiques aux travailleurs qui le désiraient. Voilà je crois une initiative avant-gardiste. J'ose espérer que ce genre de service pourra être offert de plus en plus souvent. Je ne sais si j'ai répondu à votre question, mais je sais à quoi vous voulez en venir.

**Le président:** Oui, je crois que vous avez saisi le sens de ma question. Il y a à l'heure actuelle deux écoles secondaires et plusieurs écoles primaires qui ont fermé leurs portes dans ma circonscription. D'autre part, les industries mettent à pied des travailleurs parce que ceux-ci n'ont pas les connaissances nécessaires pour utiliser le nouvel équipement électronique et de communication, les robots, etc. Il me semble que ces écoles qu'on ferme pourraient être converties pour des programmes de formation et de perfectionnement aux adultes.

J'ai une autre question, mais je vais permettre aux autres membres du Comité de poser les leurs car certains d'entre eux doivent nous quitter. Je cède donc la parole à Jim Hawkes et ensuite à Brian Tobin.

**M. Hawkes:** Merci, monsieur le président. J'aimerais aborder, du moins en partie, le même thème. Pourriez-vous, main-



## [Text]

now or in a subsequent communication, you could do your best to list the barriers. I share the concern about boarded up schools, the fact that there are a lot of adults who could benefit from programs held in those schools. In my particular community the budget of the school board is such that it could not undertake these additional responsibilities and still do a quality job with the students. It is not always clear to me where those barriers are.

**Mr. Kiddell:** I think one of the chief barriers, Mr. Hawkes, is the fact that provinces, under the constitution, have the responsibility of public education. If federal funds are available, and have been, and gratefully so, they have to go through the legislative grant processes of that particular province. I know in Ontario if you were to give money for certain projects, it would still have to go through our provincial system of granting. I might get part of it. That is fine; I am not saying they do not use it all for the purpose you gave it, but there are no flow-through grants, if I may put it that bluntly. I do not know whether we want to get into that or not, but that would help, in my opinion. You might have a lot of competition for who gets them, but that might not be a bad thing, too. That is one of the barriers.

• 1020

I think the other barrier, if I may, Mr. Chairman and to you Mr. Hawkes, is: How much should public education, which is on the whole funded, at least in most communities by 50 to 60 per cent of local property taxes, how much responsibility have we got for things that are more community, provincial and federally oriented? I mean, public education still has the concept, "We have youth to educate", and then again the pendulum is swinging and we have the whole community to educate. Now, how much can we put on to the private property taxpayer to take on that burden? I think that is another of the barriers.

**Mr. Hawkes:** We, I think, struggle with the dilemma that post-secondary education, when it takes place in a community college or a university, is heavily subsidized by a broader group of taxpayers, but skill training, apprenticeship training, tends to be subsidized by specific employers; there is another, I guess, similar kind of dilemma.

In several places in your brief you mention the need for industry, labour and government co-operation relevant to the educational process. I am assuming that is probably best identified locally; that you are really talking about the integration on some kind of limited geographic basis as the preferred mode.

**Mr. Kiddell:** Yes, very much so.

**Mr. Hawkes:** You talk about the need for teachers, and specifically guidance counsellors, in the total education system to have a stronger work orientation. One of the dilemmas that

## [Translation]

tenant ou plus tard, nous faire la liste de tous les obstacles que vous connaissez. Je suis moi aussi inquiet de toutes ces fermetures et du fait que beaucoup d'adultes pourraient profiter de programmes qui pourraient justement se donner dans ces écoles. Dans ma localité, le budget de la commission scolaire interdirait purement et simplement ce genre de responsabilités supplémentaires à moins de sacrifier la qualité de l'enseignement dispensé aux élèves. Je ne conçois pas toujours clairement où se trouvent les obstacles.

**M. Kiddell:** Je crois que l'un des obstacles principaux, monsieur Hawkes, est le fait que c'est la province qui, en vertu de la Constitution, a compétence en matière d'enseignement public. Si le fédéral met des crédits à notre disposition, comme il le fait, et nous lui en sommes reconnaissants, ceux-ci doivent passer par le processus législatif d'attribution des subventions en vigueur dans la province concernée. Je sais qu'en Ontario, si vous me donniez de l'argent pour certains projets, je devrais quand même passer par le régime provincial de subventions. J'en obtiendrais peut-être une partie. C'est parfait; je ne dis pas que l'argent n'est pas utilisé aux fins prévues, mais il n'y a aucune subvention directe possible si je peux m'exprimer aussi directement. Je ne sais pas si nous voulons ou non nous intéresser à cette question, mais cela serait à mon avis utile. Il y aurait peut-être beaucoup de concurrence pour obtenir ces subventions, cela non plus ne serait peut-être pas mauvais en soi. Voilà l'un des obstacles.

L'autre obstacle, avec votre permission monsieur le président, est le suivant, monsieur Hawkes: jusqu'à quel point l'enseignement public qui, dans l'ensemble, est financé du moins dans la plupart des localités, de 50 à 60 p. 100 par la taxe foncière locale, doit-il assumer une responsabilité supplémentaire pour des choses qui sont davantage communautaires, provinciales et fédérales? L'enseignement public part toujours de l'idée qu'il faut «enseigner aux jeunes» et, encore une fois, il y a revirement de la situation et nous nous retrouvons avec toute la société à instruire. Jusqu'à quel point pouvons-nous demander aux propriétaires fonciers d'assumer un tel fardeau? Voilà à mon avis un deuxième obstacle.

**M. Hawkes:** Nous avons également je crois le dilemme que l'enseignement post-secondaire, qu'il soit collégial ou universitaire se trouve très largement subventionné par un groupe bien plus important de contribuables, alors que la formation technique, la formation des apprentis est plutôt financée par des employeurs précis; c'est là je suppose un dilemme du même ordre.

A plusieurs reprises vous invoquez dans votre mémoire, la nécessité, pour l'industrie, les syndicats et le gouvernement, de collaborer dans le cadre des programmes d'enseignement. Je présume que vous parlez à l'échelle locale et qu'en fait, vous parlez d'une intégration qui serait de préférence faite dans des limites géographiques restreintes.

**M. Kiddell:** Oui, en effet.

**M. Hawkes:** Vous mentionnez la nécessité d'avoir des enseignants, et plus particulièrement des conseillers en orientation, dans l'ensemble du système scolaire, qui assument une meilleur

[Texte]

others, particularly from trades groups, have surfaced for us is that in a sense the bulk of teachers have never worked.

**Mr. Kiddell:** In anything else?

**Mr. Hawkes:** In anything other than teaching, and they do not have the kind of office or factory experience. I wonder if you have any suggestions for us on that dilemma?

**Mr. Kiddell:** Oh, yes. I would love to go away from this meeting or from some meeting some day with something in my hand where I could set up mini-sabbaticals or something, where I could let a teacher go off into industry or to business for three months, six months, or a year. I could not agree with you more, Mr. Hawkes. The tunnel vision of teachers is a problem, and I say that kindly to my colleagues in the pedagogical profession, but they need to get out there to see what actually is going on. Some of us are trying to do a little bit of that; we have people on our staffs who do go out and visit industries and so on, but it is not enough. I could not agree more. The thing is, we have to have some kind of financing for it; I do not know how we will work it.

**Mr. Hawkes:** Okay. On page 4 I would paraphrase one of your ideas that I think is consistent with others. You are really saying that a fundamental building-block to this process of preparing the work-force is the need for a data base.

**Mr. Kiddell:** It is a need for . . . ?

**Mr. Hawkes:** A data base. You have to understand what kinds of broad . . .

**Mr. Kiddell:** Yes. I am delighted to see the data base my colleague has provided. It is going to be a great asset, I know, to my particular field.

**Mr. Hawkes:** Did you see that data base . . . ?

**The Chairman:** Just to put that on the record, you are referring to the report put out by Statistics Canada . . .

**Mr. Kiddell:** That is right.

**The Chairman:** . . . on the employment problems of youth that came out the other day.

**Mr. Kiddell:** Yes, yes, that will be of great assistance.

**The Chairman:** We will be dealing with that report in a week or two.

**Mr. Kiddell:** In fact, already my mind is boggled, Mr. chairman and Mr. Hawkes, by trying to think how I can get that and use that with the guidance personnel of my own system and in some of the other systems in Ontario.

• 1025

**Mr. Hawkes:** The priority for that data base, in terms of its utility . . . You can have a local data base, a provincial data base and a national data base. You do not have the money for all three, and certainly we do not seem to have the money for any one of the three most of the time. What would be of most utility, do you think, in terms of your planning?

[Traduction]

leure orientation vers le monde du travail. L'un des dilemmes que d'autres et notamment des témoins représentant des groupes professionnels ont mis en évidence pour nous, c'est que la majorité des enseignants n'ont jamais travaillé.

**M. Kiddell:** A autre chose?

**M. Hawkes:** A autre chose que l'enseignement, et qu'ils n'ont aucune expérience des bureaux ou des usines. Je me demande si vous avez des suggestions à nous faire à ce sujet?

**M. Kiddell:** Oui. J'adorerais sortir d'une réunion, celle-ci ou une autre avec en main quelque chose qui me permettrait d'établir un mini-congé sabbatique ou quelque chose de ce genre grâce auquel je pourrais envoyer un professeur dans une entreprise ou dans un commerce pendant trois mois, six mois ou un an. Je suis tout à fait de votre avis, monsieur Hawkes. La vision limitée des enseignants est un problème et c'est avec gentillesse que je le dis à mes collègues pédagogues, mais il leur faut sortir et aller voir ce qui se passe dans la réalité. Certains d'entre nous tentent de le faire sur une petite échelle; nous avons des membres de notre personnel qui vont visiter des usines, mais cela ne suffit pas. Je suis tout à fait d'accord. Le problème, c'est qu'il nous faut de l'argent pour le faire et je ne sais pas comment nous nous y prendrons.

**M. Hawkes:** Très bien. A la page 4, j'aimerais reprendre l'une de vos idées qui est tout à fait conforme à celles que d'autres ont exprimées. Vous dites en fait que la pierre angulaire de tout programme de préparation de la main-d'œuvre, c'est une base de données.

**M. Kiddell:** Une base . . . ?

**M. Hawkes:** Une base de données. Il vous fait comprendre quelles sont les grandes . . .

**M. Kiddell:** Oui. Je suis ravi de la base de données que m'a fournie mon collègue. Elle me sera particulièrement précieuse dans ma spécialité.

**M. Hawkes:** Avez-vous vu cette base de données . . . ?

**Le président:** Pour le procès-verbal, voulez-vous parler du rapport publié par Statistique Canada . . .

**M. Kiddell:** En effet.

**Le président:** . . . sur les problèmes d'emploi de la jeunesse, et qui est sorti il n'y a pas longtemps?

**M. Kiddell:** Oui, il sera extrêmement précieux.

**Le président:** Nous allons étudier ce rapport dans une semaine ou deux.

**M. Kiddell:** En fait, monsieur le président, je suis déjà en train de me creuser la cervelle pour voir comment utiliser ce rapport avec mon personnel d'orientation et celui des autres systèmes ontariens.

**M. Hawkes:** Quelle serait l'utilisation prioritaire de cette base de données . . . Vous pouvez avoir une base de données locale, provinciale et nationale. Vous n'avez pas assez d'argent pour avoir les trois et il est certain que nous ne semblons pas, la plupart du temps, avoir assez d'argent ne serait-ce que pour une seule des trois. Qu'est-ce qui vous serait le plus utile, pour planifier?



## [Text]

**Mr. Kiddell:** I think we can somehow or other piecemeal the local one. I think we can maybe do that with the problems I look after. We need some help on the national level. That is where we really need it because, as I think I said, Mr. Hawkes, of our mobility. That is where my concerns are. I cannot satisfactorily train students in my systems in Ontario who might be able to go to the east coast or the west coast or wherever.

**Mr. Hawkes:** Okay. You talk about the need—I guess it is both a problem and an opportunity—for co-operation that is required between different levels of government, from school boards through to the federal government, business and industry, but not in terms of what that co-operation should produce. In other words, if we are talking about a co-operative arrangement between the federal government, say, and the provincial government and what it does for school boards, do you need money for capital expenditure? You mentioned the lathers. You need money for some training and reorientation of teachers to some of these new concepts. I think, though you do not say it very explicitly, that you talk about the need for some greater degree of curriculum standardization because of mobility of populations. Can you put those three demands on the public purse into some kind of priority for me and help me understand out of your experience where you think the dollars might go first?

**Mr. Kiddell:** Well Mr. Hawkes, I come from a fairly good community, and when I use the word "good" I mean that it has a good assessment base. Consequently, in Etobicoke, I suppose I can raise taxes and I can put in this equipment. I think there are other areas, even in Ontario which have problems with their assessment-taxable base that could not put in the same equipment. So you are going to get one system that can provide something and another system almost next door that might not be able to provide it. This is where I think you have to have a higher form of government than the local one to provide equipment and standardize the equipment. I am just a little frog in a very tiny puddle; but in terms of the whole provincial and national scheme it seems to me and I hear rumours—that there are provinces which have and provinces which have not. So it looks to me as if the onus to develop this whole thing is going to be on a national level. Now that may be very simplistic on my part, but that is the way I feel it and see it.

**Mr. Hawkes:** Are you saying then that the equipment is the priority, that if you get the equipment the rest will follow?

**Mr. Kiddell:** The equipment and the guidance are the two priorities, as I see it.

**Mr. Hawkes:** Okay.

**Mr. Kiddell:** And I would link guidance with standardization of curricula.

**Mr. Hawkes:** I have a couple of other questions, but I think I should pass in the interests of fairness.

**The Chairman:** Mr. Tobin.

## [Translation]

**M. Kiddell:** Je crois que, d'une façon ou d'une autre, nous pouvons réussir à préparer quelque chose sur le plan local. Je crois que nous pouvons peut-être le faire au niveau des problèmes dont je m'occupe. Mais il nous faut de l'aide au niveau national. C'est là qu'il nous faut vraiment une base de données à cause, comme je l'ai dit monsieur Hawkes, de notre mobilité. Mes préoccupations se situent à ce niveau. Je ne peux pas former de façon satisfaisante dans le système ontarien des étudiants pour aller sur la côte est ou la côte ouest par exemple.

**M. Hawkes:** Très bien. Vous parlez de la nécessité... je suppose qu'il s'agit en fait d'un problème mais aussi d'une possibilité... d'une collaboration entre les divers paliers de gouvernement, des commissions scolaires jusqu'au gouvernement fédéral, le commerce et l'industrie, mais nous n'avons pas parlé des résultats de cette collaboration. En d'autres termes, s'il s'agit d'une entente de coopération entre le gouvernement fédéral et disons un gouvernement provincial, qu'est-ce que cela donnera aux commissions scolaires, vous faut-il des capitaux? Vous avez parlé du matériel d'atelier. Il vous faut de l'argent pour former ou recycler les professeurs à certains de ces nouveaux concepts. Bien que vous ne le disiez pas très explicitement, vous avez parlé de la nécessité de normaliser davantage les programmes d'études à cause de la mobilité de la population. Pouvez-vous me classer ces trois fonctions de deniers publics par ordre prioritaire et m'aider à comprendre, grâce à votre expérience, où l'argent devrait être d'abord dépensé?

**M. Kiddell:** Monsieur Hawkes, je viens d'une localité qui n'est pas mal et, lorsque je dis «pas mal», je parle de son assiette fiscale. Ainsi à Etobicoke, je suppose que je pourrais augmenter les taxes mettre du matériel en place. Toutefois, il y a d'autres régions, même en Ontario, qui ont des problèmes d'assiette fiscale et qui ne pourraient pas se permettre le même matériel. On aurait donc un système qui donnerait à gauche et devrait refuser à droite. C'est pourquoi j'estime qu'il faut un gouvernement, à un palier supérieur au palier local, pour fournir l'équipement et normaliser l'équipement. Je ne suis qu'une toute petite grenouille dans une toute petite mare; toutefois, il me semble qu'à l'échelle provinciale et nationale... j'entends des rumeurs... il y a des provinces nanties et il y a des provinces moins bien nanties. J'ai donc bien l'impression que la responsabilité de monter toute l'affaire reviendra au palier national. C'est peut-être très simpliste de ma part, mais c'est la façon dont j'envisage et dont je vois les choses.

**M. Hawkes:** Voulez-vous dire que la priorité, c'est l'équipement, que si vous avez l'équipement, le reste suivra?

**M. Kiddell:** L'équipement et l'orientation, voilà à mon avis les deux priorités.

**M. Hawkes:** Très bien.

**M. Kiddell:** Je rattache d'ailleurs l'orientation à la normalisation du programme.

**M. Hawkes:** J'ai encore quelques questions mais, par souci d'équité, je vais céder la parole.

**Le président:** Monsieur Tobin.

## [Texte]

**Mr. Tobin:** I must say that I found your brief and your particular comments, your off-the-cuff comments, very refreshing. I think you are onto a very important matter when you talk about attitudes. I found in the course of a lot of our hearings and in talking to many educators, especially if we are not talking to people who come from any other kinds of institutions other than trades and technology institutions, that the kind of thing you talk about does not come across as much as I personally would like to see it. I am just 26, and memories of high school are not that far away. I remember very well, very well, when you refer to parents' attitudes number one, and more important, I think, teachers' attitudes as to what students' aspirations should be. Most often what happens is that teachers reflect their own set of values when discussing career opportunities with students. There is kind of a feeling among high school students, I can assure you—my memory is not that old—that once you have ruled out an academic career at university level you then submit that as some kind of failure and you go on and make the best of it somewhere else. That is the attitude that exists in high school by and large and it primarily flows from both parents' pressure and aspirations for students. Second, in talking with teachers, they can only relate to you their advice in terms of their own set of values, and they are all university graduates of course.

• 1030

Now, I found your comment regarding providing career counsellors very succinct, but I also find that if you talk to educators, to teachers themselves and to people like yourself, in many provinces—and I would like your opinion on what the score is in your province—you find that within government there is not that much support to provide the kind of real career counselling that is needed. I know, for example, in Newfoundland, my own province, the government is trying to cut back on the expense of the education budget and one of the first areas of cutback was that very kind of thing. That is the kind of area that is suffering. Is that true of most other provinces? Is it true of Ontario?

**Mr. Kiddell:** You know it is kind of like a good news-bad news joke, it is partly true and it is partly not true. There is not a lot of extra money in education in Ontario because the thrust now, because of various lobbyings and so on, has gone to special education. There is not a strong thrust in spite of the fact there is great concern for this kind of career thing. I guess this is where trustees and industry and so on need to mobilize their lobby; to start to get a share of the moneys for this sort of thing, Mr. Tobin. As I said, I was really quite floored when I was down here in Ottawa not so long ago talking about the PEP program, which is trying to get bureaus set up in high schools to try to get jobs for our students, which is a thrust of your federal government that I commend them for, to find that there is no lobby for unemployed youth. Have you ever heard of one?

**Mr. Tobin:** No.

## [Traduction]

**M. Tobin:** Je dois avouer que j'ai trouvé votre mémoire, et tout particulièrement vos remarques à brûle-pourpoint, très rafraîchissantes. Je crois que vous touchez un point très important lorsque vous parlez d'attitude. J'ai constaté, au cours de nombre de nos séances, et en parlant à de nombreux éducateurs, surtout aux gens qui venaient d'établissements autre que des écoles professionnelles et les écoles techniques, qu'on ne percevait pas cette attitude dont vous parlez autant que j'aimerais le voir. Je n'ai que 26 ans et mes souvenirs de l'école secondaire ne sont pas si lointains. Je me souviens très bien, très bien, d'abord de l'attitude des parents, dont vous parlez, et, ce qui est plus important je crois, de l'attitude des professeurs quant à ce que devaient être selon eux les aspirations des étudiants. Très souvent les enseignants, lorsqu'ils discutent de carrière avec leurs étudiants, font preuve de partialité. Je peux vous assurer, mes souvenirs ne sont pas si lointains, que l'impossibilité de suivre des études supérieures est considérée par les étudiants du secondaire comme une sorte d'échec et toute autre solution comme un pis-aller. C'est une attitude presque universelle dont les parents et les étudiants eux-mêmes sont responsables. Deuxièmement, les enseignants ne peuvent prodiguer de conseils se rapportant à leur propre expérience et, bien entendu, ils sont tous universitaires.

J'ai trouvé que vos commentaires sur les conseillers en orientation professionnelle étaient très succincts. Cependant, lorsqu'on s'adresse à des éducateurs, à des enseignants ou à des gens comme vous, dans de nombreuses provinces, et j'aimerais savoir ce que vous pensez de la situation dans votre province, il ressort que le gouvernement lui-même ne fait pas les efforts véritablement nécessaires en matière d'orientation professionnelle. Par exemple, à Terre-Neuve, dans ma propre province, je sais que le gouvernement essaie de réduire le budget de l'éducation et un des premiers postes à en souffrir sera celui de l'orientation professionnelle. La situation est-elle la même dans la plupart des autres provinces? Est-ce ainsi en Ontario?

**M. Kiddell:** C'est un peu comme la blague sur la bonne nouvelle d'abord puis la mauvaise nouvelle ensuite. C'est en partie vrai et c'est en partie faux. Le budget de l'éducation en Ontario ne bénéficie pas véritablement d'une augmentation car ces crédits supplémentaires vont à l'éducation spécialisée, suite aux pressions de différents groupes. Le budget bouge très peu malgré cette question préoccupante de l'orientation professionnelle. Je crois qu'il est temps que des conseillers scolaires et l'industrie se mobilisent et réclament une partie de ces crédits pour ces services d'orientation, monsieur Tobin. J'ai vraiment été abasourdi lors de mes discussions à Ottawa, il n'y a pas si longtemps, au sujet du programme PEP dont les responsables essaient d'établir des bureaux dans les écoles secondaires pour essayer de trouver du travail à nos étudiants, initiative dont je félicite votre gouvernement fédéral, d'apprendre qu'il n'y avait aucun groupe de défense des jeunes chômeurs. Avez-vous entendu parlé d'un tel groupe de pression?

**M. Tobin:** Non.



[Text]

**Mr. Kiddell:** I find this rather staggering and I think it is the same way when we get into this whole area of career and employment opportunities, there just has not been enough pressure from the public on this whole matter. So there is not really any great surplus of funds in Ontario for that, no.

**Mr. Tobin:** I would submit to you that the important change in attitude that needs to be brought about is not among parents. If I can illustrate and maybe you will prove me wrong—but do you have some children of your own?

**Mr. Kiddell:** Yes, sir.

**Mr. Tobin:** What are they doing in secondary education?

**Mr. Kiddell:** Well thank you for my age, but I am now a grandfather; they are both graduated.

**Mr. Tobin:** The point I am making is that very often we hear of many people who recognize and say that we need to encourage our students to have a look at blue collar, at skilled trades and so on, but if you ask these people who are making that . . .

**Mr. Kiddell:** Well actually, I am very proud; my daughter is an actress which she certainly did not get from me, but . . .

**Mr. Tobin:** Well you talked about industry, and we attended a seminar in Toronto two weeks ago and I do not have the exact figures, but industry was telling us that something like 65 per cent—I think I am safe in saying that—of the skilled people in this country are over 35 years of age and, of those, over half are 50 or more. So it was suggested to us that right now there is a shortage of skilled trades people and that that problem is going to be compounded unless there is this kind of change of attitude you are talking about or we open the doors as far as immigration goes, wide open. Otherwise the system will break down. So it is more than just a matter of suggesting to students, this is where you can find a job, it is a question of keeping the country and keeping the wheels going. It is reaching, according to testimony we heard a couple of weeks ago, crisis proportions and will peak within the next five or ten years, given that the skilled workforce is aging and aging rapidly.

**Mr. Kiddell:** May I come in here, Mr. Tobin?

**Mr. Tobin:** Sure.

**Mr. Kiddell:** Just two things. When you think of technical training in the public school system—and I say this to our sorrow, I do not take any pride in this statement, in fact I am very reticent in making it, but for a long, long time technical training was looked upon as where students who had no academic attainment would go. I am afraid that technical training for a long time in Canada got the label of dumb-dumb. I am sorry, because that is not so, some of the most brilliant minds, I am sure, go into this and I give them credit.

• 1035

The other problem, besides that kind of label and the astigmatism that is there, is the fact that there is great confusion: If you go into technical courses, where does that relate to apprenticeship programs? Would you not be better to go to grade 10, get your number of credits and drop out—but

[Translation]

**M. Kiddell:** Je trouve cela renversant, et c'est ce même genre de démission publique qui est responsable de cette apathisme en matière d'emplois et d'orientation professionnelle. On ne peut donc dire que des crédits y soient consacrés en Ontario.

**M. Tobin:** Je me permettrai de dire que si un changement d'attitude important est nécessaire, il ne doit pas se faire au niveau des parents. Je vais essayer de vous le démontrer et vous me contredirez si je me trompe. Avez-vous des enfants?

**M. Kiddell:** Oui, monsieur.

**M. Tobin:** Quelles sortes d'études secondaires suivent-ils?

**M. Kiddell:** Je vous remercie de vous tromper sur mon âge, mais je suis grand-père et mes deux enfants ont déjà terminé leurs études.

**M. Tobin:** Très souvent, nous entendons les gens nous dire qu'il faut orienter nos étudiants vers les métiers manuels, les professions manuelles etc., mais si on leur demande . . .

**M. Kiddell:** En fait, je suis très fier; ma fille est actrice et je n'y suis certainement pour rien, mais . . .

**M. Tobin:** Vous avez parlé de l'industrie, et nous avons participé il y a deux semaines à un colloque à Toronto. Je ne me souviens plus du chiffre exact, mais les représentants de l'industrie nous ont dit que près de 65 p. 100,—je ne pense pas me tromper,—des ouvriers spécialisés de ce pays avaient plus de 35 ans, plus de la moitié ayant plus de 50 ans. Il en ressort que cette pénurie d'ouvriers qualifiés ne fera que s'aggraver à moins que ce changement d'attitude dont vous avez parlé ait lieu ou que nous n'ouvrions toutes grandes les portes à l'immigration. Si nous ne le faisons pas, tout le système s'écroulera. Dire simplement aux étudiants où trouver un emploi ne suffit pas, c'est l'avenir même du pays qui est en jeu. Comme on nous l'a dit il y a une ou deux semaines, cela atteint des proportions alarmantes et, d'ici cinq ou dix ans, nous serons en pleine crise compte tenu du vieillissement rapide de cette main-d'œuvre qualifiée.

**M. Kiddell:** Puis-je intervenir, monsieur Tobin?

**M. Tobin:** Bien sûr.

**M. Kiddell:** Deux petites choses. C'est avec beaucoup de peine et de réticence que je le dis, je n'en suis pas fier, mais pendant longtemps on a considéré la formation technique comme s'adressant aux étudiants ayant des capacités intellectuelles inférieures. Pendant longtemps, au Canada, malheureusement, la formation technique a été associée à une certaine forme d'infériorité. J'en suis désolé car ce n'est pas vrai, la formation technique a sa part d'esprits brillants et je le reconnais très volontiers.

De plus, vient se greffer à ce stigmate, une grande confusion. A partir de quel moment doit-on passer des cours techniques au programme d'apprentissage? N'est-il pas préférable d'aller jusqu'en dixième année, d'obtenir un certain nombre de crédits puis d'abandonner—en fait il ne s'agit pas véritable-

**[Texte]**

you are not really a dropout, you are just a transitional student—then get into an apprenticeship program? They appear in our books as dropouts and they should not, because they really have graduated into apprenticeships. That is still a great area of confusion. The guidance people say to me, "I could get Johnny to go into this, but his father says he should become an electrical apprentice, so just get in and get your credits and get out."

I do not know if that answers your question, but that is one of our problems.

**Mr. Tobin:** One or two more questions: You talked about the outdated equipment in the institutions; in talking to people, particularly people who run trades and technology colleges, they again complain of this. For example, in the testimony of one group of people they told us that they were still using tubes in the electronics lab in trade school in Newfoundland. We are told that that is not terribly uncommon across the country, that there are examples here and there.

**Mr. Kiddell:** Right.

**Mr. Tobin:** To provide that kind of retooling would be very expensive. From listening to your brief, seems that there are a number of areas in which you would suggest more assistance at the governmental level. All of these require money, so Jim's question I thought, was very appropriate, about prioritizing the areas, where, in fact, we need to put those dollars.

Do you think we should not be looking at providing more on-the-job or on-site training? In other words, we know we have all these fabulous facilities, because private enterprises has them to participate in a free-enterprise society. To try to copy those, to get carbon copies of those in institutions all over the country, would be very expensive. Do you see a future there?

**Mr. Kiddell:** Yes. I do. Actually, Mr. Tobin, we are going to have some very good date here for you—and for this committee, Mr. Allmand, if you want it. In several provinces, in particular in Ontario, I know that is going on—that is, what you have suggest, Mr. Tobin. We now have two forms of education known as alternative and co-operative education. The co-operative education pattern is for boys and girls in grades 9 and 10 who know that they are not going to go beyond the 16-year-old level, for whatever reason they want to quit school and get a job. We are using that time now. We get them into jobs, the school system does. They may work part time, or full time, or whatever, and we help them in every way to develop life skills, and all the rest of it, to make them fit into that job. In my own system we have over 100 students in that program right now in Etobicoke, and it is working well.

We also have the alternative program. This is where companies will come to us and say, "We need 15 people who are going to become diesel mechanics." We search our system and we find young people who want to be diesel mechanics. They work afternoons in that diesel firm, and in the mornings they are in school—or vice versa. We then build their course curriculum around that, so that it will assist them. This is on a very limited scale, but it is growing. Is that the sort of thing you are talking about?

**[Traduction]**

ment d'abandon, mais de transition—pour entrer dans un programme d'apprentissage? Nous parlons d'abandon d'études alors qu'en réalité il s'agit d'une préparation à l'apprentissage. Il reste que la confusion demeure. Les conseillers pédagogiques me disent: «Johnny pourrait suivre tel ou tel cours, mais son père veut qu'il devienne apprenti-électricien il suffit donc qu'il obtienne les crédits nécessaires et qu'il en reste là».

Je ne sais si cela répond à votre question, mais c'est un de nos problèmes.

**M. Tobin:** Encore une ou deux questions. Vous avez parlé de l'équipement désuet des établissements. Les responsables des collèges professionnels et techniques s'en sont plaints également. Par exemple, un groupe nous a dit que, dans les laboratoires d'électronique des écoles professionnelles de Terre-Neuve, ils se servaient encore de tubes. Ils nous ont dit qu'ils n'étaient pas l'exception et que de tels exemples se retrouvaient un peu partout au Canada.

**M. Kiddell:** Parfaitement.

**M. Tobin:** Cette modernisation de l'équipement coûte très cher. Dans votre mémoire, vous semblez suggérer une aide supplémentaire du gouvernement dans de nombreux domaines. Tout cela coûte de l'argent, et je crois que la question de Jim était tout à fait appropriée quand il a parlé de la nécessité d'établir une liste de priorités.

Ne pensez-vous pas que nous devrions faciliter la formation pratique, la formation sur le tas? En d'autres termes, nous savons que l'entreprise privée a des installations magnifiques nécessaires à sa participation à ce monde de libre entreprise. Essayer de copier ces installations et les reproduire dans nos institutions reviendrait très cher. Pensez-vous que ce soit une solution?

**M. Kiddell:** Oui. En fait, monsieur Tobin, nous avons des documents très intéressants à mettre à votre disposition et à celle du comité, monsieur Allmand, si vous le voulez. Dans plusieurs provinces, notamment en Ontario, ce que vous suggérez, monsieur Tobin, est une réalité. Nous avons deux formes d'éducation connues sous le nom d'éducation en alternance et d'éducation coopérative. L'éducation coopérative s'adresse aux garçons et aux filles des classes de neuvième et de dixième qui savent qu'ils quitteront l'école à seize ans, car quelles que soient leurs raisons, ils veulent quitter l'école et trouver du travail. Nous leur trouvons des emplois, les écoles trouvent des emplois à temps partiel ou à plein temps, et nous les aidons à acquérir tout ce qui leur est nécessaire pour fonctionner dans ces emplois. Dans les écoles, à Etobicoke, nous avons plus de cent étudiants participant à ce programme et cela marche bien.

Il y a aussi le programme d'éducation en alternance. Les compagnies viennent nous voir et nous disent: «Nous avons besoin de quinze jeunes pour les former comme mécaniciens sur diesel. Nous cherchons dans nos écoles les jeunes qui veulent devenir mécaniciens sur diesel. Ils travaillent l'après-midi pour ces compagnies et suivent les cours à l'école le matin, ou vice-versa. Nous modelons leur programme scolaire en conséquence afin de les aider. Cela se fait sur une toute



[Text]

**Mr. Tobin:** Yes.

**Mr. Kiddell:** We can do that. But you realize, of course, that part of our problem there is teachers.

**Mr. Tobin:** Yes, the same thing again.

You might be interested in knowing that in your own province the total number of people in the manufacturing business who are doing any kind of what we can honestly call training amounts to somewhere around 20 per cent. The association itself calls for a lot more. Procter & Gamble Inc., for example, in Ontario, is a good example to look at, they do all their own training.

**Mr. Kiddell:** Yes. May I also give a cue?—and no business plug is intended—IBM is doing a great job with us on our business trade students. Most offices today want students who come out of the commercial end of things to know how to use a word processor. Mr. Allmand, there are very few school systems that could afford a word processor for the students to learn on but IBM is willing to take our students into their shops and so on, and that is the sort of co-operation.

• 1040

**Mr. Tobin:** One last question, kind of unrelated. It refers more to the older students or young adults or adults, and that is the need for literacy training. I know in my own province this is a very serious problem. It is one we cannot ignore, and we have to do more about it. Are there many? Do you provide much training for illiterates in this province? How extensive is the problem in Ontario?

**Mr. Kiddell:** Well, it is really quite extensive, Mr. Tobin. I cannot give you the exact percentages, but in our adult day programs—Ottawa here has an excellent one, by the way, in their public system—is where there are a lot of people upgrading their skills in literacy, but there is still a great number. One of our problems is getting them to come out of the woodwork and to admit they need help in this area. There is a lot of it. That is one place we are well equipped to help; if we could get hold of them, we could do more.

**Mr. Tobin:** Thank you.

**Mr. Hawkes:** A quick point.

**The Chairman:** I want to ask some quick ones, too. Go ahead.

**Mr. Hawkes:** I think out of other testimony, we have discovered that we advertised for illiterates in the print media.

**The Chairman:** Yes. It would be better on a go-go radio station.

**Mr. Kiddell:** Yes, to me the advertising for them is almost like having open house at a funeral home.

**The Chairman:** Did you say 66 per cent of the cost of local schools is paid by local rate-payers?

[Translation]

petite échelle mais qui va grandissant. C'est bien à cela que vous pensiez?

**M. Tobin:** Oui.

**M. Kiddell:** Nous pouvons le faire. Cependant, vous comprenez bien entendu que ce qui pose un problème, ce sont les enseignants.

**M. Tobin:** Encore une fois la même chose.

Il vous intéressera peut-être de savoir que, dans votre propre province, environ 20 p. 100 des entreprises offrent ce genre de formation. L'Association des manufacturiers de l'Ontario demande elle-même à ce qu'il y en ait plus. La Procter & Gamble en Ontario, est un bon exemple. Cette compagnie assure elle-même la formation de ses futurs employés.

**M. Kiddell:** Oui. Puis-je aussi ajouter un nom? Ce n'est pas de la publicité gratuite, mais IBM nous aide énormément dans la formation de nos étudiants en commerce. Beaucoup de bureaux aujourd'hui veulent des étudiants ayant une formation commerciale car ils savent comment se servir d'une machine de traitement des mots. Monsieur Allmand, très peu d'écoles disposent de moyens suffisant pour pouvoir s'offrir les installations qui permettraient aux élèves de prendre le traitement des mots. Cependant IBM a accepté de former un certain nombre d'étudiants dans ses établissements.

**M. Tobin:** Je voudrais vous poser une dernière question. Il s'agit des étudiants plus âgés et des jeunes adultes pratiquement analphabètes. C'est un gros problème dans ma province. Il est inutile d'essayer de le camoufler. Y a-t-il beaucoup d'analphabètes en Ontario? Est-ce que vous leur offrez des cours?

**M. Kiddell:** Ils sont assez nombreux, monsieur Tobin, bien que je ne puisse pas vous citer de chiffres précis. Ottawa offre justement d'excellents cours destinés aux adultes pour leur permettre d'acquérir les rudiments de la langue écrite. La difficulté est de faire admettre aux intéressés qu'ils ne savent ni lire ni écrire. Il se fait justement que nous sommes bien placés pour les aider, mais il faut qu'ils commencent par se présenter à nous.

**M. Tobin:** Merci.

**M. Hawkes:** Puis-je poser une brève question.

**Le président:** Allez-y, moi aussi je voudrais en poser une.

**M. Hawkes:** Les témoins nous ont dit que des avis sur les cours destinés aux analphabètes avaient été insérés dans la presse écrite.

**Le président:** Il serait préférable d'avoir recours à la radio.

**M. Kiddell:** Je trouve que faire de la publicité pour les analphabètes revient un peu à organiser des visites guidées pour les maisons de pompes funèbres.

**Le président:** Vous dites bien que 66 p. 100 du budget des écoles était financé par les contribuables locaux?

## [Texte]

**Mr. Kiddell:** I would say an average, but I would think that is pretty fair, approximate.

**The Chairman:** That seems high to me. I would have thought the...

**Mr. Kiddell:** Maybe I am talking more of cities. Actually in Ontario, the Government of Ontario has a dream that they would like to assume 60 per cent of the cost of education and 40 per cent go on the local taxpayer. That is a dream.

**Mr. Tobin:** Dreaming in technicolour.

**Mr. Kiddell:** It is a dream.

**The Chairman:** Well, I understand that, for example in New Brunswick, Premier Robichaud a few years introduced his reforms to have school boards financed by provincial funds because what was happening prior to that was that parts of New Brunswick where they had rather wealthy citizens would have very good schools, but in the parts of New Brunswick where they had very poor schools, poverty just continued. The school system was bad. So he realized the only way you were going to have good schools all across the province was to have a much higher injection of provincial funds for all the schools.

I was under the impression, and maybe I am wrong—we will have to ask our researchers to look into this—that in nearly every province now the province paid over 50 per cent. However, you say that is not correct according to your figures.

**Mr. Kiddell:** Well, in my own experience it is not correct, at least in Ontario, but I cannot speak for the other provinces, Mr. Allmand.

**The Chairman:** I will have that researched.

**Mr. Kiddell:** If I may, not to debate with you but just ask, perhaps if you are researching it, if public funding from the local municipal tax base is going to be used in education, and I still believe it should be, then the only way the provinces can make equal educational opportunities is to have some form of a ceiling cost on student costs. For example, in the City of Toronto, which my Borough of Etobicoke is beside, one mill in the discretionary tax rate there raises \$7 million, which the education component can have. One mill in Etobicoke raises about \$350,000. So they can have more money to spend if they want it per pupil.

**The Chairman:** Yes, but as you pointed out, we are now living in a very mobile society. You have situations where one community educates people not only for another community but another province. Take Mr. Tobin's province and all of the Atlantic provinces; they have been exporting educated products for upper Canada for generations. Because we have an equalization system in Canada, the federal government through equalization gives money to those poorer provinces. But within the province one would think there would be a greater base of assistance as well. Otherwise, you would have even in the rich Province of Alberta, where Mr. Hawkes comes from, you could have school boards in the North, I presume, that would not have the same tax base as Lethbridge or Calgary West, those wealthy places. Anyway, I think we will

## [Traduction]

**M. Kiddell:** Plus ou moins.

**Le président:** Cela me paraît beaucoup.

**M. Kiddell:** Cela s'applique sans doute davantage aux centres urbains. Le gouvernement de l'Ontario espère qu'un jour il pourra se charger de 60 p. 100 du coût de l'enseignement, les 40 p. 100 restants étant à la charge des contribuables locaux. Mais, pour le moment, il ne s'agit que d'un rêve.

**M. Tobin:** Et encore du rêve en technicolor.

**M. Kiddell:** Oui.

**Le président:** Il y a quelques années, M. Robichaud le premier ministre du Nouveau-Brunswick avait décidé que désormais les commissions scolaires seraient financées par la province; en effet jusque là, les bonnes écoles étaient situées presque exclusivement dans les quartiers nantis, tandis que dans le reste de la province, un enseignement médiocre aidait à perpétuer la pauvreté. M. Robichaud s'était rendu compte que, pour avoir un enseignement de qualité partout, toutes les écoles devaient pouvoir bénéficier d'un plus gros soutien financier de la province.

Je croyais que, dans pratiquement toutes les provinces, plus de 50 p. 100 du coût de l'enseignement est à charge de la province. D'après vous ce n'est pas exact.

**M. Kiddell:** Ce n'est pas exact en ce qui concerne l'Ontario; je ne sais pas ce qui se passe ailleurs.

**Le président:** Je demanderai à nos chercheurs d'étudier la question.

**M. Kiddell:** Si l'enseignement doit continuer à être financé en partie par des impôts municipaux, la seule façon à mon avis de réaliser l'égalité des chances en matière d'éducation est d'imposer un plafond aux crédits de l'enseignement. Ainsi, dans la ville de Toronto, un millième de l'impôt foncier discrétionnaire produit 7 millions de dollars, montant qui peut éventuellement être destiné à l'enseignement, alors qu'à Etobicoke, municipalité voisine de Toronto, ce même millième ne produit de \$350,000, si bien qu'à Toronto on peut dépenser beaucoup plus par élève qu'à Etobicoke.

**Le président:** C'est vrai, mais ainsi que vous l'avez vous-même fait remarquer, notre société est devenue hautement mobile. Les élèves éduqués dans telle localité vont travailler non seulement dans la localité voisine mais bien souvent dans une autre province. Ainsi, depuis des générations déjà, les provinces atlantiques ont exporté les jeunes qui y ont terminé leurs études. Le gouvernement fédéral aide les provinces les plus pauvres grâce aux paiements de péréquation. Mais, à l'intérieur des provinces elles-mêmes, il faudrait essayer d'aider davantage les localités les plus démunies. Ainsi, dans la riche province de l'Alberta représentée par M. Hawkes, les commissions scolaires du nord ne disposeraient pas des mêmes moyens financiers que celles de Lethbridge ou de Calgary ouest qui sont des quartiers riches. Nous essaierons d'obtenir



[Text]

try to get some more information on it. You talked about the lobby for the unemployed youth . . .

• 1045

**Mr. Kiddell:** Yes, sir.

**The Chairman:** You are right, there is no big lobby but we have had citizens groups appearing before us on their behalf. In Hamilton the other day we had a group called Citizen Action Group which is an Outreach program financed by the federal government. It is a private group but they receive money and they are working with unemployed youth and they spoke on their behalf. We had the National Union of Students here who spoke on their behalf. We have had some, but it is not a very strong lobby. What we have been told is that the great percentage of unemployed youth are either not trained at all—they are dropouts; they dropped out at 17 or 18 before they finished high school and they migrate to the big cities; they come from Northern Ontario, from the Indian reserves across the country—or they have their high school diploma or even their B.A., but they have a very general education which does not give them a ticket for work. They have no marketable skills that the employer wants to buy. He is not interested in a general B.A. in sociology. That is not going to help him increase his production or do anything. Those are the people, we are told, who are mostly on the unemployment list, not the engineers, not the technologists, not the nurses, not the physiotherapists, not the highly skilled stenographers, et cetera. Now, the point is this: I guess what we have to do is make sure that, if these people who either drop out, or who have general training and have tried to get a job for two or three years and cannot get them, we have good retraining, get them back into schools, back into training facilities and give them some help so that they can get trained and fill these jobs. What is your reaction to that?

**Mr. Kiddell:** I agree with you, Mr. Allmand. Perhaps I have to answer your question with a question. I guess really what you are saying is that our school system today—it is a luxury for us to train generalists.

**The Chairman:** Can we not do both?

**Mr. Kiddell:** Here again we are getting very close to the infringement on human rights if we start to stream immediately and say, hey, you have all the attributes and qualifications to take technical skills . . . Some people will say, I want to take a smattering of everything. I do not know where we draw the line in this. England tried it with the "O" level and . . .

**Mr. Tobin:** Can I make a comment because I am one of those who believes that we are discriminating now. If you say to a guy, you are going to university and he goes to university, he takes whatever course he pursues, whatever area of career he wants through the university system. If you tell a lad he is going to trade school, he goes and finds out where there is an opening; he cannot go and do whatever he wants. If I can piggyback a comment on Warren's, I always find it a little bit irritating that the universities are so sacrosanct. They can do whatever they bloody well want to, and let nobody dare to raise a voice to question what a university should do. Perhaps that is the way it should be. It is somewhat irritating that on

[Translation]

d'avantage de renseignements à ce sujet. Vous avez parlé d'un groupe de pression pour les jeunes chômeurs.

**M. Kiddell:** Oui.

**Le président:** C'est vrai, mais certains groupes qui ont comparu devant nous ont néanmoins parlé en leur nom. Ainsi l'autre jour nous avons entendu à Hamilton le *Citizen Action Group* qui est un groupe d'action directe financé par le gouvernement fédéral. Ce groupe, bien que privé, est donc financé par le fédéral justement pour travailler avec les jeunes chômeurs et prendre leur défense. L'Association nationale des étudiants a également parlé des jeunes chômeurs. Mais on ne pourrait en effet parler d'un groupe de pression puissant. Il paraîtrait que la majorité des jeunes chômeurs sont ceux qui ne possèdent aucune qualification ou qui ont quitté l'école à 17 ou 18 ans avant d'avoir terminé leurs études secondaires. Il s'agit souvent de jeunes du nord de l'Ontario ou des réserves indiennes venus tenter leur chance dans les grands centres urbains. Ou encore de jeunes qui ont terminé l'école secondaire ou même ont obtenu une licence, mais dont la formation est trop générale pour leur permettre de trouver un emploi. Leurs connaissances n'ont pas de valeur marchande. Une licence en sociologie ne sert pas à grand chose quand il s'agit de trouver du travail. Ce sont ceux-là qui grossissent les rangs des chômeurs et non pas les ingénieurs, les techniciens, les infirmières, les physiothérapeutes, les sténographes etc. Pour ces jeunes qui ont soit abandonné les études, soit obtenu une éducation trop générale et ne parviennent pas à trouver un emploi, il faudrait prévoir des cours de recyclage conçus en fonction du marché du travail. Qu'est-ce que vous en pensez?

**M. Kiddell:** Je suis tout à fait d'accord avec vous monsieur Allmand. En fait cela revient à dire que l'éducation générale est devenue un luxe.

**Le président:** Est-ce qu'on ne pourrait pas avoir les deux?

**M. Kiddell:** On risque de nous accuser de porter atteinte aux libertés individuelles si nous essayons d'orienter trop tôt les élèves vers l'enseignement technique alors qu'ils préfèrent toucher un peu à tout. Il est difficile de fixer les limites dans ce domaine. On a essayé de le faire en Angleterre avec les classes dites de niveau «O».

**M. Tobin:** Je trouve que nous faisons déjà de la discrimination. Ceux qui vont à l'université ont le choix entre un grand nombre de possibilités alors que ceux qui sont orientés vers des écoles professionnelles voient leurs possibilités fortement réduites. Je ne vois pas pourquoi les universités devraient être sacro-saintes. En fait elles sont libres de faire ce que bon leur semble, personne n'a le droit d'y toucher. Par contre, les écoles et collèges techniques doivent plier.

## [Texte]

the other end, if you are talking about a trade or technology college, if you are round you fit into a round hole and if you are square you fit into a square hole and that is the way it goes. Could you comment on that aspect of it?

**Mr. Kiddell:** I am sure there are just as many university graduates that are round pegs as square pegs. Perhaps you are looking at one. I do not know. I agree with your comment. I do not know how we get around the problem of getting people to go where they are really best suited and where they would feel they have an aptitude. That is the one reason, Mr. Chairman, that I have enjoyed, in my own system, what we call our work week. That has been a very gratifying experience. The students got out for a week or two and sampled. This has not been just the students who are technically minded. This has been all of our students in our one grade level. It has been a very rewarding thing for them to get the experience. I have not got an answer.

• 1050

**The Chairman:** Do you have any more questions?

**Mr. Hawkes:** Just a couple of comments. Some testimony we have had, I think it was from Holland or somebody who had been to Holland...

**The Chairman:** He was born and grew up in Holland and then came here as a tradesman and became president of his company over here.

**Mr. Hawkes:** But in visiting over there and going to factories and so on, on most days there are little kids out of the public school system coming to look at the world of work throughout the curriculum instead of a one grade level kind of thing. It seems to be built in as a normal and natural part of that whole progression. That may speak to your dilemma. My own experience with people is that they are reasonably skilled in self-selecting provided they have some sense of knowledge, or experience in particular. When you have a public education system dominated in its teaching function by university graduates there has to be a predisposition on the part of those individuals to encourage people to go to university rather than something else. Unless you change the experience of the teachers, which you might do through curriculum, then I think you have the irresolvable dilemma.

**Mr. Kiddell:** If I may be very humorous, Mr. Hawkes, for one second. In Ontario, which I know, we can have trades people teaching and they are excellent, whether it is travel trades, carpentry or whatever. Unfortunately, they can go back into their own sector and make far more money than they can as teachers and so we only have them for a very short time, which should, incidentally, be an example for their students.

**The Chairman:** Mr. Kiddell and Mr. Witney, I want to thank you very much for coming here today, for your brief which you have prepared, your comments and for answering

## [Traduction]

**M. Kiddell:** Je dirais que, parmi les diplômés des universités, il y a également beaucoup de gens qui ne parviennent pas à trouver de place. En principe je suis d'accord avec vous. La question est de savoir comment orienter les jeunes vers les études pour lesquelles ils ont des aptitudes. La semaine de travail instituée par notre commission scolaire est à cet égard une excellente chose. Tous les élèves, et non pas seulement ceux qui poursuivent des études techniques, vont travailler pendant une semaine pour voir comment ça se passe réellement dans la vie. Cela a été une excellente expérience pour eux. Mais je ne sais pas quelle est la véritable réponse à votre question.

**Le président:** Y a-t-il d'autres questions?

**M. Hawkes:** J'aurais quelques remarques. Nous avons entendu des témoignages, je crois que c'était de quelqu'un de la Hollande ou de quelqu'un qui avait été en Hollande...

**Le président:** Il était né et avait été élevé en Hollande et il a ensuite émigré comme homme de métier pour finir par devenir président de sa propre entreprise au Canada.

**M. Hawkes:** Lors d'une visite dans son pays, il était allé voir les usines et il avait constaté que, presque tous les jours, de petits enfants des écoles publiques venaient voir le monde du travail, et cela se faisait tout au long du programme et non pas une seule fois pendant toute la durée des études. Cela semble faire partie d'une progression normale et naturelle. Cette solution répondrait peut-être à votre dilemme. À la lumière de ma propre expérience humaine, je constate que les gens sont assez adroits lorsqu'il s'agit de se choisir eux-mêmes une profession, à condition toutefois d'avoir certaines connaissances ou une expérience particulière. Lorsque le système d'éducation publique est dominé par un corps professoral de diplômés d'université, il est tout à fait naturel que ces individus soient prédisposés à pousser les écoliers vers l'université plutôt qu'autre part. À moins de changer l'expérience des professeurs, ce qu'il serait peut-être possible de faire par le programme d'enseignement, alors le dilemme reste insoluble.

**M. Kiddell:** Permettez-moi un petit mot d'humour, monsieur Hawkes. En Ontario, où je connais bien la situation, nous avons des personnes de métier qui enseignent d'une façon excellente, qu'il s'agisse des métiers de la construction, de la menuiserie ou que sais-je encore. Malheureusement, ces spécialistes peuvent retourner travailler dans leur spécialité et y gagner beaucoup plus que comme enseignants et nous ne les avons donc que pendant très peu de temps ce qui, entre parenthèses, devrait constituer un excellent exemple pour leurs étudiants.

**Le président:** Monsieur Kiddell, monsieur Witney, je tiens à vous remercier grandement d'être venus aujourd'hui, de nous avoir préparé un mémoire, d'avoir donné votre avis et répondu



*[Text]*

our questions. We will be pleased to send you a copy of our report, I hope in the month of June, and you will see what the fruits of your work have been.

**Mr. Kiddell:** Thank you very much, Mr. Allmand. We wish you well in the House today.

**The Chairman:** As the committee knows, the meetings on Monday have been cancelled. Mr. Tobin, you will be particularly interested to know that our next meeting now is next Friday when we will have the Fisheries Council of Canada on how to train people to be fishermen.

Meeting adjourned.

*[Translation]*

à nos questions. Nous serons heureux de vous envoyer un exemplaire de notre rapport, au mois de juin j'espère, et vous pourrez alors voir quels ont été les fruits de votre collaboration.

**M. Kiddell:** Merci beaucoup, monsieur Allmand. Nous vous souhaitons bonne chance à la Chambre aujourd'hui.

**Le président:** Comme le savent les membres du comité, les réunions prévues pour lundi ont été annulées. Monsieur Tobin, vous noterez avec un intérêt particulier, j'en suis sûr, que notre prochaine réunion aura en fait lieu vendredi prochain. Nous recevrons alors les représentants du Conseil canadien des pêcheurs qui nous parleront de la façon de former les pêcheurs.

La séance est levée.

APPENDIX "EMPL-42"

OPPORTUNITIES FOR THE '80's

The Canadian School Trustees' Association

March 20, 1981

We appreciate and thank you for the opportunity to appear before you Task Force concerned with employment opportunities for the '80's. The Canadian School Trustees' Association is an association of elected people serving constituents at the local level of government, and is structured as a federation of provincial associations of trustees and school boards. Our Association has a growing interest in employment opportunities for students in the '80's, and for the '90's, and we hope this submission will convey them to you.

Employment opportunities for the '80's and '90's should be extensive in a country as large as Canada with so few people in comparison to its size. However, for many reasons employment opportunities for the '80's could be minimal and highly specific. The situation will extend into the '90's, and whatever recommendations the Task Force feels necessary would be more effective if they kept the decade of the '90's in mind. Our Association is definitely becoming very much aware of the fact that many of the children entering the elementary and secondary schools of Canada next year could be completing their formal education when the year 2000 is upon us—a new century with many traumatic changes for individuals and society. There are many indicators at the present time—the communications revolution being one—that forecast exciting, challenging, but nevertheless problematical, times ahead to be faced by our young people.

Objectives of school boards across Canada vary to some extent, but there is one objective that is becoming more intense for all school boards since it represents the concerns of parents of students, and taxpayers in general: the preparation of students for the world of work, and the availability of work for them when they graduate. Preparation that is basically achieved though:

- the development of positive attitudes towards the world of work;
- encouraging young people to consider career opportunities as early as possible in their lives; and
- the development of career guidance services to assist them in doing so, and to work with them throughout their elementary and secondary education in achieving success.

There are many school boards in Canada who have programs and services in place now to provide for such preparation, but there are still too few to meet the needs of Canada's young people.

School boards in Canada have the capability and interest to graduate from their systems students well motivated towards the world of work and well prepared in many vocations, but if the graduates are unable to move from the schools into jobs then problems begin which reflect back on elementary and secondary education systems, and society in general.

APPENDICE «EMPL-42»

PERSPECTIVES D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

L'association canadienne des commissaires d'école

Le 20 mars 1981

Nous vous remercions de nous donner la possibilité de comparaître devant votre comité sur les perspectives d'emploi pour les années 80. L'association canadienne des commissaires d'école, qui comprend des membres élus de conseils scolaire de diverses localités, est une fédération d'associations provinciales de conseillers scolaires. Nous nous intéressons de plus en plus aux perspectives d'emploi pour les étudiants dans les années 80 et 90, comme en fait fois votre mémoire.

Dans un pays aussi vaste que le nôtre avec une si mince densité de population les perspectives d'emploi devraient être très nombreuses pour les années 80 et 90. Cependant, pour bien des raisons, dans la première de ces décennies, les possibilités risquent d'être limitées et les emplois—très spécialisés. Cette situation peut se maintenir dans la décennie suivante, et les recommandations que votre comité estimera nécessaires auront donc beaucoup plus de poids si elles portent également sur les années 90. Notre Association est de plus en plus consciente de ce que beaucoup d'enfant qui fréquenteront l'an prochain les écoles élémentaires et secondaires pourraient terminer leurs études à l'aube de l'an 2000, amorçant un nouveau siècle dont les changements bouleverseront toute la société. Dès à présent, bien des éléments, dont la révolutions des communications, laissent prévoir un avenir passionnant, stimulant, mais néanmoins problématique pour notre jeunesse.

D'un bout à l'autre du pays, les objectifs des divers conseils scolaires varient dans une certaine mesure, mais tous ont un même objectif qui revêt une importance grande puisqu'il représente les préoccupations des parents d'élèves et des contribuables en général; tout d'abord il s'agit de préparer les étudiants au monde du travail, de plus une fois diplômés il faut qu'ils se trouvent un emploi. Cette préparation se fait fondamentalement de la façon suivante:

- en valorisant le monde du travail;
- en encourageant les jeunes à s'intéresser le plus tôt possible aux perspectives de carrières;
- en mettant à leur disposition des services d'orientation et en aidant les élèves de l'élémentaire et du secondaire à obtenir de bonnes notes.

Au Canada beaucoup de conseils scolaires ont déjà mis sur pied des programmes et des services en vues d'assurer cette préparation, mais ils sont encore trop peu nombreuses pour répondre aux besoins de nos jeunes.

Les conseils scolaires peuvent et souhaitent former des étudiants bien motivés envers le milieu du travail et bien préparés pour beaucoup de professions, mais si les étudiants ne peuvent trouver de travail à la fin de leurs études, les problèmes qui se posent mettent en question aussi bien les systèmes d'enseignement élémentaire et secondaire que la société en général.



School trustees are aware of some expressed public dissatisfaction with the manner in which their systems prepare young people for jobs. Faced with a buyers market employers can, and do, demand higher academic qualifications, more job experience, better work preparedness and a commitment to the work ethic—a commitment that many employers claim is not present today. Thus concern for the ultimate fate of their graduates in the job market is leading school boards to give higher priority to career education than before. School boards, and their school systems, cannot be held accountable for unemployment of their graduates, or reduced numbers of career opportunities, but with the help of industry, labour and government they can make significant contributions in preparing young people for careers that are needed in Canada, and available in Canada.

Our Association considers a "career" to be the total series of roles and work experience a person occupies throughout life. It includes schooling, continuing education, employment, volunteer work, home-making and retirement. "Career education" is a systematic program of activities and experiences designed to increase knowledge of self, occupations, training paths, lifestyles, job search skills and decision-making strategies. It includes the integration of work, family, leisure and community roles.

Parents and the community are and will remain a primary source of advice and support for young people in their development of occupational expectations, and in their initial selection of training paths and careers. Both parents and students have been making it clear to school boards that they want, and need, more informed and extensive assistance from the schools they support than they are presently receiving. Many young people appear to be basing their career decisions on inadequate information, and unrealistic expectations.

The schools can assist in alleviating the problem of unrealistic expectations. As young people determine who they are, and where they are going, and what they want to be, the school guidance counsellor services can play a vital role. *Federal and provincial governments, if they can overcome their hyper Constitutional sensitivities, can assist in alleviating the problem of inadequate information.*

If the school boards and their school systems are to be effective in contributing to the employability of youth, they must ensure that career education guidelines with clearly stated objectives are available practically from Kindergarten to Grade 12, or 13. Trained personnel must be given the clear responsibility of delivering effective career education programs, and to do this they must be given program materials and resources and the support of the school boards and their school systems. *The school boards look to the federal and provincial governments for the program materials and resources.* Program materials in forecasting career opportunities, both immediate and future, and as much information as possible about those careers: requirements for entry, requirements on the job, potential for a satisfying career, training paths, etc.

Les conseillers scolaires sont conscients de l'insatisfaction du public quant à la façon dont l'enseignement prépare les jeunes à la vie professionnelle. Dans un marché saturé de main-d'œuvre, les employeurs peuvent exiger davantage de diplômes, une plus vaste expérience professionnelle, plus de motivation et de conscience professionnelle, dont le manque semble de nos jours préoccuper bien des patrons. Inquiets donc au sujet du sort ultime de leurs diplômés sur le marché du travail, les conseils scolaires accordent plus qu'auparavant la priorité à la planification des carrières. Ni les conseils ni les écoles ne peuvent être tenus responsables du chômage de leurs diplômés, ni de la diminution des perspectives d'emploi, mais avec l'aide de l'industrie, des syndicats et du gouvernement, ils peuvent apporter une contribution importante en préparant les jeunes à des carrières dont le Canada a besoin, et qui existent dans notre pays.

Pour notre association, le terme «carrière» englobe la totalité des rôles et de l'expérience professionnelle d'une vie. Il inclut la scolarité, l'éducation permanente, l'emploi, le travail bénévole, la création d'une famille et la retraite. La planification d'une «carrière» est un programme systématique d'activités et d'expériences conçues pour accroître la connaissance de soi, des professions, des possibilités de formation, des modes de vie, des aptitudes quant à la recherche d'un emploi et aux stratégies de prise de décision, ainsi que l'intégration des rôles au travail, dans la famille, les loisirs et la vie sociale.

Les parents et la collectivité sont et resteront une source essentielle de conseils et d'appui pour les jeunes qui se dirigent dans la vie professionnelle, et qui ont besoin d'aide pour choisir la formation et la carrière qui leur conviennent. Les parents et les étudiants ont dit clairement aux conseils scolaires qu'ils veulent que l'école leur donne plus d'information et d'aide que ce n'est le cas actuellement. Beaucoup d'entre eux semblent fonder leur décision en matière de carrière sur des renseignements insuffisants ou sur des espoirs irréalistes.

Les écoles peuvent contribuer à résoudre ce dernier problème. Au fur et à mesure que les jeunes déterminent qui ils sont, qui ils vont devenir et ce qu'ils veulent être, les services d'orientation pédagogique peuvent jouer un rôle vital. *Le gouvernement fédéral et les provinces, à condition qu'ils puissent surmonter leur sensibilité extrême au sujet de la Constitution, peuvent contribuer à atténuer le problème que pose l'insuffisance d'information.*

Pour que les conseils scolaires et les écoles contribuent efficacement à l'emploi des jeunes, ils doivent assurer des orientations sur les carrières, présentant des objectifs clairs, depuis la maternelle jusqu'à la 12<sup>e</sup> ou 13<sup>e</sup> année. Il faut donner à un personnel compétent la responsabilité d'offrir des programmes valables de planification des carrières et pour cela, il doit disposer des documents et des ressources nécessaires ainsi que de l'appui des conseils scolaires et des écoles. *Les conseils scolaires comptent sur le gouvernement fédéral et sur les provinces pour qu'ils leur fournissent les documents et les ressources nécessaires à ces programmings.* Les documents en question doivent porter sur les perspectives de carrières dans l'immédiat et dans les années à venir, et contenir le plus grand nombre possible de renseignements sur les diverses carrières, notamment les conditions d'accès, les compétences requises dans les emplois, les possibilités de carrières satisfaisantes, etc.

Planning a career is a demanding process, requiring the integration of work, family, leisure and community roles. This process has been made more difficult by the phenomenal advances in science and technology which have characterized the 20th century, and resulted in dramatic changes in daily lives. The nature of modern day life has exerted tremendous pressure on the traditional institutions of marriage, church and school. The roles of men and women in the family and in society have been challenged and subject to change.

The populace is more specialized, more urban, more mobile and more fragmented than ever before. Political, economic and environmental issues are more complex and require more complex solutions. Increased variety of educational and career opportunities have made the task of deciding more difficult. Earlier retirement and increased longevity have introduced a new concern for the elderly, and a shortened work week has created concerns in dealing with leisure time. In the face of this, traditionally held beliefs, values and attitudes are being challenged. These changes have resulted in confusing and conflicting influences on individuals (especially students) and their social and working relationships.

In this environment, where what *is* does not necessarily predict what *will be*, students must make important decisions about their lives. They cannot do so unless they are able to integrate the demands of the world into a personal perspective which enables them to deal with current challenges, and meet the future with confidence in themselves, their abilities, and that there will be career opportunities for them when they graduate.

In various ways, public education is assuming a leadership role in providing youth with educational experiences which will lead to productive and rewarding lives. To continue to do so, *one of the major needs of public education is for more central authorities, such as federal and provincial governments, to liaise with the private and public sectors of the economy so that through school boards they can advise students of the probable immediate and future needs of the country in career opportunities.* The information should be sought and provided on a continual basis to school boards for continual assistance to guidance programs and services being provided.

*Federal and provincial governments do have such programs in place now but a review of all of them could be beneficial to the Task Force.* They appear to be proliferating rather than concentrating. When the problem of unemployment is looked at in Canada we appear to be simply trying to cope, rather than prevent. Given more effective information on career opportunities in the schools of Canada a strong preventive program could be in place.

Apart from more effective information, there must also be more effective training of students for the career opportunities available. Since career opportunities for the '80's and '90's will be more specific the training must be more specific, and the

Planifier une carrière est un processus exigeant dont font partie intégrante les divers rôles au travail, dans la famille, les loisirs et la vie sociale. Le processus s'est bien compliqué en raison des progrès phénoménaux de la science et de la technologie qui ont caractérisé le 20<sup>e</sup> siècle, entraînant des modifications extrêmes de notre vie quotidienne. La vie moderne a exercé des pressions considérables sur les institutions traditionnelles du mariage, de l'église et de l'école. Le rôle des hommes et des femmes dans la famille et dans la société a été contesté et il est appelé à évoluer.

La société est plus spécialisée, plus urbaine, plus mobile et plus fragmentée que jamais auparavant. Les questions politiques, économiques et écologiques sont plus complexes et elles exigent des solutions à leur mesure. La plus grande diversité des perspectives d'éducation et de carrière a rendu les décisions plus difficiles à prendre. Les retraites prises plus tôt qu'autrefois et la longévité accrue font qu'on s'intéresse plus aux personnes âgées, et en outre les semaines de travail plus courtes soulèvent la question des loisirs. Dans ce contexte, les croyances, les valeurs et les attitudes traditionnellement acceptées ont été contestées. Ces changements ont exercé une influence certaine sur la vie de chacun et amené des tiraillements contradictoires, surtout chez les étudiants, en ce qui concerne les relations sociales et professionnelles.

Dans ce contexte où tout ce qui *est* n'indique pas nécessairement ce qui *sera*, les étudiants doivent prendre d'importantes décisions au sujet de leur vie. Ils ne peuvent le faire qu'en étant en mesure d'intégrer les exigences du monde dans une perspective personnelle leur permettant de répondre aux défis qui se présentent à eux, et s'ils peuvent affronter l'avenir en ayant confiance en leurs capacités et en sachant qu'une fois diplômés, des perspectives de carrières s'offriront à eux.

De diverses façons, l'école publique joue un rôle essentiel en donnant aux jeunes des expériences éducatives les orientant vers une existence productive et satisfaisante. Pour que cela se maintienne, *l'une des principales exigences de l'éducation publique est qu'une autorité plus centrale, comme le gouvernement fédéral et les provinces, agissent de concert avec les secteurs privés et publics de l'économie, afin que par l'intermédiaire des conseils scolaires, elle puisse faire connaître aux étudiants les besoins immédiats et futurs probables du pays au chapitre des possibilités de carrière.* Ces renseignements doivent être fournis de façon continue aux conseils scolaires pour venir appuyer les programmes et services d'orientation qui sont offerts.

*Le gouvernement fédéral et les provinces mettent en œuvre actuellement de tels programmes, mais il conviendrait peut-être que votre comité les passe en revue.* Ils semblent se multiplier inutilement. A propos du problème du chômage qui se pose au Canada, on semble se limiter à essayer d'y faire face plutôt que prendre des mesures préventives. Grâce à un meilleur système d'information qui permettrait aux écoles canadiennes de bien connaître les perspectives de carrière, on pourrait mettre en place un programme solide de prévention du chômage.

En outre, il faut aussi envisager une meilleure formation des étudiants en fonction des possibilités de carrières qui existent. Celles-ci étant sans doute plus spécialisées dans les années 80 et 90, la formation doit l'être aussi, et les coûts devront être



costs involved must be assumed in part by the federal government. *The federal government does seem to find money for immediate problems related to unemployment—to cope with them—thus it does not seem unreasonable that the federal government could find money to prevent the problems for the future.* For instance, the Ministers of Employment and Immigration, Labour, and Industry and Commerce, have recently announced a program of \$350,000,000 to cope with unemployment; the Task Force might consider whether or not some of the money might be used more effectively if placed in prevention programs such as the information being sought by school boards.

The statement immediately provokes concerns re the Constitution of Canada but *in the past federal and provincial governments have agreed to capital incentive programs to provide training for Canada's needs in the job market; given such co-operation again there could be provision for Canada to assist in maintenance of the programs, such as regular grants for replacement of equipment.*

The school boards in Canada are trying to meet their obligations in career education. The need for career education is providing a new focus for guidance services, but because of disagreements on the goals of school guidance, and the role of the counsellors, the focus is not yet sharp and clear. Most Counsellor-Educators have trained school guidance counsellors on a psycho-therapeutic model. The result has been a generation of school guidance counsellors who view guidance as an arena for personal-social counselling, and who feel less comfortable in the role of career educator.

Our Association brought together a few months ago knowledgeable people in career guidance from such bodies as: the Occupational and Career Analysis and Development Branch of Employment and Immigration Canada, the Ministry of Advanced Education and Manpower in Alberta, the Canadian Guidance and Counselling Association, the Nova Scotia Home and School Association, Counsellor Education, the University of Toronto and a consultant. They tackled the problem of the role of guidance counsellor, and agreed that the role should be basically career guidance. Since then our Association has been working on ways to disseminate the terms of reference agreed upon to every school board in Canada.

However, it is recognized that the career oriented guidance counsellor for the years ahead will continue to provide some social and personal support for individual students because of disrupted family patterns, increasing mobility which results in the loss of traditional family and community support to an increasing number of students, and the element of stress which is in the school environment and society in general.

Our Association also recognizes, and will be doing something about it, that at the provincial level there is a need for provincial departments of education, and local school boards, to urge Faculties of Education of Universities to provide more concentration on career guidance when training counsellors; more practical aspects of guidance than currently given in the

assumés en partie par le gouvernement fédéral. *Ce dernier semble trouver les fonds nécessaires pour résoudre les problèmes immédiats que pose le chômage et y faire face il n'est donc pas déraisonnable de vouloir qu'il en trouve pour prévenir les problèmes qui se présenteront dans l'avenir.* Par exemple, les ministres de l'Emploi et de l'Immigration, de l'Industrie et du Commerce ont récemment annoncé un programme de \$350 millions pour atténuer les effets du chômage; le comité pourrait se demander si certaines sommes ne pourraient pas être mieux utilisées s'ils les consacraient à des programmes de prévention, par exemple pour assurer le service d'information que souhaitent les conseils scolaires.

Cette situation soulève immédiatement des questions au sujet de la Constitution du Canada, *mais par le passé, le gouvernement fédéral et les provinces ont accepté d'appliquer des programmes à forte proportion de capital pour assurer la formation et répondre aux besoins du Canada dans le marché du travail; avec une telle coopération, le Canada pourrait encore contribuer au maintien des programmes, en accordant par exemple des subventions servant au remplacement du matériel et à l'amélioration des installations.*

Les conseils scolaires du Canada essaient de faire face à leurs obligations dans le domaine de la préparation aux carrières. La nécessité d'une telle préparation revalorise les services d'orientation pédagogique mais en raison de désaccords concernant les objectifs en la matière et le rôle des conseillers, le domaine n'est pas encore bien défini. La plupart des conseillers en éducation ont formé des conseillers d'orientation pédagogique sur le modèle psychothérapeutique, d'où une génération de spécialistes considérant que leur discipline consiste à donner des conseils personnels et sociaux et qui se sentent beaucoup moins à l'aise dans le rôle de responsable de la planification des carrières.

Il y a quelques mois, notre Association a réuni des spécialistes de l'orientation professionnelle représentant la Direction de l'analyse et du développement des professions et carrières d'Emploi et Immigration Canada, le Ministry of Advanced Education and Manpower, de l'Alberta, la Société canadienne d'orientation et de consultation, l'Association des parents d'élèves de la Nouvelle-Écosse, l'université de Toronto, ainsi qu'un consultant. Ils ont examiné le problème du rôle du conseiller pédagogique pour convenir que fondamentalement il devrait s'orienter vers la planification des carrières. Depuis, notre Association cherche des moyens pour informer de ce fait tous les conseils scolaires du Canada.

On admet cependant que dans les années à venir le conseiller spécialisé en planification des carrières offrira toujours une aide sociale et personnelle à certains étudiants, car le bouleversement des structures familiales et la mobilité accrue se soldent par un effondrement de la famille traditionnelle et de l'appui de la collectivité et aussi en raison de l'élément de tension présent en général dans le milieu scolaire et dans la société.

Notre Association reconnaît aussi que les services provinciaux d'éducation et les conseils scolaires locaux doivent inciter les facultés d'éducation à insister davantage sur la planification des carrières dans la formation des conseillers; ils voudraient mettre plus d'accent sur des aspects pratiques que n'en offre actuellement le modèle psychothérapeutique de l'orienta-

psycho-therapeutic model. *The federal government could assist in making available on a voluntary attendance basis seminars or workshops that would be available for guidance counsellors, and those who train them, to become more informed in career guidance and the career opportunities that are available in Canada.* Held annually in every province the seminars or workshops could also deal with aptitude testing for careers, and the requirements of the public and private sectors of the economy in required capabilities and attitudes. If the school board, or provincial department of education, or university, voluntarily sent delegates to the seminars or workshops, there would be no interference in education by the federal government that should pose a problem.

Again, thank you for the opportunity to express our points of view on opportunities for the '80's and '90's. Today, our elected people seem to be all too often embroiled in the negativism of controversy and tension—separatism, the economy, vested interest, resource development, the Constitution, etc. If the Task Force can remind our elected people in Canada of the tremendous positive potential of Canada—for Canadians and others in the world—and highlight them publicly, the doom and gloom of today might thankfully be reversed to the benefit of all Canadians, and especially the young people in our classrooms on whom we depend for the future of Canada.

tion scolaire. *Le gouvernement fédéral pourrait contribuer à organiser des colloques et des ateliers auxquels participeraient de leur propre gré des conseillers en carrière et ceux qui assurent leur formation, afin qu'ils soient mis au courant des possibilités de carrières au Canada.* Organisés annuellement dans chaque province, ces colloques ou ateliers pourraient aussi traiter des tests d'aptitude pour les carrières, et des exigences des secteurs publics et privés de l'économie en matière de compétences et d'attitudes. Si les conseils scolaires, les ministres provinciaux de l'éducation, voire les universités, envoyaient de leur propre chef des délégués à ces colloques ou ateliers, l'ingérence du gouvernement fédéral dans l'éducation ne devrait poser aucun problème.

Encore une fois, nous vous remercions de nous avoir donné la possibilité de faire connaître notre point de vue sur les perspectives d'emploi pour les années 80 et 90. De nos jours, nos représentants élus semblent trop souvent pris dans des controverses amères au sujet du séparatisme, de l'économie, des intérêts particuliers, du développement des ressources, de la Constitution, etc. Si votre comité pouvait leur rappeler le potentiel précieux du Canada pour ses citoyens et pour le reste du monde, et le souligner publiquement, nous pourrions alors sortir de l'impasse où nous nous trouvons aujourd'hui, et ce pour le bien de tous les Canadiens et surtout les jeunes de nos écoles sur lesquels nous comptons pour l'avenir de notre pays.

















*If undelivered, return COVER ONLY to:*  
Canadian Government Printing Office,  
Supply and Services Canada,  
45 Sacré-Coeur Boulevard,  
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

*En cas de non-livraison,  
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:*  
Imprimerie du gouvernement canadien,  
Approvisionnement et Services Canada,  
45, boulevard Sacré-Coeur,  
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

---

## WITNESSES—TÉMOINS

### *From the Canadian School Trustees' Association:*

Mr. Keith Kiddell, Vice-President (Chairman of the Etobicoke Board of Education);

Mr. C. H. Witney, Executive Director.

### *De la Canadian School Trustees' Association:*

M. Keith Kiddell, vice-président (président du Conseil d'éducation d'Etobicoke);

M. C. H. Witney, directeur exécutif.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 32

Friday, April 3, 1981

Chairman: The Honourable Warren Allmand

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 32

Le vendredi 3 avril 1981

Président: L'honorable Warren Allmand

*Minutes of Proceedings and Evidence  
of the Special Committee on*

# Employment Opportunities for the '80s

*Procès-verbaux et témoignages  
du Comité spécial sur les*

# Perspectives d'emploi pour les années 80

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

First Session of the  
Thirty-second Parliament, 1980-81

Première session de la  
trente-deuxième législature, 1980-1981



SPECIAL COMMITTEE ON EMPLOYMENT  
OPPORTUNITIES FOR THE '80s

*Chairman:* The Honourable Warren Allmand

*Vice-Chairmen:*

Mr. Gilles Marceau,  
Mr. Jim Hawkes

Messrs.

Lonsdale

McDermid

COMITÉ SPÉCIAL SUR LES PERSPECTIVES  
D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

*Président:* L'honorable Warren Allmand

*Vice-présidents:*

M. Gilles Marceau,  
M. Jim Hawkes

Messieurs

Orlikow

Tobin—(7)

(Quorum 4)

*Le greffier du Comité*

Charles Bellemare

*Clerk of the Committee*

## MINUTES OF PROCEEDINGS

FRIDAY, APRIL 3, 1981  
(45)

## [Text]

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met at 9:28 o'clock a.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

*Members of the Committee present:* Messrs. Allmand, Hawkes, Lonsdale, McDermid and Orlikow.

*In attendance:* Mr. G. S. Swartz, Director of Research; Mr. Kevin Kerr, Research Officer; Mr. Murray Hardie, Executive Director.

*Witnesses: From the Fisheries Council of Canada:* Mr. K. M. Campbell, President; Mr. Bruce Chapman, Deputy Executive Director, Seafood Producers Association of Nova Scotia.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference.

On motion of Mr. Hawkes, it was ordered,—That documents entitled—Employment in the Canadian Fishing Industry in the '80s—presented by the Fisheries Council of Canada and—Presentation to the Parliamentary Task Force on Employment Opportunities for the '80s—by the Seafood Producers Association of Nova Scotia, be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence (*See Appendices "EMPL-43" and "EMPL-44"*).

The witnesses made a statement and answered questions.

On motion of Mr. McDermid, it was resolved,—That the Committee authorizes the payment of reasonable expenses according to the House of Commons regulations to research personnel working under contract for the Committee, for travel from place to place inside and outside Canada with the Committee, its Sub-committees or members of the Committee or on the Committee's business.

At 11:00 o'clock a.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

## PROCÈS-VERBAL

LE VENDREDI 3 AVRIL 1981  
(45)

## [Traduction]

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à 9 h 28 sous la présidence de M. Allmand (président).

*Membres du Comité présents:* MM. Allmand, Hawkes, Lonsdale, McDermid et Orlikow.

*Aussi présents:* M. G. S. Swartz, directeur de la Recherche; M. Kevin Kerr, attaché de recherche; M. Murray Hardie, directeur exécutif.

*Témoins: Du Conseil canadien des pêcheries:* M. K. M. Campbell, président; M. Bruce Chapman, sous-directeur exécutif, Seafood Producers Association of Nova Scotia.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi.

Sur motion de M. Hawkes, il est ordonné,—Que les documents intitulés—Emploi dans l'industrie de la pêche au Canada dans les années 80—présentés par le Conseil canadien des pêcheries et—Mémoire au Groupe de travail parlementaire sur les perspectives d'emploi pour les années 80—soumis par la Seafood Producers Association of Nova Scotia, soient joints aux procès-verbal et témoignages de ce jour (*Voir Appendices "EMPL-43" et "EMPL-44"*).

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

Sur la motion de M. McDermid, il est décidé,—Que le Comité autorise le paiement de frais raisonnables, conformément au Règlement de la Chambre des communes, au personnel de recherche qui travaille à contrat pour le Comité, qui voyage d'un endroit à un autre à l'intérieur et à l'extérieur du Canada avec le Comité, ses sous-comités ou ses membres ou siège au sein du Comité.

A 11 heures, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

*Le greffier du Comité*

Charles Bellemare

*Clerk of the Committee*



## EVIDENCE

*(Recorded by Electronic Apparatus)*

Friday, April 3, 1981

• 0930

*[Text]*

**The Chairman:** Order. I first want to put on the record that we have cancelled our meetings scheduled for Edmonton, Fort McMurray, and Yellowknife next week, because of the uncertain situation in the House and the fact that votes could take place and our Whips want us here. I should not say we have cancelled them. We have notified the witnesses that the meetings are postponed until further notice and we hope we can reschedule the meetings for Edmonton, Fort McMurray and Yellowknife to another time, as well as the meetings for Thunder Bay.

Because we have Monday free, I have arranged to have a showing of an award-winning film which relates very much to our work called *The Chips are Down*. This film was highly recommended to me by several expert witnesses. It deals with the revolution in the communications and electronic technology industries, robotation, and so on, and it speaks about employment opportunities in the next 20 years. We have scheduled to have that film shown at 3.15, after Question Period, on Monday, in Room 112N.

Of course, there is no obligation on the members. I personally want to see the film because I am told it is worth three or four sittings with expert witnesses.

You will get a notice. I will ask the clerk to send a notice about the meeting, but there is no quorum or anything. I do not think it lasts more than half an hour.

We have no meeting scheduled for the following Friday.

**Mr. Murray Hardie (Executive Director of Research):** Yes, we do, on April 10, with Mr. Zdsigmund.

**The Chairman:** Oh, Mr. Zdsigmund, yes; the man who wrote the report, the one that came out a week or two ago from Statistics Canada about the employment situation of university graduates. It has become quite controversial. He is coming to talk about his report.

The meetings scheduled for Denver and New York City are still on, but it looks as if we will have to postpone the ones at least for Denver because the members for that series of meetings are unable to attend. So it is likely we will cancel those today or Monday. But so far the New York meetings are on and they are all organized. But of course, something could happen next week to throw those out too.

This morning we have before us the Fisheries Council of Canada, represented by Mr. K. M. Campbell, the President, and Mr. Bruce Chapman, the Deputy Executive Director for the Seafood Producers' Association of Nova Scotia. They are here to discuss a subject we have not heard too much about, employment opportunities in the fisheries industry.

Gentlemen, you have sent us a brief in advance. It is a very complete brief of a little over 29 pages. I presume that would

## TÉMOIGNAGES

*(Enregistrement électronique)*

Le vendredi 3 avril 1981

*[Translation]*

**Le président:** A l'ordre. Je dois tout d'abord signaler que nous avons annulé les réunions qui avaient été prévues à Edmonton, Fort McMurray et Yellowknife la semaine prochaine à cause de l'incertitude de la situation qui existe à la Chambre et des votes qui pourraient avoir lieu; nos whips veulent que nous demeurions ici. Je ne devrais pas dire que nous les avons annulées. Nous avons averti les témoins que les réunions sont reportées jusqu'à nouvel ordre et nous espérons pouvoir trouver un autre moment dans notre programme pour les séances d'Edmonton, Fort McMurray et Yellowknife, sans oublier les séances de Thunder Bay.

Comme nous sommes libres lundi, j'ai organisé la projection d'un film primé qui se rapporte directement à nos travaux. Le film s'intitule *The Chips are Down* et il s'agit d'une œuvre que m'ont fortement recommandée plusieurs témoins experts. Il traite de la révolution dans le monde des communications et de l'électronique, des robots et ainsi de suite. Il porte également sur les possibilités d'emploi au cours des 20 prochaines années. La projection a été fixée à 15 h 15, après la période des questions, le lundi, à la pièce 112N.

Bien sûr, les membres ne sont pas obligés d'y assister mais quant à moi, je tiens à voir ce film car on me dit qu'il vaut bien trois ou quatre séances où comparaissent des témoins experts.

De toute façon, on vous enverra un avis. Je demanderai au greffier d'envoyer un avis au sujet de la séance, mais il n'y a pas de problème de quorum ni rien d'autre. Le film ne doit pas durer plus d'une demi-heure.

Il n'y a aucune réunion prévue pour le vendredi suivant.

**M. Murray Hardie (directeur exécutif de la recherche):** Oui, nous avons une réunion le 10 avril avec M. Zdsigmund.

**Le président:** Vous avez raison; le témoin est l'auteur d'un rapport publié il y a une ou deux semaines par Statistique Canada au sujet de la situation de l'emploi des diplômés d'universités. Le rapport a donné lieu à une certaine controverse. Le témoins nous parlera de son rapport.

Les séances prévues à Denver et New York restent au programme, mais il semble que nous devons retarder au moins celles de Denver, parce que les membres qui devaient participer à ces réunions sont incapables d'y assister. Il est donc probable que nous annulerons ces séances aujourd'hui ou lundi. Quant aux séances de New York elles restent au programme et tout est organisé. Mais il n'est pas impossible que des événements surviennent la semaine prochaine qui nous obligent à les annuler également.

Nous accueillons ce matin les représentants du Conseil canadien des pêches, M. K. M. Campbell, président, et M. Bruce Chapman, directeur exécutif adjoint de la Seafood Producers Association of Nova Scotia. Ils traiteront d'une question dont nous n'avons pas encore beaucoup entendu parler, soit les débouchés dans le secteur des pêches.

Messieurs, vous nous avez fait tenir un mémoire très complet de plus de 29 pages. Il vous faudrait sans doute une

## [Texte]

take you about half an hour to read. what we usually do is ask our witnesses—if you wish, you could read the brief, or we could affix the brief to today's *Proceedings* so that it would be printed in our record and it would be available not only to members of the committee but to all those who receive the printed *Proceedings* around 2,000 people—and you could speak to the brief, taking 15 minutes or so. Generally we like to leave time so the members can exchange views with you and question you; but if you really insisted, you could read the entire brief.

• 0935

**Mr. K. M. Campbell (President, Fisheries Council of Canada):** Thank you, Mr. Chairman . . .

**The Chairman:** Excuse me, I want to introduce the members of the committee: David Orlikow, member of Parliament from Winnipeg North; the critic for his party for Manpower policies, John McDermid, Conservative member from Brampton-Georgetown in Ontario; and Bruce Lonsdale, member of Parliament from Timiskaming in northern Ontario. My name is Warren Allmand and I am the chairman. We also have with us members of our research and administrative staff, and we are expecting some other members shortly. Excuse me, you may proceed.

**Mr. K. Campbell:** Thank you, Mr. Chairman.

I think we would like to proceed along your preferred route. I will just make a few summary remarks about the brief and hope that you have read it and that points in it are understood.

I should say that we had hoped to have others of our members from the different parts of the country here today, but there are some difficulties in doing that. I believe you have had a short presentation from our British Columbia association, the Fisheries Association of British Columbia, and I believe you have had a representation in St. John's from our Newfoundland association. Bruce Chapman is here with me from Nova Scotia. So that will be the Maritimes input, and I will try to cover it from the national perspective.

Just by way of summary, Mr. Chairman, the Fisheries Council is the industry's national trade association and the national voice of the fish products industry in Canada. We have 13 member associations across the country, in all the provinces except the prairie provinces, and they represent something like 200 individual processors—some of whom are vessel owners and operators—and also a great many marketers of fishery products.

Our brief tries to set out four main parts including an introduction, a section describing the industry, a section on some of the more significant factors that we see having an effect on employment in our industry, and then a few conclusions that we have drawn from a review of the problem.

In the second part of the brief we thought it would be useful to the members if we set out a short description of just what Canada's fishing industry is all about—what it is and where it is—and something about its significance to the country. We

## [Traduction]

demi-heure pour nous en donner lecture. Ce que nous faisons le plus souvent . . . si vous voulez, vous pouvez en donner lecture ou nous pouvons publier votre mémoire en annexe aux délibérations. De la sorte, il serait imprimé et il pourrait être lu non seulement par les membres du comité mais par tous ceux qui reçoivent le texte de nos délibérations, soit quelque 2,000 personnes. Cela vous permettrait de commenter le mémoire pendant une quinzaine de minutes. De façon générale, nous voulons laisser un peu de temps aux membres du comité pour poser des questions et échanger des vues; cependant, si vous insistez vraiment, vous pouvez faire une lecture intégrale du mémoire.

**M. K. M. Campbell (président, Conseil des pêches du Canada):** Merci, monsieur le président . . .

**Le président:** Excusez-moi, je voudrais vous présenter les membres du comité: David Orlikow, député de Winnipeg-Nord, critique de son parti en matière de main-d'œuvre, John McDermid, député conservateur de Brampton-Georgetown, en Ontario, et Bruce Lonsdale, député de Timiskaming dans le nord de l'Ontario. Quant à moi, je suis Warren Allmand et je suis président du comité. Sont également présents les membres de notre équipe de recherche et d'administration et nous attendons d'autres membres qui devraient être là d'ici peu. Vous pouvez poursuivre.

**M. K. Campbell:** Merci, monsieur le président.

Je vais adopter la formule que vous préférez. Je me contenterai de quelques observations sommaires sur le mémoire, espérant que vous avez pu le lire et en comprendre la teneur.

Nous avions espéré que d'autres représentants de différentes régions du pays nous accompagnent aujourd'hui, mais cela présentait quelques difficultés. Sauf erreur, notre association de Colombie Britannique, la Fisheries Association of British Columbia, vous a présenté un court mémoire et notre association terreneuvienne vous a également présenté un exposé à Saint-Jean. Bruce Chapman, de Nouvelle-Écosse, a pu venir avec moi. Nous vous livrerons donc le point de vue des Maritimes mais nous tâcherons de ne pas oublier les perspectives nationales.

Pour résumer, monsieur le président, le Conseil des pêches est l'Association commerciale nationale de notre secteur et le porte-parole national de cette industrie au Canada. Nous comptons 13 associations membres dans tout le Canada qui représentent toutes les provinces sauf celles des prairies. Ces associations représentent quelque 200 entreprises, dont certaines sont propriétaires et exploitants de bateaux, ainsi qu'un grand nombre d'entreprises de commercialisation des produits de la pêche.

Notre mémoire se divise en quatre grandes parties: une introduction, un chapitre décrivant le secteur de la pêche, un chapitre dans lequel nous faisons ressortir les facteurs les plus importants qui, selon nous, ont un effet sur l'emploi dans notre secteur, ainsi que quelques conclusions que nous avons tirées d'un examen du problème.

Dans la deuxième partie de notre mémoire, il nous a semblé qu'il serait utile aux membres du comité de nous donner une brève description du secteur canadien de la pêche: quel est ce secteur d'activités, où est-il situé et quelle est son impor-



## [Text]

pointed out that in terms of the national GNP it is a relatively minor player, but it takes on a much greater significance at the local level, and in some cases at the provincial level, where in the maritime provinces, Newfoundland and British Columbia it is a major part of the economic base.

It is centred mainly on the east and west ocean coasts and the major inland lakes and rivers. Unlike many other industries in Canada, it has very wide variations and differences from one part of the country to the other, so it is important to realize that what may be a situation in one part of the country may be quite different in another.

The Atlantic fishery is characterized by a great many species, by an inshore fishery—and this is important—involving many small boats and an offshore fishery with relatively fewer larger vessels. From the employment point of view, the inshore fishery is seasonal, the offshore fishery tends to be year-round. The earnings of offshore fishermen are generally higher than those of inshore fishermen, naturally.

There are many processing plants all along the coast—freezing plants, canneries, curing plants, fish-meal plants—and of course their seasonality, or degree of seasonality, relates to the fishery that supplies them.

The freshwater fishery has many small boats on the smaller lakes, dispersed over a large area, and larger boats operating on the Great Lakes, particularly Lake Erie and some of the larger prairie lakes. I often have to explain to Ontario members that we do not really think of their province as a fish producer, but Lake Erie, which a few years ago was considered a dying lake, is the most productive of all the lakes in Canada, and I think alone produces a volume of fish that is very close to the total amount of the rest of the freshwater fishing. Is good too.

• 0940

There is a Crown corporation, as you know, governing the Prairie and Northwest Territory freshwater fisheries. That, of course, is why we are not represented in that sector.

On the Pacific coast, the fishery is mainly an inshore, or near-shore fishery, with little of this inshore, offshore distinction that you find in the Atlantic provinces. The fishery is seasonal, and incomes have generally been higher than in other parts of the country, due mainly to the higher value species that are the basis of the industry there. Processing, too, is more concentrated on the West Coast than on the East Coast, but we do have a range of plants from the large multi-purpose ones to smaller, single-use ones.

## [Translation]

tance pour le pays. Nous signalons que, du point de vue du produit national brut, il a une importance relativement faible; il revêt cependant une importance beaucoup plus grande au niveau local et, dans certains cas, au niveau provincial, car dans les provinces maritimes, à Terre-Neuve et en Colombie-Britannique, il constitue un élément essentiel de l'économie.

Les activités se concentrent principalement sur les côtes est et ouest et sur les rives des principaux lacs et cours d'eau à l'intérieur des terres. À la différence de nombreuses autres industries au Canada, on relève dans ce secteur d'activités des variations et des différences très considérables d'une région à l'autre. Il importe donc de se rappeler que la situation peut différer de façon considérable d'une région à l'autre.

Sur les côtes de l'Atlantique, un nombre considérable d'espèces sont exploitées et on observe à la fois une activité de pêche côtière—et cela est très important—à laquelle participent beaucoup de petits bâtiments ainsi qu'une pêche hauturière caractérisée par la présence d'un nombre relativement restreint de navires de forte taille. Du point de vue de l'emploi, la pêche côtière est une activité saisonnière tandis que la pêche hauturière se pratique à longueur d'année. De façon générale, les gains des pêcheurs hauturiers sont plus élevés que ceux des pêcheurs côtiers, naturellement.

Il y a de nombreuses usines de transformation tout le long de la côte—usines de congélation, conserveries, salaisons, usines de farine de poissons; bien sûr, le caractère saisonnier de leur activité dépend du type de pêche des exploitants qui les alimentent.

La pêche en eau douce se caractérise par un grand nombre de petites embarcations lorsqu'il s'agit de l'exploitation de petits lacs éparpillés sur une zone considérable et des navires plus importants lorsqu'il s'agit de la pêche dans les Grands lacs, notamment le lac Érié et certains des plus grands lacs des prairies. Je dois souvent expliquer à nos membres ontariens que nous ne considérons pas vraiment leur province comme un producteur de poisson. Il faut cependant dire que le lac Érié, qui était pratiquement mort il y a quelques années, est maintenant le plus productif de tous les lacs au Canada; je crois qu'à lui seul il produit presque autant de poissons que l'ensemble des prises réalisées en eau douce partout ailleurs au Canada. Et c'est du bon poisson.

Comme vous le savez, une société de la Couronne régit la pêche du poisson d'eau douce dans les prairies et les Territoires du Nord-Ouest. C'est pour cela, bien sûr, que nous ne sommes pas représentés dans ce secteur.

Sur la côte du Pacifique, la pêche est essentiellement côtière ou, en tout cas, ne se pratique pas très loin des côtes; on retrouve à peine la distinction entre pêche côtière et pêche hauturière, tellement marquée dans les provinces atlantiques. La pêche est saisonnière et les revenus sont d'habitude plus élevés qu'ailleurs dans le pays. Cela s'explique principalement par la valeur plus élevée des espèces exploitées dans le Pacifique. Les activités de transformation sont également plus concentrées sur la côte ouest que sur la côte est, mais il y a une

## [Texte]

In recent years, up until last year, 1980, the industry, in almost all parts of the country, was expanding and developing, and prospects for future development were pretty optimistic, but in 1980 a number of negative factors came together to reverse that situation and it resulted in a very serious economic downturn. The factors are the escalating costs that are affecting our industry the same as others, but in some cases even more so because our industry is very sensitive to oil price increases. We not only run the vessels with it; our gear is made from petroleum-base products as well, so we are very sensitive towards costs. Other factors are: general inflation; some depletion of the resource; excess fishing capacity that developed over a period, and over-capitalization; the high interest rates and inventory problems; and, of course, the recessionary cycle which is so evident in the United States and Europe right now.

In the third part of the brief we have identified some of the factors that we see affecting employment in our industry. We have trades which are somewhat unique to the fishing industry and trades that are transferable between industries; fishing itself is a skilled trade.

For the trades that are transferable, we have some difficulty in competing with other industries. We have tried to explain that in the brief. The relative lack of stability of the industry is one of the reasons for this and that results from seasonality. Other factors are the occasional failure of government regulatory policies, and the relatively large number of small operations which cannot provide full time, year-round employment. Furthermore, the industry in some parts of the country is not, on a comparative basis, regarded as a high-income industry.

The federal government, as you know, has jurisdiction over Canada's fisheries, and federal involvement in the industry is very significant. Policies have appeared to be supportive of the status quo rather than the economic development and longer-term viability of the industry. Policies on the Atlantic coast have supported the inshore fishery to the extent that it has resulted in continuation and expansion of the seasonal operation at the expense of the offshore operation that provides the more year-round industry.

Unemployment insurance payments, which provide the off-season income to a seasonal operation have increased dramatically at the expense of the rest of the country.

In addition, the policy of permitting foreign vessels to enter Canadian waters to buy directly from fishermen has resulted in loss of plant employment and export revenue, and there are other policies which inhibit the development of improved harvesting technology, and this has resulted in lost opportunities.

## [Traduction]

certaines gammes d'installations, allant des grandes usines polyvalentes aux petits établissements spécialisés.

Ces dernières années, jusqu'en 1980, l'industrie a connu dans presque toutes les régions du pays une période d'expansion et de développement, et les perspectives semblaient excellentes. Cependant, en 1980, un certain nombre de facteurs négatifs ont modifié la situation du tout au tout et entraîné un très grave ralentissement économique. Ces facteurs sont la hausse des coûts qui frappe notre secteur comme tous les autres mais parfois encore davantage parce que nous sommes particulièrement vulnérables aux augmentations du prix du pétrole. Les produits pétroliers servent à la propulsion de nos navires, bien sûr, mais notre équipement de pêche utilise également les mêmes produits. Voilà pourquoi les hausses de coûts nous frappent très durement. Les autres facteurs sont les suivants: inflation généralisée, épuisement relatif des ressources, capacité de pêche excédentaire acquise au cours d'une certaine période et sur capitalisation. Il ne faut pas oublier non plus les taux élevés d'intérêt et les problèmes d'inventaire. Pour finir, mentionnons le cycle de la récession qui est tellement évident à l'heure actuelle aux États-Unis et en Europe.

Dans le troisième chapitre de notre mémoire, nous avons fait ressortir certains facteurs qui, selon nous, influent sur l'emploi dans notre secteur d'activité. Nous avons des métiers qui sont propres à notre secteur et d'autres qui peuvent être utilisés dans d'autres industries; la pêche elle-même constitue un métier spécialisé.

Pour ce qui est des métiers utilisables dans d'autres secteurs, nous avons du mal à concurrencer les autres industries. Nous avons essayé d'expliquer ce problème dans notre mémoire. La relative instabilité de l'industrie, attribuable à son caractère saisonnier, est l'une des causes de nos difficultés. Il y a d'autres causes, comme l'échec, à l'occasion, des politiques de réglementation du gouvernement et le nombre relativement élevé de petites exploitations qui ne peuvent fournir de l'emploi à plein temps à longueur d'année. En outre, dans certaines régions du pays, l'industrie ne fournit pas des revenus élevés par rapport aux autres secteurs.

Comme vous le savez, le gouvernement fédéral a compétence sur les pêches au Canada et la participation fédérale dans notre secteur est très importante. Les politiques adoptées semblent favoriser le statu quo plutôt que le développement économique et la rentabilité à long terme de l'industrie. Sur la côte atlantique, les politiques ont favorisé la pêche côtière à un tel point qu'il y a eu maintien et même expansion des exploitations saisonnières aux dépens de la pêche hauturière qui peut se pratiquer à longueur d'année.

Les prestations d'assurance-chômage, qui assurent un revenu en dehors de la saison de pêche, ont augmenté de façon renversante aux dépens du reste du pays.

En outre, la politique qui consiste à autoriser les bâtiments étrangers à venir dans les eaux canadiennes pour acheter directement leurs prises aux pêcheurs a entraîné une perte d'emplois dans les usines et de revenus d'exportation. Il y a également d'autres politiques qui empêchent le développement de meilleures méthodes de pêche, ce qui a empêché d'exploiter certaines possibilités.



## [Text]

The industry, with the government, has undertaken a major program to improve quality standards in the industry which will result in a requirement for new skills at all levels in our system. This, of course, creates a very strong need for training facilities and systems for this expanded need for skills.

• 0945

In our brief, we point out the need for consideration of immigration policy where it is necessary to seek skills outside the country when there is a shortage of them in Canada. Of particular concern to the industry in many parts of the country is the implication for employment of offshore exploration of petroleum and gas. This is a subject of great concern, and one which will have to be faced very soon as a result of drilling off the coast of Newfoundland.

In our concluding comments, we do see some light at the end of the tunnel, provided that all levels of government and the processors and fishermen recognize the problems we are facing. So we are trying to bring attention to two main points, I think: the competition for skilled people that we face from the offshore oil and gas industry, particularly now on the Atlantic coast, but tentatively also on the Pacific coast, and secondly, the upcoming need for technologically skilled trained people in the processing sector. Mr. Chairman, that is a brief summary of what we have tried to say in the brief. We would be happy to discuss and answer questions.

**The Chairman:** Thank you. At the beginning, I mentioned that we had received a brief from you in advance. This brief was prepared by the Fisheries Council of Canada, but this morning, I notice that we have another brief from the Seafood Producers Association of Nova Scotia, and I do not know whether or not that is an additional brief that your association has prepared. Is that correct?

**Mr. Bruce Chapman (Deputy Executive Director, Seafood Producers' Association of Nova Scotia):** Mr. Chairman, the association prepared this brief to provide input to the Fisheries Council. It should be considered to be information supplementary to the council's brief. I do not think it is necessary to give an overview of it at this point. I would just like to say that it is consistent with the council's brief. It may in some areas go into a little more detail, and perhaps some of the added points will come out during the questions and discussions here.

**The Chairman:** Did you wish that brief to be affixed to our proceedings as well?

**Mr. Chapman:** If it would please the chair, yes.

**The Chairman:** Do I have permission of the committee to attach both briefs to the proceedings of today's meeting?

**Some hon. Members:** Agreed.

**The Chairman:** John, do you want to lead off the questioning?

## [Translation]

L'industrie, de concert avec le gouvernement, a lancé un programme important pour améliorer les normes de qualité dans l'industrie; il faudra en conséquence de nouvelles compétences à tous les niveaux dans notre domaine. Ces besoins en spécialisation entraîneront une demande très considérable d'installations et de systèmes de formation.

Dans notre mémoire, nous soulignons qu'il faut examiner les politiques d'immigration lorsqu'il faut faire appel à l'étranger pour trouver les compétences qui nous manquent au Canada. Ce qui préoccupe l'industrie dans de nombreuses régions, ce sont les répercussions sur l'emploi de la prospection pétrolière et gazière au large des côtes. Il s'agit là d'un problème très inquiétant qu'il faudra d'ailleurs affronter très bientôt, étant donné les forages entrepris au large de Terre-Neuve.

Notre conclusion fait entrevoir une lueur d'espoir, qui dépend toutefois de la prise de conscience des problèmes à tous les niveaux de gouvernement et parmi les transformateurs et les pêcheurs. Nous essayons donc en somme de faire ressortir deux points principaux: la concurrence que nous devons affronter sur le marché des travailleurs spécialisés, de la part de l'industrie pétrolière et gazière offshore, sur la côte atlantique dans l'immédiat, mais peut-être également sur la côte pacifique; deuxièmement, les besoins prochains en travailleurs aux compétences technologiques poussées dans le secteur de la transformation. Monsieur le président, voilà un bref résumé de ce que nous avons essayé d'exprimer dans notre mémoire. Nous ne demandons donc pas mieux que d'entamer un débat et de répondre aux questions.

**Le président:** Merci. J'ai dit tout à l'heure que nous avions reçu à l'avance de vous un mémoire. Celui-ci a été rédigé par le Conseil des pêches du Canada, mais j'ai remarqué ce matin que nous avions un autre mémoire, présenté celui-là par la Seafood Producers Association of Nova Scotia. S'agit-il d'un mémoire additionnel que votre association a rédigé?

**M. Bruce Chapman (directeur exécutif adjoint, Seafood Producers' Association of Nova Scotia):** Monsieur le président, l'Association a rédigé ce mémoire pour communiquer son point de vue au Conseil des pêches. Il faut le considérer comme un complément d'information du mémoire du Conseil. Je ne crois pas qu'il soit nécessaire pour l'instant de vous en donner un résumé. Qu'il me suffise de dire qu'il correspond au contenu du mémoire du Conseil. Dans certains domaines, il est peut-être un peu plus détaillé, et peut-être que certains de ces détails ressortiront au gré des questions et des délibérations.

**Le président:** Voulez-vous que ce mémoire soit joint à nos délibérations?

**M. Chapman:** S'il plaît à la présidence.

**Le président:** Le comité est-il d'accord pour que les deux mémoires soient joints aux délibérations de la séance d'aujourd'hui?

**Des voix:** D'accord.

**Le président:** John, voulez-vous poser les premières questions?

## [Texte]

**Mr. McDermid:** I learned an awful lot about fishing when I was down in Newfoundland for the hearings, or at least we heard a lot, I do not know how much I absorbed. With the seasonal problems that you have with the fishing industry and the employment situation, one of the suggestions is that the labour or the expertise in the fishing industry could be applied to the offshore oil business as well. Correct me if I am wrong, but I understand that the offshore oil business is a 12-months-of-the-year business, so I do not know how you could put your staff onto the rigs for five months, and then pull them all off and put them out to sea to fish for seven months. I do not quite understand the logic behind that. I understand that there is great concern, for example, for ships cooks, who now can work on these offshore rigs and do much better than they can in the galley. So, would you comment on that conflict or apparent conflict?

**Mr. K. Campbell:** Yes, Mr. Chairman, I think the point that you are referring to was a suggestion that we have an excess number of people in the seasonal inshore fishery, and since as you say, the skills needed for operating vessels to and from the rigs and even some of the skills abroad the rigs, are seaman skills, which our fishermen have, that it might make more sense to train some of those fishermen for the offshore oil industry and take them out of the fishery all together rather than compete for the people who are in the year-round fishery—the cooks, engineers, masters and mates. I think that is the point that was being made.

• 0950

**Mr. McDermid:** The concern that was expressed to us, and this is a little different now, was that the oil business, the oil rigs, were going to steal all your people and that in fact you would not have anybody to man the fishing boats and cook the meals, et cetera.

**Mr. K. Campbell:** This is the point. We see the competition coming first to our larger offshore vessels where we have the most developed skills in terms of what the offshore oil rigs will need. Our concern is that competition from the oil industry for these people is going to be so high that we are going to stand to lose them. It is the same thing that has happened on the prairies where the mining industry has sort of been raided by the oil industry for skilled people and engineers.

The point here is that there are skills inherent in the Newfoundland fishery that you might say are not being utilized to their fullest advantage because they are in this overmanned seasonal fishing. Those people using their basic skills might be trained further for the oil industry.

**The Chairman:** Mr. Chapman.

## [Traduction]

**M. McDermid:** J'ai appris beaucoup de choses sur la pêche lors de mon passage à Terre-Neuve pour les audiences; j'ai du moins entendu beaucoup de choses, mais j'ignore combien j'en ai retenues. Étant donné le caractère saisonnier de la pêche et la situation de l'emploi, il a été proposé que la main-d'œuvre ou les compétences de l'industrie de la pêche soient utilisées aussi bien dans l'exploitation du pétrole au large des côtes. Qu'on me corrige si j'ai tort, mais je crois que les activités pétrolières se poursuivent à longueur d'année. Par conséquent, je ne vois pas comment on peut affecter du personnel aux plates-formes de forage pendant cinq mois et ensuite le retirer au complet pour l'envoyer pêcher en mer pendant sept mois. J'ai du mal à voir comment cela peut se faire. Sauf erreur, on s'inquiète beaucoup, par exemple, de la question des cuisiniers; en effet, ceux-ci peuvent travailler sur les plates-formes de forage et toucher une rémunération bien supérieure à celle qu'on leur offre sur les bateaux de pêche. Avez-vous des observations sur ce problème qui a toutes les apparences d'un conflit?

**M. K. Campbell:** Oui, monsieur le président. Vous faites allusion, je crois, au fait que nous avons un nombre excédentaire de travailleurs dans le secteur de la pêche côtière, qui est saisonnière. Comme vous l'avez signalé, les compétences nécessaires pour faire naviguer les vaisseaux qui desservent les plates-formes et même certaines des compétences nécessaires sur les plates-formes mêmes sont celles de marins, que possèdent nos pêcheurs. Il semblerait donc sensé de former certains de ces pêcheurs pour l'industrie pétrolière offshore et leur faire quitter tout à fait le secteur de la pêche plutôt que de tolérer une concurrence avec les activités de pêche qui durent toute l'année—cuisiniers, techniciens, capitaines et lieutenants. Voilà ce qu'on voulait dire, à mon avis.

**M. McDermid:** Les craintes dont on nous a fait part, et c'est un peu différent maintenant, c'est que les entreprises pétrolières, les plates-formes de forage, ne vous arrachent tous vos travailleurs, de sorte que vous ne puissiez plus trouver personne pour constituer l'équipage des bateaux de pêche, faire les repas, etc.

**M. K. Campbell:** Justement. La concurrence s'exerce contre nos grands navires de pêche hauturière dont les travailleurs ont les compétences les plus poussées, du moins du point de vue des entreprises qui exploitent les plates-formes de forage. Nous craignons que la concurrence de l'industrie pétrolière ne soit si vive que nous commencerons à perdre ces travailleurs. C'est un peu la même chose qui s'est passée dans les Prairies, où l'industrie minière s'est fait littéralement arracher ses travailleurs spécialisés et ses techniciens par l'industrie pétrolière.

Ce que je veux dire, cependant, c'est qu'il y a des compétences qui ne sont pas parfaitement exploitées dans le secteur de la pêche à Terre-Neuve parce qu'il s'agit d'une pêche saisonnière dont la main-d'œuvre est trop nombreuse. Ces gens pourraient tabler sur leurs compétences de base pour se recycler et travailler dans le secteur pétrolier.

**Le président:** Monsieur Chapman.



[Text]

**Mr. Chapman:** It is a difficult situation, Mr. Chairman. There are, I guess, two perspectives. One, there is a definite surplus of inshore fishermen, and second, we think there is a definite lack of properly trained offshore fishermen. The inshore fishermen, generally, according to the studies conducted by the Petroleum Directorate in Newfoundland, have no real overwhelming desire to get involved in the offshore drilling. There will obviously be exceptions, but these inshore fishermen tend to be less exposed to higher technology than the offshore fishermen would be. We think there should be a definite training for these surplus people to fill the needs of the petroleum industry.

In terms of the offshore fleet, for example in the Newfoundland fleet, if just fifty engineers were taken out of the offshore fishing fleet by the petroleum industry, that could tie up the fleet.

**Mr. McDermid:** Make it non-operative you mean.

**Mr. Chapman:** Yes, with just as few as fifty people. The oil industry when I have talked to them say that the qualifications they require are higher than those currently in use in the fishing industry, but the ads in the newspapers that I have seen over the last few months call for mates and engineers at certificate levels which we have in our existing fleet.

**Mr. McDermid:** Has this training been discussed with your provincial departments of labour, and manpower training?

**Mr. Chapman:** One of the problems, I guess, in addressing this kind of situation is that every province has manpower needs committees. There are overlapping committees and a lot of duplication of work with the result that there is not a really good focus on the problem. They are trying to address it right now primarily in training people for the drill rigs and not necessarily looking at the problem of the raiding that might take place of people from the fishing vessels onto the supply vessels. Nobody is specifically looking at that right now.

**Mr. McDermid:** One of the points you make is a better liaison between the federal and provincial governments. Do you see a role for the federal government to play in the Maritime provinces, for example, in co-ordinating an effort regarding this type of manpower training?

**Mr. Chapman:** Transport Canada through the Coast Guard is looking at the problem as it relates to certificated personnel on board the vessels and the rigs. Canada Employment and Immigration, I understand, has designated approximately \$60 million for the next five years to train marine people. There is no direct emphasis on offshore petroleum development, as I understand it, in the objectives outlined for that money.

[Translation]

**M. Chapman:** La situation n'est pas facile, monsieur le président. On peut sans doute adopter deux points de vue. D'une part, il y a nettement trop de pêcheurs côtiers et, deuxièmement, il y a une nette pénurie de pêcheurs hauturiers bien formés. De façon générale, d'après les études réalisées par le Petroleum Directorate de Terre-Neuve, les pêcheurs côtiers ne sont pas très enthousiastes à l'idée de participer aux forages pétroliers en mer. Il y aura évidemment des exceptions, mais ces pêcheurs côtiers sont généralement moins en contact avec la technologie de pointe que ne le sont les pêcheurs hauturiers. Il faudrait donc assurer une formation réelle à cette main-d'œuvre excédentaire pour répondre aux besoins de l'industrie pétrolière.

En ce qui concerne les navires de pêche hauturière, ceux de Terre-Neuve, par exemple, il suffirait que 50 techniciens désertent la pêche hauturière pour le secteur pétrolier pour que toute la flotte soit immobilisée.

**M. McDermid:** La rendre non opérationnelle, vous voulez dire?

**M. Chapman:** C'est cela. Seulement en retirant une cinquantaine de personnes. Nous avons communiqué avec les représentants de l'industrie pétrolière. Ils prétendent qu'ils exigent des compétences plus poussées que celles qu'on retrouve actuellement dans le secteur de la pêche. Cependant, d'après les annonces parues dans les journaux que j'ai vues au cours des derniers mois, on demande des lieutenants et des techniciens du niveau du certificat, ce que nous avons dans notre flotte actuelle.

**M. McDermid:** A-t-il été question de cette formation avec les ministères provinciaux du Travail et avec les services de formation de la main-d'œuvre?

**M. Chapman:** L'un des problèmes que nous éprouvons à cet égard, c'est que chaque province a son comité des besoins en main-d'œuvre. Les secteurs d'activités de ces comités se recoupent et il y a beaucoup de doubles emplois, de sorte qu'on n'arrive pas très bien à concentrer les efforts sur le problème. On essaie à l'heure actuelle de résoudre le problème de la formation des travailleurs nécessaires aux plates-formes de forage et on ne se préoccupe pas nécessairement du problème de main-d'œuvre que pourrait poser le départ des travailleurs des vaisseaux de pêche pour les navires d'approvisionnement. Personne n'étudie spécialement ce problème à l'heure actuelle.

**M. McDermid:** Vous signalez qu'il faut de meilleures communications entre les gouvernements fédéral et provinciaux. Selon vous, le gouvernement fédéral a-t-il un rôle à jouer dans les provinces maritimes afin, par exemple, de coordonner les efforts de formation de la main-d'œuvre?

**M. Chapman:** Transports Canada, par l'intermédiaire de la garde côtière étudie le problème dans la mesure où il touche le personnel avec certificat qui travaille à bord des navires et des plates-formes. Emploi et Immigration Canada a affecté quelque 60 millions de dollars répartis sur les cinq prochaines années pour former des travailleurs dans le domaine maritime. Je ne crois pas cependant que, dans les objectifs énoncés, on mette directement l'accent sur l'exploitation pétrolière au large des côtes.

[Texte]

• 0955

**Mr. McDermid:** It is training that could pertain to either the fishing industry or the petroleum industry?

**Mr. Chapman:** Yes. I definitely think there is a need for liaison between the two levels of government. One of the things we see in the legislation of other countries is that the petroleum operators are required to contribute money specifically for training purposes; we do not see that in the Canadian legislation.

**Mr. McDermid:** You touched on immigration; do you mind repeating the point you were trying to make there?

**Mr. K. Campbell:** Yes, it is simply that from time to time it is difficult, or virtually impossible, to find in Canada a person with the particular qualifications you need. We are saying that we need, I suppose, to have a more relaxed approach to immigration in those circumstances. We are not saying "open the gates", because we know the sensitivity of employment in Canada to that, but there are times when a particular skill is more highly developed in, say, Norway, or Iceland. I am thinking now of the skill for one of the plants, in our new thrust on quality, for example. Therefore, it would be beneficial to the whole industry, and to employment in the industry in total, if we were able to have access to that skilled person.

**Mr. McDermid:** I believe they do fairly well, do they not? Or is it too frustrating an operation right now to . . .

**Mr. K. Campbell:** There have been some frustrations.

**Mr. McDermid:** Yes.

**Mr. K. Campbell:** We have had some successes too, but as you know, the government is very particular, and very thorough, in the examination of what is available in Canada and sometimes the delay caused by that can be very difficult.

**Mr. McDermid:** That offshore expertise that you are talking about can it be developed in Canada?

**Mr. K. Campbell:** Yes, and that would be one of the other reasons for bringing the experts in, to help develop it.

**Mr. McDermid:** In fact, to develop it here, so that we do not have to go offshore. The thing that amazes me is that we have been in existence now for 114 years, and we have had a relatively open door policy as far as immigration is concerned—which is understandable; we are a very large country with a very small population compared to land mass, and we need immigration and will continue to need immigration. I do not question that, but somewhere along the line we have to say, "Whoa! Let us start developing these skills in Canada," rather than saying, "Oh, gee, next week I need 100 tool and die makers; they are not available in Canada, so you are going to have to let me go and get them this one time, because I need them next week,"—or, "I need them next year and I cannot develop them in Canada quickly enough." I think we have to start developing some of these skills here.

[Traduction]

**M. McDermid:** Cette formation permettrait de répondre aux besoins de la pêche ou de l'industrie pétrolière?

**M. Chapman:** Oui. Je suis absolument convaincu de la nécessité d'une concertation entre les deux niveaux de gouvernement. On remarque dans les lois d'autres pays que les entreprises pétrolières doivent contribuer financièrement à la formation; il n'y a rien de tel dans la législation canadienne.

**M. McDermid:** Vous avez parlé d'immigration; voudriez-vous répéter ce que vous aviez en tête?

**M. K. Campbell:** Bien sûr. De temps en temps, il est difficile, voire pratiquement impossible, de trouver au Canada une personne qui ait les compétences nécessaires. C'est pourquoi, à mon avis, il faut adopter une attitude plus ouverte à l'égard de l'immigration lorsque ce genre de situation se présente. Nous ne demandons pas que les portes soient ouvertes toutes grandes, car nous connaissons la difficulté de la situation de l'emploi au Canada. Cependant, il arrive parfois qu'une spécialisation donnée soit particulièrement développée mettons en Norvège ou en Islande. Je songe par exemple à une des spécialisations nécessaires dans nos usines si nous voulons améliorer la qualité. Il serait donc utile pour l'ensemble de l'industrie et pour le niveau d'emploi dans l'ensemble du secteur que nous puissions retenir les services de ce travailleur spécialisé.

**M. McDermid:** Je crois qu'ils ne se tirent pas trop mal d'affaire, n'est-ce pas? Ou bien y a-t-il trop d'embûches à l'heure actuelle pour . . .

**M. K. Campbell:** Il y a eu un certain nombre d'obstacles.

**M. McDermid:** Oui.

**M. K. Campbell:** Nous avons enregistré certains succès, mais le gouvernement fait une étude extrêmement poussée des compétences qu'on peut trouver au Canada, ce qui entraîne parfois des délais extrêmement pénibles.

**M. McDermid:** Ces spécialisations dont vous parlez, ne peut-on pas les acquérir au Canada?

**M. K. Campbell:** Oui, et l'une des raisons pour lesquelles il nous faut faire venir des experts c'est pour nous aider à acquérir ces compétences.

**M. McDermid:** En fait, pour acquérir ces compétences, il est inutile d'aller à l'étranger. Il y a une chose qui m'étonne. Le Canada existe depuis 114 ans et nous avons toujours eu une politique d'immigration relativement accueillante ce qui se comprend, car nous sommes un très grand pays très peu peuplé, nous avons toujours eu besoin de l'immigration et la situation n'est pas près de changer. Ce n'est pas là le problème. Cependant, à un moment donné, il faut finir par se dire qu'il est possible d'acquérir ces compétences au Canada au lieu de dire, du jour au lendemain: «La semaine prochaine, il me faut une centaine d'outilleurs-ajusteurs; comme je ne peux les trouver au Canada, il faut me laisser aller les chercher à l'étranger cette fois parce qu'il me les faut la semaine prochaine»—ou encore: «Il me les faut l'année prochaine et je ne puis les former suffisamment vite au Canada». Il est temps, selon



[Text]

**Mr. K. Campbell:** We agree. We are certainly not suggesting, as I said, that you open the gates and do all your hiring elsewhere, we have to be sure that we do not have the skill here first. But we think it has to be taken into account that at times it is better to bring in the other person; it is better in the long run, and better for employment overall in the long run.

**Mr. McDermid:** If you were the minister of Employment and Immigration and you wanted to tackle the problem of the fishing industry that you are having today as far as manpower training, planning, et cetera, is concerned, what would you do as minister? Let us say that you would have a budget to do something with, which they keep telling us they never have, but if you did, what would do right now in the fishing industry?

**Mr. K. Campbell:** The budget is unlimited?

• 1000

**The Chairman:** If the incomes of the taxpayers were unlimited.

**Mr. McDermid:** I just want to find out what your needs are.

**Mr. K. Campbell:** We definitely need facilities for training of plant people. One of the earliest needs we are going to have is related to this new quality enhancement program, which is a joint venture between the industry and the federal government, with some co-operation and participation by the provincial governments. This is going to mean a need for, I would hesitate to guess at the numbers, say, several hundred people in the Atlantic provinces and fewer on the Pacific coast, but several hundred people for inspection and food technology positions. Some of them are going to be government and others will be industry people. Regardless, we do not have enough trained people for what is going to be needed for this new program.

**Mr. McDermid:** Excuse me interrupting. What is your lead time on that?

**Mr. K. Campbell:** Well, we are going to need them in 1982.

**Mr. McDermid:** How long does it take to train them?

**Mr. K. Campbell:** I do not know that. I think if we started now we could be ready, but we are going to have to start fairly soon.

**Mr. McDermid:** Okay, I am sorry for interrupting.

**Mr. K. Campbell:** Then, the second part of the problem that we foresee is the need to maintain the skilled trades on our vessels, and that is the competition with other industries. We do not know how many we need. We know what skills we need, but we do not know how many we are going to lose or this type of thing. There is an ongoing need for that, too. Quite apart from the existence of the oil industry, there is an ongoing need

[Translation]

moi, de commencer à acquérir certaines de ces compétences chez nous.

**M. K. Campbell:** Nous sommes d'accord. Nous ne voulons certainement pas, je le répète, que les portes soient ouvertes toute grandes et que tout le recrutement se fasse à l'étranger. Il faut tout d'abord voir si nous n'avons pas ici les compétences nécessaires. Cependant, il faut se rappeler qu'il est parfois préférable d'aller chercher le travailleur étranger; c'est préférable à long terme et préférable pour le niveau d'emploi à long terme.

**M. McDermid:** Si vous étiez ministre de l'Emploi et de l'Immigration et que vous vouliez vous attaquer au problème qu'éprouve aujourd'hui l'industrie de la pêche dans le domaine de la formation de la main-d'œuvre, de la planification, etc. Que feriez-vous? Disons que vous disposez d'un certain budget—et les ministres nous disent toujours qu'ils n'ont pas ces budgets—mais si vous aviez les budgets nécessaires, que feriez-vous dès maintenant dans le secteur de la pêche?

**M. K. Campbell:** Le budget est-il illimité?

**Le président:** Si les revenus des contribuables étaient illimités...

**M. McDermid:** Je veux simplement connaître vos besoins.

**M. K. Campbell:** Une chose est certaine, il nous faut des installations pour former les travailleurs d'usine. L'un de ces besoins les plus immédiats découlera du nouveau programme d'amélioration de la qualité, entreprise commune de l'industrie et du gouvernement fédéral qui bénéficient d'une certaine coopération et d'une certaine participation des gouvernements provinciaux. J'hésite à citer des chiffres, mais il nous faudra plusieurs centaines de personnes dans les provinces atlantiques et un nombre plus limité sur la côte du Pacifique; de toute façon, il faudra plusieurs centaines de personnes pour combler des postes d'inspecteur et de techniciens en alimentation. Certains de ces postes seront rattachés au gouvernement et d'autres à l'industrie, mais, de toute façon, il nous manque des travailleurs compétents par rapport aux besoins que suscitera ce nouveau programme.

**M. McDermid:** Excusez-moi de vous interrompre. Quels sont les délais dont vous disposez?

**M. K. Campbell:** Il nous faudra ces travailleurs en 1982.

**M. McDermid:** Combien de temps faut-il pour les former?

**M. K. Campbell:** Je l'ignore. Je crois que si nous commençons dès maintenant, nous pourrions être prêts, mais il ne faut pas trop tarder.

**M. McDermid:** D'accord, je suis désolé de vous avoir interrompu.

**M. K. Campbell:** La deuxième partie du problème que nous entrevoyons consiste à garder nos travailleurs spécialisés sur nos navires, face à la concurrence d'autres industries. Nous ne savons pas combien de travailleurs il nous faut. Nous savons quelles sont les spécialisations nécessaires, mais nous ignorons combien de travailleurs quitteront notre secteur d'activités. Il y aura de ce côté un besoin permanent, car, mis à part la

*[Texte]*

for upgrading and bringing in new people, just on a normal attrition basis. We have some very good facilities, the College of Fisheries in Newfoundland, the college in New Brunswick but those programs are not going to be adequate for future needs given the competition from other industries.

We also have a concern in the plants for the standard trades: carpenters, mechanics, machinists and so on. Again, we do not use a great many of these people but we cannot run plants without them. We see pull from other industry, particularly the oil industry, for those trades, too. So, we would like to think that there were adequate training facilities available for these normal trades.

**Mr. McDermid:** Thank you, this is a short morning, so I will pass on to others.

**The Chairman:** David Orlikow.

**Mr. Orlikow:** I presume that as a result of the extension of our fishing rights to the 200 miles that there has been an expansion and there is likely to be a much greater expansion of the ability to catch fish and so on.

**Mr. K. Campbell:** There is an expanding resource but the fleet has not expanded very much, except in the small boat inshore fishery and that is the area where we have the least call for the skills. I guess there has actually been a shrinkage in the size of the offshore fleet. This is government policy, with which we do not happen to agree, so policy right now would not see any great expansion in that offshore fleet. On the other hand, the inshore fleet has expanded greatly and this has created the problems I referred to earlier about an excess of capacity in that part of the fishery.

**Mr. Orlikow:** You have gone into some considerable detail as to the problems which are created because the inshore fishery is, to a large extent, seasonal, where people only work part of the time and require help in the form of unemployment insurance and so on for the rest of the time. Of course, this is a very important question you have raised. The problem is—coming from Winnipeg I cannot say I have a great deal of personal knowledge about this kind of thing—that there seem to be so few alternatives to that. In other words, if you cut down on the inshore fishing, instead of people working part-time and getting unemployment insurance part-time you would have people on welfare most of the time, unless we have an alternative; to date, we do not seem to have an alternative for the people who are involved in inshore fishing.

• 1005

**Mr. K. Campbell:** I guess what we are saying, Mr. Orlikow, is that the fishery really is not an alternative to that point you raise, either. What has happened since 1977, when the extension of jurisdiction took place, is that there has been a huge increase in the numbers of inshore fishermen who have been licensed. So, really, where there was an opportunity for the

*[Traduction]*

concurrence de l'industrie pétrolière, il faut toujours recycler les travailleurs et en recruter de nouveaux simplement à cause de l'usure normale des effectifs. Il y a quelques établissements excellents comme le Collège des pêches de Terre-Neuve, celui du Nouveau-Brunswick, mais les programmes qu'ils offrent ne suffiront pas à répondre aux besoins à venir, étant donné la concurrence des autres industries.

Il nous faudra également dans les usines des hommes de métier comme des menuisiers, des mécaniciens, des opérateurs de machines, etc. Encore une fois, il ne nous en faut pas beaucoup, mais ces travailleurs sont indispensables au fonctionnement des usines. Ces métiers sont également en demande dans les autres industries, notamment l'industrie pétrolière. Voilà pourquoi il doit y avoir les installations de formation suffisantes pour former ces hommes de métier.

**M. McDermid:** Je vous remercie. Comme la séance doit être brève, je cède la parole à quelqu'un d'autre.

**Le président:** David Orlikow.

**M. Orlikow:** Je suppose que le fait d'avoir étendu nos droits de pêche sur une zone de 200 milles a engendré une certaine expansion, qui sera suivie par un développement beaucoup plus grand de la capacité de pêche.

**M. K. Campbell:** Les ressources prennent de l'ampleur, mais la flotte n'a pas beaucoup grossi, si ce n'est pour la petite pêche côtière et c'est là le domaine où il faut le moins de spécialisations. Je crois qu'en fait, le nombre des bateaux de pêche hauturière a diminué. Il s'agit d'une politique gouvernementale que nous n'approuvons guère. Étant donné les politiques actuelles, on ne peut entrevoir une grande expansion de la flotte hauturière. Par contre, il y a eu une très forte expansion de la flotte côtière, ce qui a engendré les problèmes dont j'ai parlé plus tôt, celui de la capacité excessive de cette partie de l'industrie.

**M. Orlikow:** Vous avez donné passablement de détails sur les problèmes qui découlent du caractère largement saisonnier de la pêche côtière. Les pêcheurs ne travaillent qu'une partie de l'année et il leur faut de l'assurance-chômage le reste du temps. Il s'agit là, bien sûr, d'une très importante question. Comme je suis de Winnipeg, je ne puis prétendre avoir de grandes connaissances de première main sur ce problème, mais il me semble que les solutions ne sont pas très nombreuses. En d'autres mots, si l'on coupait du côté des pêches côtières, au lieu d'avoir des gens qui travailleraient la moitié du temps et qui retireraient des prestations d'assurance-chômage pendant l'autre moitié du temps, nous aurions des gens qui devraient bénéficier des prestations du bien-être social, à moins que nous n'ayions une autre solution. Jusqu'à présent, il ne semble pas que nous ayons de solution à offrir aux gens qui font la pêche côtière.

**M. K. Campbell:** Je pense que ce que nous voulons dire, monsieur Orlikow, est que l'industrie de la pêche n'est vraiment pas une solution au problème que vous souleviez non plus. Ce qui s'est produit depuis 1977, quand la limite extra-territoriale a été reculée, est qu'il y a eu une augmentation énorme du nombre de permis qui ont été accordés à des



## [Text]

existing fishermen to share in an expanded catch as the resource recovered, what we have done is to dissipate that advantage over a great many more people so that nobody, the originals or the newcomers, is really getting the benefit. Then, of course, you have created a situation where many more people who are dependent upon or who rely upon the off-sea-season UI payments.

I agree with you that we have serious unemployment problems, particularly in Newfoundland, but I think we have to realize that the fishery cannot be expected to solve that problem. It just does not have the volume or value or base in order to do it.

Another part of that problem, though, is that this ease of licensing for inshore fishermen has attracted a great many people who are really not fishermen. Many who have other jobs, for example, have been attracted to take out the licences and they, too, then, are sharing in the dissipation of this resource amongst too many people and also happen to be able to share in the unemployment insurance benefits in the wintertime.

**Mr. Orlikow:** But, unless there is an alternative which seems, to the people concerned, that they do not have to do this, they are likely to continue to do it whether it looks good or not. I know that, unlike the other three Atlantic provinces, the Newfoundland fishermen are organized. They have a union which speaks for them. It seems to me that if this problem that you raise, which is an important problem, is to be solved in a way which is acceptable to all the groups which have a stake in it, there needs to be some very serious discussions—and not discussions, for one or two days—between the fishermen's organization, your organization and the federal and provincial governments to try to work out a policy which will meet the needs of the greatest number of people over a period, not of one or two years, but of ten or twenty years.

**Mr. K. Campbell:** I could not agree more, but I think it has to involve more than people involved in the fishing industry. I think that discussion should involve government people at all levels what these alternatives are, because I come back to the point that the fishing industry is being asked to support more people than it is capable of doing.

**Mr. Orlikow:** But, as it happens, you are facing this problem at a time when there may be, or has already been, a major expansion in the oil and gas industry; that is, in the exploration for oil and gas. So it may be that there could not have been a better time, if we could get some kind of planning for the whole of Newfoundland so that, if we knew what is likely to happen in the oil and gas industry, we could be saying to some of the people who are trying to make a living—and a darned poor living, according to what you say—by saying: Look, there

## [Translation]

pêcheurs côtiers. Donc, alors qu'il semblait y avoir une chance pour les pêcheurs déjà en place de se partager une prise beaucoup plus importante, ce que nous avons fait, en réalité, n'a été que de disperser cette possibilité parmi un nombre beaucoup plus grand de pêcheurs, et, à cause de cela, ni les anciens pêcheurs ni les nouveaux ne profitent de l'augmentation des ressources. Alors, évidemment, cela a créé une situation où beaucoup plus de gens sont dépendants ou doivent se fier aux prestations d'assurance-chômage pendant la période d'inactivité.

Je suis d'accord avec vous lorsque vous dites que nous avons de graves problèmes de chômage, particulièrement à Terre-Neuve, mais je pense qu'il faut comprendre qu'il ne faut pas s'attendre à ce que l'industrie de la pêche résolve ce problème. Cette industrie ne possède pas l'importance, la valeur ou la force pour pouvoir le faire.

Une autre partie de ce problème, cependant, est que la facilité pour obtenir un permis pour faire la pêche côtière a attiré un grand nombre de personnes qui ne sont pas des pêcheurs. En effet, plusieurs personnes qui ont d'autres emplois, ont été attirées à obtenir leur permis et elles aussi participent au problème de dispersion des ressources parmi un trop grand nombre de personnes dont nous parlions tout à l'heure. Évidemment, cela leur donne en même temps le droit de retirer des prestations d'assurance-chômage pendant l'hiver.

**M. Orlikow:** Mais à moins qu'il n'y ait une autre possibilité qui permettrait aux personnes impliquées de ne plus faire ce manège, elles vont sans doute continuer à le faire, que cela paraisse bien ou non. Je sais que contrairement aux trois autres provinces de l'Atlantique, les pêcheurs de Terre-Neuve sont bien organisés. Ils ont une association qui les représente. Il me semble que pour faire en sorte de régler l'important problème que vous soulevez à la satisfaction de tous les groupes impliqués, il devra y avoir des discussions très sérieuses d'un jour ou deux entre l'association des pêcheurs, le gouvernement fédéral et le gouvernement provincial pour essayer de définir une politique qui comblera les besoins du plus grand nombre pour une période non pas d'un ou deux ans, mais de dix ou vingt ans.

**M. K. Campbell:** Je suis parfaitement d'accord avec vous. Je pense cependant que ces discussions devront inclure plus que les personnes impliquées dans l'industrie de la pêche. Elles devront, je pense, inclure des fonctionnaires gouvernementaux à tous les niveaux afin de discuter des solutions de rechange parce que, je pense que l'on demande à l'industrie de la pêche de subvenir aux besoins de beaucoup plus de personnes qu'elle n'est capable de le faire.

**M. Orlikow:** Mais, de la façon dont les choses se présentent, vous êtes en train de faire face à ce problème dans une période où il y a, où il y a déjà eu, une expansion importante dans l'industrie pétrolière, particulièrement du côté de l'exploration. Le moment n'aurait probablement pas pu être mieux choisi pour faire, en quelque sorte, une espèce de planification générale pour toute la province de Terre-Neuve afin que, sachant ce qui va probablement se produire dans l'industrie du pétrole et du gaz, nous soyions en mesure de dire aux personnes qui

**[Texte]**

is not a future for you in fishing but it looks as if there is a future for you in oil and gas exploration, or whatever else, if anything, there is there.

• 1010

**Mr. K. Campbell:** Right.

**Mr. Orlikow:** So it seems to me what we need is some real discussions, and not just planned by some government or some group of bureaucrats, either in Ottawa or St. John's, but some real planning with all the people who are involved.

**Mr. K. Campbell:** Yes. I would tend to agree with you. This was the point that was brought up earlier, that we should try to develop a plan or a program to utilize the skills that those fishermen have and apply it to servicing the offshore oil industry.

**Mr. Orlikow:** I want to raise a few questions that Mr. McDermid touched on, and that is this whole question of bringing in people with the skills that you do not have at the present time, to meet the needs that you have. This is not just what has happened to Newfoundland. We do not have, in my view, the kind of long-range or even medium-range planning where your industry or the mining industry, or any other industry makes some projections of what is going to be needed over the next five or ten years and sits down and discusses it with government. Then the industry could commit itself, and go ahead with some serious training programs, in co-operation with government and the educational institutions. Each year—we are suddenly faced with an industry—the oil industry, the gas industry, the construction industry, the mining industry or the fishing industry—coming to the government and saying that it has to have 25, 50, 100 or 200 persons who have skills that it does not have in that part of Canada. It has to have permission right now to recruit those people from offshore or the industry is really going to be in trouble. That has happened again and again in all parts of Canada. As long as we have that kind of situation, we are never going to meet our needs from the potential labour pool in Canada and we have about a million unemployed.

So it seems to me that if we are ever going to meet the needs of your industry, it is necessary for the industry and the union to sit down with the government and really get a picture of what is needed and start a training program, so that even if the government has to permit people to come in for a year or two, that at some point—two, three or five years from now, we will be able to say we can meet our needs because we have trained and we are training people in Canada. Otherwise, we are going to continue as we are. I cannot think of anything more

**[Traduction]**

ont de la difficulté à gagner leur vie selon ce que vous dites: «Écoutez, il y a de bonnes possibilités pour vous dans le domaine de la pêche mais il semble que les possibilités soient aussi très bonnes dans la recherche du pétrole et du gaz et dans les domaines connexes.

**M. K. Campbell:** Parfaitement.

**M. Orlikow:** Il me semble que nous avons besoin de discussions concrètes et non pas tout simplement d'une planification faite par un gouvernement ou par un groupe de bureaucrates quelconque à Ottawa ou à Saint-Jean. Il doit se faire une planification concrète impliquant toutes les personnes concernées.

**M. K. Campbell:** Oui, je serais porté à être de votre avis. C'est l'un des points dont nous avons parlé un peu plus tôt lorsque nous disions qu'il faudrait faire un certain effort pour élaborer un plan ou un programme qui permettrait d'utiliser les capacités que possèdent les pêcheurs et en faire profiter l'industrie du forage en mer.

**M. Orlikow:** Je voudrais soulever certaines questions sur quelques points qui ont été abordés par monsieur McDermid. Il s'agit de toute cette question d'importer des gens qui possèdent les compétences dont vous avez besoin et qui vous font défaut pour le moment pour satisfaire les besoins que vous avez. Cela ne s'est pas produit uniquement à Terre-Neuve. Nous ne possédons pas, à ce que je sache, cette espèce de planification à long terme ou même à moyen terme où votre industrie ou l'industrie minière ou quelque autre industrie pourrait faire des projections de ses besoins et dire ce qu'ils seront pour les cinq ou dix prochaines années afin de pouvoir s'asseoir et en discuter avec le gouvernement. Si la chose existait, l'industrie pourrait alors se lancer dans des programmes de formation importants en coopération avec le gouvernement et les maisons d'éducation. A chaque année nous faisons soudainement face à une industrie, l'industrie pétrolière, l'industrie du gaz, l'industrie de la construction, l'industrie minière ou l'industrie de la pêche qui se présente devant nous en disant qu'elle a besoin de 25, 50, 100 ou 200 personnes qui possèdent les compétences dont elle a besoin et qu'elle ne peut pas trouver dans telle région du Canada. Elle doit obtenir sur le champ la permission de recruter ces personnes à l'extérieur du Canada ou sinon l'industrie sera en sérieuse difficulté. Cela s'est produit à maintes et maintes reprises dans toutes les régions du Canada. Tant et aussi longtemps que cette situation continuera d'exister, nous ne parviendrons jamais à satisfaire nos besoins à l'aide du bassin de travailleurs que nous avons au Canada; et il se trouve que nous avons à peu près un million de chômeurs.

Il me semble donc que, si nous voulons un jour satisfaire les besoins de notre industrie, il faut que l'industrie et les syndicats s'assoient à une même table avec le gouvernement et définissent de façon concrète les besoins futurs et commencent un programme de formation afin que, même si le gouvernement est obligé de permettre à certaines personnes de venir travailler au Canada pendant un an ou deux, à un certain moment, dans deux, trois ou cinq ans, nous soyons en mesure de répondre à nos besoins parce que nous aurons fait l'entraî-



[Text]

ridiculous than the situation we have now: 900,000 persons unemployed and thousands of ministerial permits to let people come into Canada because we cannot fill the need for skilled people.

**Mr. K. Campbell:** Again, I agree with you very strongly. I do not want the members to get the idea, though, that we are advocating a great immigration of people to the fishing industry—far from it. The need that we have identified there is only an occasional one.

On your question of sitting down and planning ahead, I also agree with you there. We have some administrative difficulties doing that, though. We have been advocating for some years that a policy direction be laid down by the federal government for fisheries development and we just do not have it. It is very difficult in this industry to plan ahead because very basic decisions on the question of licensing and participation in the fishery, the allocation of the resources and so on, are made on an ad hoc and really very short-term basis. This is one of our difficulties in being able to make plans ahead for the development of our fleets and our processing sector, marketing strategies and, of course, the very point you are raising, the training needs that we have.

• 1015

So I can only agree with you very heartily that we need to do that forward planning, but we need to have firm government policy, a view of that, so we can look ahead in that respect.

**Mr. Orlikow:** I was suggesting to you that this government policy, if it is developed by the government by itself or even by the government in co-operation with your organization, or any other organizations like yours, is going to run into difficulties. This is because, obviously, if you have in Newfoundland, as you have, a very high rate of unemployment, when the representatives of the workers or the workers themselves hear that suddenly for your industry or for the oil industry the federal government has agreed to let X number of skilled people come in, they are going to say, "What the hell is going on? We have tens of thousands of people unemployed. Why should we let others come in?" I suggest to you that it is a very natural attitude; in fact, it would be, to say the least, strange if they did not take that attitude.

So it seems to me that the policies that are worked out have to be worked out co-operatively in consultation—I mean, real discussion right from the beginning.

**Mr. K. Campbell:** Meaningful consultation.

**Mr. Orlikow:** Meaningful, that is right, with all the groups concerned. It seems to me that we have not had that up until now. I do not want to say who is to blame: I just know that we have not had that.

[Translation]

nement qu'il fallait faire. Autrement, nous allons continuer à vivre dans la même situation. Je puis difficilement imaginer une situation plus ridicule que celle dans laquelle nous vivons à l'heure actuelle: 900,000 chômeurs et des milliers de permis émis par des ministères pour que des personnes puissent venir travailler au Canada parce que nous ne pouvons pas trouver les compétences requises chez-nous.

**M. K. Campbell:** Encore une fois, je suis parfaitement d'accord avec vous. Je ne voudrais pas donner aux membres du comité l'impression que nous favorisons l'immigration des gens en grand nombre dans l'industrie de la pêche, loin de là. Le besoin dont nous avons parlé n'est en fait que ponctuel.

Je suis aussi parfaitement d'accord avec vous sur la question de s'asseoir ensemble et de planifier. Je dois dire cependant que nous éprouvons certaines difficultés administratives. Nous réclamons depuis un certain nombre d'années qu'une direction des politiques soit établie par le gouvernement fédéral pour aider au développement dans le domaine des pêcheries mais cela n'a toujours pas été fait. Il est très difficile dans l'industrie de la pêche de planifier à l'avance parce que bon nombre de décisions de base sur l'attribution des permis, la participation à la pêche, la répartition des ressources et d'autres choses du genre sont prises uniquement au besoin, et à très court terme. C'est là une des difficultés auxquelles nous avons à faire face dans la planification du développement de nos flottes et du secteur du traitement, des stratégies de commercialisation et, bien entendu, des besoins de formation que nous avons.

Je ne puis donc qu'être de tout cœur avec vous lorsque vous parlez de la nécessité de faire cette planification. Nous avons cependant besoin de politiques gouvernementales fermes afin de pouvoir nous orienter sur elles.

**M. Orlikow:** Je vous disais tout simplement que si cette politique gouvernementale est développée par le gouvernement lui-même par le gouvernement en collaboration avec votre organisation ou avec toute autre organisation comme la vôtre, elle va se heurter à certaines difficultés. Cela est dû évidemment, au fait que si vous avez un très haut taux de chômage, comme c'est le cas à Terre-Neuve, lorsque les représentants des travailleurs ou les travailleurs eux-mêmes entendront dire que, soudainement, pour l'industrie de la pêche ou pour l'industrie pétrolière, le gouvernement fédéral a consenti à laisser un nombre X de personnes qualifiées entrer au pays, ils vont dire: «Qu'est-ce qui se passe? Nous avons des dizaines de milliers de chômeurs. Pourquoi devrions-nous laisser entrer des étrangers?» Je vous ferai remarquer que c'est là une réaction tout à fait naturelle; en fait, toute autre réaction serait pour le moins étrange.

Il me semble donc que les politiques qui sont élaborées doivent l'être en collaboration et en consultation. Je parle ici de discussion réelle à partir des premiers instants.

**M. K. Campbell:** De consultation sérieuse.

**M. Orlikow:** Sérieuse, c'est bien cela, avec tous les groupes concernés. Il me semble que ce n'est pas ce qui a été fait jusqu'à présent. Je ne veux pas pointer un doigt accusateur à

[Texte]

**Mr. K. Campbell:** That is right, we have not had enough of it.

Mr. Chapman wanted to comment for a minute on your last point.

**The Chairman:** Mr. Chapman.

**Mr. Chapman:** Thank you, Mr. Chairman.

Just to expand on Mr. Campbell's remarks a little bit, it is a real tragedy, in our view, that we have come off the best—with the exception of 1980—three years that the fishing industry in Canada has ever known, and yet the problems, if anything, have become magnified: the unemployment insurance, the seasonality aspect.

Traditionally, the fishing industry has been a cottage industry and we really have the opportunity to become a first-class industry, to modernize our effort and our output.

You indicated that we have to develop a picture of what is needed. I think it is a relatively easy exercise for all of the groups to sit down and paint half a dozen scenarios of what could happen and say, "All right, in terms of the people we need for the industry, here is a list for scenario one," and so on through the different scenarios. But in order to focus on where we are going we just have to have a basic fundamental statement of what the Government of Canada wants for the Canadian fishing industry. Do they want to use the industry as a social tool to solve or help to solve the unemployment problem? Do they want to have it develop into a truly economic enterprise? That statement is decidedly lacking at the present time. If a company wants to replace a vessel, they just do not have any idea if the government is going to approve the replacement of that one vessel, let alone a direction of where the industry is going . . .

Positions have been very well articulated by all of the interest groups and if you suggest that the various interest groups are going to be able to hammer out a compromise at this point, I honestly do not think it is realistic to assume that can be done.

What we definitely need is just some kind of a policy decision from the government: Do they want maximum employment? Do they want a healthy industry? I am not saying a healthy industry cannot achieve maximum employment, but there is no question that the tilt towards the seasonal fishery to cure unemployment problems has created a lot of problems in the marketplace. We cannot become sophisticated. In the course of becoming sophisticated, we have to utilize well-qualified personnel, which companies that are involved in the seasonal fishery just cannot afford to develop, because they are working in a period of real productivity of eight or ten weeks of the year, as opposed to a year-round industry.

[Traduction]

qui que ce soit. Je constate simplement que ce n'est pas ce qui a été fait.

**M. K. Campbell:** C'est vrai, nous n'en avons pas assez eu.

M. Chapman voulait faire certains commentaires sur le dernier point que vous avez soulevé.

**Le président:** Monsieur Chapman.

**M. Chapman:** Merci monsieur le président.

Je voudrais tout simplement ajouter un peu aux remarques de M. Campbell. A notre avis, c'est une réelle tragédie, de voir que nous sortons des trois meilleures années, à l'exception de 1980, qu'ait connues l'industrie de la pêche au Canada et que malgré cela, les problèmes se soient accrus: l'assurance-chômage, les problèmes saisonniers.

Traditionnellement, l'industrie de la pêche a toujours été considérée comme une industrie secondaire. Nous avons maintenant la possibilité de devenir une industrie de première classe, de nous moderniser autant au niveau de la capture que de la production.

Vous avez dit qu'il fallait que nous ayons une certaine vue d'ensemble de nos besoins. Je pense que c'est un exercice plutôt facile pour tous les groupes que de s'asseoir et d'imaginer une demi-douzaine de scénarios de ce qui pourrait et de dire: «bon, au chapitre du personnel dont nous aurons besoin pour l'industrie, voici une liste pour le scénario 1», et ainsi de suite pour les différents scénarios. Mais afin de bien pouvoir définir ce vers quoi nous allons, nous avons besoin d'un énoncé de base nous disant les intentions du gouvernement du Canada en ce qui a trait à l'industrie de la pêche canadienne. Le gouvernement a-t-il l'intention d'utiliser l'industrie comme un outil social pour résoudre ou l'aider à résoudre le problème du chômage? A-t-il l'intention de la voir devenir une véritable entreprise économique? Cet énoncé nous fait vraiment défaut à l'heure actuelle. Si une compagnie désire remplacer un de ses bâtiments, elle ne sait même pas si le gouvernement va approuver le remplacement de ce bâtiment en particulier; alors de là à indiquer la direction dans laquelle l'industrie devrait aller . . .

Un certain nombre de positions ont été assez bien élaborées par tous les groupes d'intérêts et honnêtement, je ne crois pas qu'il soit réaliste de penser qu'il sera possible de leur faire faire des concessions.

Ce dont nous avons réellement besoin, c'est d'une décision de la part du gouvernement sur une politique: veut-il le plein emploi? Veut-il une industrie en santé? Je ne soutiens pas qu'une industrie en santé ne peut pas atteindre le plein emploi, mais il n'y a aucun doute que la tendance vers la pêche saisonnière pour remédier aux problèmes du chômage a créé bon nombre de difficultés dans le marché. Nous ne pouvons pas nous raffiner. En devenant plus raffiné, nous devons utiliser un personnel bien qualifié que les compagnies qui sont impliquées dans la pêche saisonnière n'ont tout simplement pas les moyens de former parce que leur période de productivité ne couvre que huit à dix semaines de l'année contrairement à une industrie qui fonctionne à l'année longue.



[Text]

• 1020

**Mr. Orlikow:** I know there are very serious differences in the approach to these problems between the federal government and the provinces. Is that a serious deterrent to arriving at a workable policy?

**Mr. K. Campbell:** Sure it is. The federal government has responsibility for fishing policy, the provinces have responsibility for secondary. There is certainly a need for them to coalesce here and get their act together. It is an inhibiting factor, yes.

**The Chairman:** Mr. McDermid.

**Mr. McDermid:** Before we go on, could I ask for a point of clarification, because ignorance rears its ugly head again.

Will you define an inshore and an offshore fisherman for me, please—for a landlubber from good old Ontario?

**Mr. K. Campbell:** There are many definitions of where the division is, but generally the offshore is the vessels—some say over 65 feet, others say over 100 feet. The true offshore fishery, which is mobile, can go anywhere off the east coast of Canada. It is generally vessels over 100 feet.

The true inshore fishery is primarily fixed gear. It fishes very close to shore on a daily basis—in and out each day. It may be traps or long-lines or gill-nets; but mostly fixed gear.

Then there is a midshore element, which makes the definition difficult. It is fishing between those two extremes.

On the Pacific coast it is all inshore, by that definition, because most of the fishery—virtually all of it—is carried on within 50 miles of the coast. That is just the nature of the fishery and the coastline, although we do have vessels that can and do range as far as Alaska and the Bering Sea.

**Mr. McDermid:** Thank you.

Thank you, Mr. Chairman; sorry to interrupt.

**The Chairman:** Gentlemen, there are three factors which suggest to me that the fishing industry should have great potential in Canada. One is the expansion of our territorial waters with the 200-mile limit and the fact that Canada is a country surrounded by three great oceans, some of the largest lakes in the world, and some of the largest rivers in the world. We have a lot of water and fish resources on all sides. The second factor is that with the growing world population there is a shortage of food in the world; and fish is a very high quality food. Third, there seems to be a trend among North Americans and western Europeans generally to a greater

[Translation]

**M. Orlikow:** Je sais qu'il existe des différences très grandes entre l'approche du gouvernement fédéral et celle des gouvernements provinciaux face à ce problème. Cela constitue-t-il un obstacle sérieux à l'établissement d'une politique satisfaisante?

**M. K. Campbell:** Oui c'est un obstacle. Le gouvernement fédéral a la responsabilité de la politique en matière de pêche et les provinces ont la responsabilité administrative. Ils doivent évidemment s'entendre et coordonner leurs efforts. C'est un facteur d'empêchement, oui.

**Le président:** Monsieur McDermid.

**M. McDermid:** Avant de continuer, je voudrais demander certains éclaircissements, parce que je dois encore une fois admettre mon ignorance.

Auriez-vous l'obligeance de définir ce qu'est un pêcheur côtier et ce qu'est un pêcheur hauturier pour le pauvre marin d'eau douce que je suis habitant cette bonne vieille Ontario?

**M. K. Campbell:** Il y a plusieurs définitions de la limite entre les deux, mais celle qui est la plus généralement acceptée définit la pêche hauturière comme celle dont les vaisseaux dépassent les 65 pieds ou encore, d'après certains autres, les 100 pieds. La vraie pêche hauturière, qui est mobile, peut se déplacer n'importe où sur la côte est du Canada. Elle est généralement pratiquée au moyen de bâtiments de plus de 100 pieds.

La vraie pêche côtière est faite principalement à l'aide d'équipements fixes. Elle se pratique de façon quotidienne, très près de la côte. Les bateaux sortent et entrent chaque jour. Elle peut être faite à l'aide de trappes, de longues lignes ou d'arraignées, mais surtout à l'aide d'engins fixes.

Ensuite, il y a la pêche qui se situe entre la pêche côtière et la pêche hauturière qui vient rendre la définition encore plus difficile. Il s'agit de la pêche qui se pratique entre les deux extrêmes.

Sur la côte du Pacifique toute la pêche est par définition côtière, parce que la plupart des activités de pêche ou presque toutes les activités de pêche se font à moins de 50 milles de la côte. Il s'agit tout simplement de la nature de la pêche et de la distance de la côte; bien que nous ayons des bâtiments qui peuvent se rendre et même qui se rendent aussi loin qu'en Alaska et dans la Mer de Bering.

**M. McDermid:** Merci.

Merci monsieur le président, je suis désolé d'avoir interrompu.

**Le président:** Messieurs, il y a trois facteurs qui me font dire que l'industrie de la pêche a un potentiel très important pour le Canada. Le premier est le recul de la limite extraterritoriale à 200 milles et le fait que le Canada est un pays borné par trois grands océans et qu'il renferme quelques-uns des plus grands lacs du monde et quelques-unes des plus grandes rivières. Nous possédons beaucoup d'étendues d'eau et de ressources halieutiques de tous les côtés. Le second facteur est qu'avec l'accroissement de la population mondiale, il y a une pénurie de nourriture dans le monde et le poisson est une nourriture de très haute qualité. Troisièmement, il semble y avoir un mouve-

**[Texte]**

health consciousness, and that greater health consciousness seems to me to be leading to a greater consumption of fish. In other words, a few years ago a staple diet from Monday to Saturday was to have beef every day and maybe some other odd things thrown in. Now people are looking to fish, not just once a week, but sometimes two and three times a week, because they realize it is recommended by doctors and health experts as being less troublesome to coronary diseases, heart problems, and so on.

But with all that, with those trends, Canada should be one of the greatest fish producers in the world—and not just for Canadian consumption; there should be growing Canadian consumption, but there should be a growing supply for world markets, with this shortage of food and tendency to a greater consumption of fish. Do you agree with those long-range trends? Why are we not achieving that potential?

**Mr. K. Campbell:** Yes, Mr. Chairman, I agree with the long-term trends, and we are moving in the direction of achieving. We are having some difficulties along the way, but I think the long-term outlook is optimistic. For example, since we have extended jurisdiction, the resources off the Canadian coast that had been pretty badly depleted by the foreign expeditionary fleets, are recovering and our catches are now beginning to grow again. From the point of view of total production, we have the potential of becoming one of the top producing countries in the world. I think we rank fifth or sixth now; we could be much higher, or somewhat higher.

• 1025

Secondly, we are now the world's leading exporter of fish. We are number one in value of exports. Last year, for instance, we exported something like \$1.3 billion worth of fish products.

**The Chairman:** What are our principal markets abroad?

**Mr. K. Campbell:** Our principal markets are the United States, Europe and Japan, but we export, at the last count, to something like 78 countries around the world, some fish products.

That is to confirm the optimism part, but some problems are in the way. The costs of operating have not been kind to us recently and there are a number of reasons for that. I alluded to the energy cost problem as one of the major ones. There are increasing demands for higher prices from the fishermen as their costs rise. There are higher costs of processing, packaging—the whole thing right down the line. Even though we have a lot of fish and we have good fish, we have to compete with other fish producers in the markets of the world, and with

**[Traduction]**

ment qui pousse les Nord-Américains et les Européens de l'Ouest à se préoccuper beaucoup plus de leur santé qu'auparavant et, à mon avis, cela signifie une plus grande consommation de poisson. En d'autres mots, il y a quelques années, le menu principal du lundi au samedi consistait à manger du bœuf tous les jours et peut-être à faire une petite exception ou deux pendant la semaine. Aujourd'hui, les gens considèrent de beaucoup plus près le poisson, pas seulement une fois la semaine, mais parfois deux ou trois fois par semaine parce qu'ils réalisent que le poisson est recommandé par les médecins et les experts de la santé étant donné que sa consommation entraîne moins de problèmes du côté des maladies du cœur, des maladies coronariennes et ainsi de suite.

Avec tout cela, avec toutes ces tendances, le Canada devrait être l'un des plus grands producteurs de poissons du monde et non seulement pour le marché canadien. Il devrait y avoir une augmentation de la consommation canadienne, mais nous devrions aussi fournir beaucoup plus pour les marchés mondiaux grâce à cette pénurie de nourriture et à cette tendance vers une plus grande consommation de poisson. Êtes-vous d'accord avec moi que ces tendances existent? Pourquoi ne travaillons-nous pas en vue de nous préparer à satisfaire la demande?

**M. K. Campbell:** Oui Monsieur le Président, je suis d'accord que ces tendances existent et nous nous préparons à satisfaire les nouvelles demandes. Nous éprouvons certaines difficultés ce faisant, mais je pense que nous pouvons être optimistes quant à l'avenir. Par exemple, depuis que la limite extra-territoriale a été reculée à 200 milles, les stocks de poissons de la côte canadienne qui avaient été passablement dégarnis par les flottes étrangères sont en train de se refaire et nos prises deviennent meilleures. Du point de vue de la production totale, nous avons le potentiel pour faire des plus gros producteurs de poisson au monde. Je pense que nous sommes au cinquième ou sixième rang à l'heure actuelle. Nous pourrions être beaucoup meilleurs que cela ou un peu meilleurs.

Deuxièmement, nous sommes à l'avant-garde des pays exportateurs de poisson. Nous sommes au premier rang quant à la valeur des exportations. L'année dernière, par exemple, nous avons exporté des produits de la mer pour environ 1.3 milliard de dollars.

**Le président:** Quels sont vos principaux marchés outremer?

**M. K. Campbell:** Nos principaux marchés sont les États-Unis, l'Europe et le Japon, mais nous exportons des produits dans environ 78 pays au dernier décompte.

Cela vient appuyer la partie où l'on peut être optimiste mais il reste quand même certains problèmes. Les coûts d'opération nous ont fait plutôt mal récemment et il y a plusieurs raisons à cela. J'ai fait allusion plus tôt au problème causé par les coûts de l'énergie comme étant l'une des principales raisons. Les pêcheurs, à cause des coûts d'exploitation qui augmentent constamment, se voient dans l'obligation d'exiger des prix beaucoup plus hauts pour leurs produits. Les coûts du traitement, de l'emballage et de toutes les opérations connexes sont



**[Text]**

other protein products. In spite of the fact that there are many people who do not get enough protein, we are not in a position to supply most of those because we have to, of course, return our costs at least. So we have this cost problem in keeping prices at a level where the consumer who can afford to make the choice, will.

Since 1977 the per capita consumption in both Canada and the United States has risen. It took a reversal in 1980 which disturbs us very much and we are trying to address that problem now, but up until then there had been a steady increase. This is a very healthy sign.

The other problem that we have to be concerned about, and all Canadians have to be concerned about, because it concerns more than just the fishery resource, is the habitat question and the deterioration in habitat.

**The Chairman:** What do you mean by that?

**Mr. K. Campbell:** I mean the environment in which the fish lives. We are losing habitat, for example, in our salmon resource on the West Coast through degradation from the activities of other industries. I am not saying that other industries should not operate, but some of their practices are resulting in loss of spawning grounds, loss of water quality that the salmon have to have in order to thrive. The result is that even though the federal government is at present investing \$150 million in salmon enhancement in B.C., we are only holding our own. The idea was to double the salmon resource, but all we are doing is holding our own, apparently against this loss of the quality of habitat.

It is also a very serious problem in the freshwater part of the industry, particularly from industrial pollution. You are all familiar with the mercury problem we had a few years ago in the Prairie lakes and the Great Lakes. There are other contaminants in the waters, and Canada and the United States have to address that very serious problem of disposal of wastes in the Great Lakes. It is really, really serious. We stand to lose not only fish there but quality of fish from contamination. Some of the awful things that are going on at Niagara Peninsula and other spots are starting to show up now in the Gulf of St. Lawrence, which of course is a long way from the source, but that is just how persistent these things are and how difficult the problem is.

Those are the negative factors that are holding us, or are going to hold us back. To come back to the optimistic

**[Translation]**

plus élevés. Même si nous avons beaucoup de poisson et si notre poisson est bon, nous devons faire concurrence à d'autres producteurs de poisson sur les marchés mondiaux de même qu'à d'autres produits à base de protéines. Malgré le fait que plusieurs personnes n'absorbent pas la quantité de protéines qui leur est nécessaire, nous ne sommes pas tellement en position de les aider parce que nous devons, bien entendu, combler les dépenses encourues. Nous faisons donc face au problème des coûts qui nous empêchent de garder les prix à un niveau où le consommateur qui peut se le permettre choisira notre produit.

Depuis 1977, la consommation par personne au Canada et aux États-Unis a augmenté. En 1980, elle a pris une tendance qui nous a passablement dérangés, mais nous essayons de faire face au problème. Jusqu'à ce moment, la consommation s'était accrue de façon continue. C'est un signe plutôt encourageant.

L'autre problème qui fait l'objet de nos inquiétudes et qui devrait faire l'objet des inquiétudes de tous les Canadiens, parce qu'il ne s'agit pas tout simplement d'un problème qui concerne les ressources halieutiques, est la question de l'habitat et de la détérioration de cet habitat.

**Le président:** Qu'entendez-vous par cela?

**M. K. Campbell:** Je veux parler de l'environnement dans lequel vit le poisson. Certains habitats sont en train de se dégrader gravement. Par exemple, sur la côte ouest, certains habitats où vit le saumon sont en train de dépérir à cause de certaines activités industrielles. Je ne veux pas dire que les autres industries devraient arrêter leurs opérations mais certaines de leurs pratiques ont comme résultat de détruire des zones de frai et de dégrader la qualité de l'eau nécessaire pour que le saumon puisse bien se développer. Le résultat est que même si le gouvernement fédéral est en train d'investir 150 millions de dollars pour rehausser la croissance de la population de saumons en Colombie-Britannique, nous ne parvenons qu'à la maintenir à son niveau actuel. L'intention au début était de faire doubler la population de saumons, mais tout ce que nous parvenons à faire c'est de la maintenir, apparemment à cause de la dégradation de la qualité de l'environnement.

Le problème est aussi très sérieux du côté de la pêche d'eau douce, particulièrement à cause de la pollution industrielle. Vous êtes tous au courant des problèmes que nous avons éprouvés à cause du mercure il y a quelques années dans les lacs des Prairies et les Grands Lacs. Le mercure n'est pas le seul élément de contamination de nos eaux et le Canada et les États-Unis doivent s'attaquer à ce problème très sérieux que constitue le déversement de déchets dans les Grands Lacs. Le problème est très, très sérieux. Nous risquons de perdre beaucoup, non seulement en termes de nombre de poissons mais aussi en termes de qualité à cause de la contamination. Quelques-unes des choses terribles qui sont en train de se produire dans la péninsule du Niagara et à certains autres endroits ont commencé à se manifester dans le Golfe du Saint-Laurent. C'est bien loin de la source, mais cela vient prouver jusqu'à quel point ces choses sont tenaces et jusqu'à quel point le problème est difficile.

Ce sont là les facteurs négatifs qui nous retiennent présentement ou qui vont nous retarder dans le futur. Pour revenir à

[Texte]

approach and leave it on that note, if we do have in place long-range government policies that see a systematic development according to a plan of the industry which takes into account the productivity of the industry, the efficiency of the industry, the cost-efficiency, then we think we do have a pretty good future. This industry can stand on its own and employ an awful lot of people.

• 1030

**The Chairman:** Did you have something additional, Mr. Chapman.

**Mr. Chapman:** Yes, Mr. Chairman, just to address your question on why are we not living up to the potential at this point, and a further comment on the previous member's remarks. As fish consumption is increasing, you ask why we are not developing as a leading fish producer in the world. We are, as Mr. Campbell indicated, the No. 1 exporter. The key is that we are not fish producers, we are seafood producers; and I guess the essential point to address is whether we maintain our position in the world, and whether we will maintain ourselves as a cottage industry or develop as a modern industry.

This distinction between fish producer and seafood producer really affects the livelihood of the fishermen and the prices to the fishermen. We can solve the unemployment problem by continued government policies tilting towards a seasonal fishery; however, this will create a seafood product that is less desirable in the world. There are a lot of hungry people out there, but the hungry nations cannot afford to pay for high quality seafood.

**The Chairman:** When you speak of seafood, you are referring to lobster, oysters—?

**Mr. Chapman:** And ground cod filets. Seafood covers products from the sea.

**The Chairman:** Whereas when you talk about fish, you are talking about fish alone.

**Mr. Chapman:** The raw material. Essentially, if we continue to produce a fish product we are not going to be able to service them; we are discriminating in favour of countries that can afford to pay more for the fish. In turn, we can afford to pass on the benefits to the fishermen. Essentially, a tilt toward seasonal fishery creates, generally speaking, a poorer quality product. We might solve the unemployment problem, but we will have a larger pool of people making less money.

**The Chairman:** I want to ask you some very pointed questions, because I do not want to take up too much time. We have to be out of here for the question period at 11 o'clock.

[Traduction]

l'aspect plus optimiste et rester sur cette note, je pense que si nous avons en place des politiques gouvernementales à long terme qui permettent un développement systématique selon un plan pour l'industrie qui tient compte de sa productivité, de son efficacité et de son efficience, l'avenir s'annonce bien. Notre industrie peut très bien se débrouiller et employer un très grand nombre de personnes.

**Le président:** Aviez-vous quelque chose à ajouter monsieur Chapman.

**M. Chapman:** Oui monsieur le président, je voudrais répondre un peu à la question que vous avez soulevée au sujet des raisons pour lesquelles nous n'exploitons pas à l'heure actuelle tout le potentiel qui existe et faire des commentaires sur un certain nombre de remarques. Étant donné que la consommation de poisson augmente, vous demandez pourquoi nous ne devenons pas l'un des premiers producteurs de poisson du monde. Nous sommes, comme monsieur Campbell l'a dit, au premier rang pour les exportations. La réponse est que nous ne sommes pas des producteurs de poisson, nous sommes des producteurs de fruits de mer et je pense que le point principal à aborder est de nous demander si nous allons maintenir notre position dans le monde et si nous allons demeurer une industrie de second ordre ou devenir une industrie moderne.

Cette distinction entre les producteurs de poisson et les producteurs de fruits de mer influe réellement sur le gain-pain des pêcheurs et les prix qu'ils perçoivent. Nous pouvons résoudre le problème du chômage au moyen de politiques gouvernementales continues axées vers la pêche saisonnière. Cependant, cette façon de faire aura pour conséquence de générer une offre de fruits de mer beaucoup moins intéressante au niveau mondial. Il y a beaucoup de gens qui souffrent de la faim à travers le monde mais les nations qui font face à ce problème ne peuvent se permettre de payer les prix exigés pour les fruits de mer de haute qualité.

**Le président:** Quand vous parlez de fruits de mer, vous faites référence aux homards, huîtres, etc?

**M. Chapman:** Et le filet de morue. Par fruits de mer j'entends tous les produits de la mer.

**Le président:** Alors que lorsque vous parlez de poissons vous parlez tout simplement de poissons, uniquement.

**M. Chapman:** La matière première. Essentiellement si nous continuons à produire un produit fini, nous ne pourrions pas aider ces pays. Nous faisons de la discrimination en faveur des pays qui sont en mesure de payer plus cher pour leur poisson. En retour, nous pouvons passer ces bénéfices plus élevés aux pêcheurs. Essentiellement, l'installation de la pêche saisonnière provoque, en général, la création d'un produit de qualité inférieure. Il se pourrait que cela règle le problème du chômage mais il y aura beaucoup plus de personnes qui feront moins d'argent.

**Le président:** Je veux vous demander quelques questions très précises parce que je ne veux pas prendre trop de temps. Il faut que nous soyons sortis d'ici pour la période de questions à 11 heures.



## [Text]

If I understand correctly, the fishing industry is divided into those who actually do the fishing, the processing side, and the people who supply the industry. How do you break down the employment in those three areas? For example, in the fisheries industry, would one half of the people be working in the actual fishing and one third in the processing? How would you break down the employment in those three areas related to the fishing industry?

**Mr. K. Campbell:** I think it is roughly about three fishermen to each direct shore job. As to the suppliers and the ancillary industry, I really do not know, but I guess it would be the usual factor of four there. A lot of the people who are working in industries that supply our industry are also supplying others. But in the direct fishing employment, it is about three to one.

**The Chairman:** Fine.

Just talking about the actual fishing part itself, not about processing, not about supply, what percentage would be self-employed, small entrepreneurs, as opposed to employees? Mr. Chapman talked of them as cottage industry. You may want to distinguish between the east and west coasts and the Great Lakes. On the east coast, what percentage would be small entrepreneurs who are self-employed, as opposed to employees working for companies or larger outfits? I am asking for a rough calculation; I am not asking for exact figures.

• 1035

**Mr. K. Campbell:** Of course, you have to understand that fishermen are not employees of the companies. First of all, most of them own their own boats and are self-employed. I would guess that the number that own their own boats on both coasts would be 90 per cent of the fishermen. Then the ones that tend to sail on company-owned vessels are, of course, the larger vessels and there are fewer of them. So I would say 80 to 90 per cent are fishing on their own boats or with their family partner or something like this.

**The Chairman:** Among, again, these people in the direct fishing, what is the annual income of our fishermen? Again, if that is different on the east as to the west coast, could you tell me that? Do you know what the annual income would be of an ordinary fisherman?

**Mr. K. Campbell:** I think we had some figures on the back of our brief. Those are 1978, and of course there has been some advance over that, 1979 and 1980.

**The Chairman:** Fine. Well, those figures are there, so we will not spend much more time on that.

Again, the last couple of years we have heard about the problems of unionization in the east, and also, from time to

## [Translation]

Si je comprends bien, l'industrie de la pêche est répartie en ceux qui pêchent le poisson réellement, ceux qui traitent le poisson et ceux qui fournissent des biens à votre industrie. Comment se répartit l'emploi dans ces trois secteurs? Par exemple, dans les industries reliées directement à la pêche, diriez-vous que la moitié des gens sont de vrais pêcheurs et que le tiers travaille au traitement du poisson? Comment découperiez-vous l'emploi dans ces trois secteurs de l'industrie de la pêche?

**M. K. Campbell:** Je pense que nous pouvons parler à peu près de trois pêcheurs pour chaque emploi côtier. En ce qui a trait aux fournisseurs et à l'industrie auxiliaire, je ne saurais trop vous dire, mais je pense que l'on pourrait parler d'un facteur de quatre pour un. Beaucoup de personnes travaillent dans des entreprises qui fournissent des biens à notre industrie et qui fournissent aussi des biens à d'autres industries. Cependant, du côté de l'emploi directement relié à la pêche nous pouvons dire que la proportion est d'environ trois pour un.

**Le président:** Bien.

Si l'on s'occupe uniquement du groupe de ceux qui font réellement la pêche, en laissant de côté ceux qui s'occupent du traitement et des fournitures, quel pourcentage sont des pêcheurs indépendants, de petits entrepreneurs par opposition à employés? Monsieur Chapman qualifiait cette industrie d'industrie de second ordre. Vous pourriez peut-être faire la distinction entre la côte est, la côte ouest et les Grands Lacs. Sur la côte est, quel pourcentage des pêcheurs seraient de petits entrepreneurs indépendants, par opposition à des employés travaillant pour des compagnies ou de plus grosses organisations? Je ne vous demande pas de chiffres précis, je voudrais tout simplement avoir une idée approximative.

**M. K. Campbell:** Évidemment, il faut que vous compreniez que les pêcheurs ne sont pas des employés des compagnies. Premièrement, la plupart possèdent leur propre bateau et sont indépendants. Je dirais que le nombre de ceux qui possèdent leur propre bateau sur les deux côtes se situerait dans les 90 p. 100. Ensuite il y a ceux qui travaillent sur de très gros bâtiments de compagnie. Il y en a assez peu. Je dirais donc qu'environ 80 à 90 p. 100 des pêcheurs exercent leur métier avec leur propre bateau dans le cadre d'une entreprise familiale ou avec un partenaire ou quelque chose de ce genre.

**Le président:** Pourriez-vous me dire quel est le salaire annuel moyen des personnes qui sont directement impliquées dans la pêche? Encore une fois, s'il y a des différences entre le salaire perçu par les pêcheurs sur la côte est et celui perçu sur la côte ouest, je vous prierais de me l'indiquer. Savez-vous à combien se chiffre le salaire du pêcheur moyen?

**M. K. Campbell:** Je pense que nous avons quelques chiffres là-dessus à la fin de notre mémoire. Ces chiffres portent sur l'année 1978. Bien sûr il y a eu une certaine augmentation depuis ce temps pour 1979 et 1980.

**Le président:** Bien. Bon, les chiffres sont là, nous ne passons donc pas plus de temps sur le sujet.

Dans les deux dernières années, nous avons beaucoup entendu parler des problèmes éprouvés dans le cadre des

## [Texte]

time, in British Columbia. To what extent now, are the fishermen on the east coast unionized?

**Mr. K. Campbell:** In Newfoundland there is one union that represents, I suppose, most of the fishermen, inshore and offshore. There are some areas of the province in which they are not certified, so that does not come into play. In effect, there is a single fishermen's organization in Newfoundland.

In the Maritimes, this is not the case. There are a number of fishermen's co-operatives there. This is where the fishermen themselves own the boats and the plant. There are, I guess, half a dozen fishermen's organizations in Nova Scotia.

**Mr. Chapman:** They would range in size. Sometimes you would have a fishermen's organization in a little community, but there are perhaps half a dozen major organizations.

**Mr. K. Campbell:** These are associations of fishermen on a more or less regional or local basis within Nova Scotia.

In New Brunswick, there is no union per se, but . . . Well, I should not say that. There is a union which has members in New Brunswick, P.E.I. and Nova Scotia—the Maritime Fishermen's Union. There is an organization called the Eastern Fishermen's Federation which tries to regroup these various smaller organizations in an umbrella way.

P.E.I., there is the P.E.I. Fishermen's Federation.

**The Chairman:** If I understand correctly, it is only in Newfoundland where the fishermen are certified as a union to bargain with the fish plants.

**Mr. K. Campbell:** That is correct. And there is legislation for that purpose in Newfoundland, but not in the other provinces.

**The Chairman:** What about B.C.?

**Mr. K. Campbell:** In B.C. there is no legislation, but there is a union which represents fishermen and crew members. Also, it represents shore workers, just like the one in Newfoundland does.

Then there are at least three, possibly four, gear-specific fishermen's organizations in B.C. There is the Pacific Gillnetter Association, the Pacific Trollers' Association, the B.C. Vessel Owners' Association, but those are not unions. In B.C., there is no legislation covering either of these.

**The Chairman:** When we were in Nova Scotia, we heard a brief while in Cape Breton regarding the growing use of modern technology in the fishing industry: automation on the boats, complex electronics equipment. Could you confirm that this is a growing trend with respect to modern fishing vessels in the fishing industry? If so, it would seem to me there would be a great need for skilled tradesmen to do the maintenance and repair on the equipment. As a matter of fact, a man said in a

## [Traduction]

regroupements dans l'est et aussi, de temps en temps, de la part des pêcheurs de la Colombie-Britannique. Quelle est la situation à ce sujet pour les pêcheurs de la côte est?

**M. K. Campbell:** A Terre-Neuve, il y a une organisation qui représente, je suppose, la plupart des pêcheurs côtiers et hauturiers. Il y a certains endroits dans la province où elles ne sont pas accréditées; elles n'entrent donc pas en ligne de compte. En réalité, il n'y a qu'une seule organisation qui représente les pêcheurs à Terre-Neuve.

Dans les Maritimes, la situation n'est pas la même. Il y a beaucoup de coopératives de pêcheurs. Nous parlons de coopératives lorsque les pêcheurs possèdent leurs propres bateaux de même que l'usine de traitement. Il y a, je pense, environ une demi-douzaine d'organisations de pêcheurs en Nouvelle-Écosse.

**M. Chapman:** Leur importance varie. Il y a certaines organisations de pêcheurs dans de petites communautés mais il y en a peut-être une demi-douzaine qui sont assez importantes.

**M. K. Campbell:** Ce sont des associations de pêcheurs qui travaillent à un niveau plus ou moins régional ou local en Nouvelle-Écosse.

Au Nouveau-Brunswick, il n'y a pas d'organisation au sens strict mais . . . Enfin, je ne devrais pas dire cela. Il existe une organisation qui a des membres au Nouveau-Brunswick, à l'Île-du-Prince-Édouard et en Nouvelle-Écosse; il s'agit de l'Union des Pêcheurs des Maritimes. Il existe aussi une organisation appelée la Fédération des Pêcheurs de l'Est qui essaie de regrouper plusieurs petites organisations.

À l'Île-du-Prince-Édouard, il y a la Fédération des Pêcheurs de l'Île-du-Prince-Édouard.

**Le président:** Si je comprends bien, il n'y a qu'à Terre-Neuve où les pêcheurs sont regroupés dans une organisation accréditée qui peut négocier auprès des usines de traitement.

**M. K. Campbell:** C'est bien cela. Il existe d'ailleurs une loi à cet effet à Terre-Neuve mais le même genre de loi n'existe pas dans les autres provinces.

**Le président:** Quelle est la situation en Colombie-Britannique?

**M. K. Campbell:** En Colombie-Britannique, il n'y a pas de loi non plus, mais il existe une organisation qui représente les pêcheurs et les membres d'équipage. Elle représente aussi les travailleurs côtiers tout comme celle de Terre-Neuve.

Ensuite, il y a trois, peut-être même quatre organisations de pêcheurs en Colombie-Britannique. Il y a la Pacific Gillnetters' Association, la Pacific Trollers' Association et la Vessel Owners' Association de Colombie-Britannique; elles ne sont cependant pas des syndicats. En Colombie-Britannique, il n'y a aucune loi qui régit ces associations.

**Le président:** Lors de notre passage au Cap Breton en Nouvelle-Écosse, nous avons entendu un mémoire qui portait sur l'utilisation croissante de la technologie moderne dans l'industrie de la pêche, l'automatisation des bateaux et les équipements électroniques complexes. Pourriez-vous nous dire si c'est là une tendance réelle en ce qui a trait aux bateaux de pêche modernes? Si c'est le cas, il me semble qu'il devrait y avoir une demande assez forte d'ouvriers qualifiés pour faire



## [Text]

brief presented in Sydney that while the fishing boats were taking on this new equipment there were very few people to do the maintenance and repair. He was from the United States, and he was setting up a new business to do just that. Do you see a future in that area of modern electronic equipment?

• 1040

**Mr. K. Campbell:** Yes, very much so, particularly navigational aids, but there is more technology coming on for the vessels too.

**Mr. Chapman:** Even the smaller vessels, Mr. Chairman, in the existing fleet have gear on board that would be comparable to many large ocean-going tankers. There is very, very sophisticated technology now.

**The Chairman:** Mr. Jim Hawkes has joined us. He is one of the vice-chairmen of the committee and is the member of Parliament for Calgary West and the chief critic for the Conservative party on manpower policies. Jim, do you have some questions?

**Mr. Hawkes:** Yes, I do. I am sorry for being late but each day we have to decide whether to filibuster or not. That sort of sets the trend for the day.

**Mr. McDermid:** We are giving him the day off just to break the suspense.

**Mr. Hawkes:** I have a series of questions but they are a little disjointed. First of all, who funds your organization?

**Mr. K. Campbell:** Our members fund our organization and they are the processors and marketers of fish products.

**Mr. Hawkes:** Processors and marketers rather than the fishing...

**Mr. K. Campbell:** Some of the companies are integrated firms and they own fishing vessels, and some of them are fishermen's co-ops so they are integrated in the opposite way.

**Mr. Hawkes:** Okay. I detect a thread throughout your brief and your comments, but you do not come right out boldly and say it, that we are falling behind in a competitive sense with the rest of the world because of the emphasis on the cottage side, the social policy side, rather than the productivity side. Is that a reasonable summary comment?

**Mr. K. Campbell:** Let me put it this way. Those are serious problems. Whether we are falling behind, I would have to say yes and no.

**Mr. Lonsdale:** Or whether we could move further ahead.

**Mr. K. Campbell:** I beg your pardon?

## [Translation]

l'entretien et la réparation de cet équipement. A ce propos, justement, quelqu'un nous disait dans un mémoire présenté à Sydney que les bateaux de pêche étaient de plus en plus munis de cet équipement et qu'en fait il y avait très peu de gens pour en faire l'entretien et la réparation. L'homme venait des États-Unis et il était en train de mettre sur pied une entreprise pour s'occuper de ces deux activités. Pensez-vous que ce nouveau secteur de l'équipement électronique soit très prometteur?

**M. K. Campbell:** Oui, je crois qu'il l'est beaucoup, particulièrement du côté des aides à la navigation mais il y a beaucoup plus d'équipements modernes qui sont en train d'être développés pour les bâtiments aussi.

**M. Chapman:** Même les plus petits bateaux, monsieur le président, dans la flotte qui existe à l'heure actuelle, sont équipés de gréments comparables à ceux de plusieurs bâtiments beaucoup plus gros. Il existe de l'équipement très, très élaboré à l'heure actuelle.

**Le président:** Monsieur Jim Hawkes vient de se joindre à nous. Il est l'un des vice-présidents de notre comité et député de Calgary ouest de même que le critique en chef pour le parti conservateur en matière de politique de main-d'œuvre. Jim, avez-vous des questions à demander?

**M. Hawkes:** Oui j'en ai. Je suis désolé d'être en retard mais chaque jour il faut décider si nous allons faire de l'obstruction ou non. Cela règle le rythme pour la journée en quelque sorte.

**M. McDermid:** Nous lui donnons la journée de congé uniquement pour arrêter le suspense.

**M. Hawkes:** J'ai quelques questions à poser, mais elles ne sont pas nécessairement reliées entre elles. Premièrement, je voudrais savoir comment votre organisation est financée.

**M. K. Campbell:** Notre organisation est financée par nos membres qui sont tous impliqués dans la transformation et dans la mise en marché des produits de la mer.

**M. Hawkes:** Impliqués dans la transformation et la mise en marché plutôt que dans l'industrie de la pêche elle-même?

**M. K. Campbell:** Certaines compagnies sont des entreprises qui s'occupent de plusieurs activités et qui possèdent des bateaux de pêche. Certaines d'entre elles sont des coopératives de pêcheurs. Elles mènent donc plusieurs activités mais de façon contraire.

**M. Hawkes:** Bien. Je sens tout au long de votre mémoire et à travers vos commentaires qu'il y a quelque chose que vous n'osez pas dire tout haut, à savoir que nous sommes en train de perdre du terrain face à la compétition mondiale à cause de l'accent qui est mis sur l'aspect secondaire de la pêche et l'aspect politique sociale au lieu de sur l'aspect productivité. Est-ce que vous me permettez de vous résumer ainsi?

**M. K. Campbell:** Eh bien, ces problèmes sont sérieux. À la question de savoir si nous perdons du terrain, je répondrai oui et non.

**M. Lonsdale:** Aussi nous ne devrions pas aller plus loin.

**M. K. Campbell:** Je vous demande pardon?

## [Texte]

**Mr. Lonsdale:** Not necessarily that we are falling behind but that we could substantially increase our competitiveness and our productivity if we overlooked the cottage industry aspect of the thing.

**Mr. K. Campbell:** Thank you, yes, that would be a better way to put it.

This has taken place in other advanced fishing nations like Norway and Iceland. I do not like to use Norway as a model because the Norwegian fishery for various reasons is now terribly heavily subsidized and we prefer not to go that route.

**Mr. Hawkes:** Hidden in all of this is a UIC subsidy of some considerable proportion to the industry—some \$50-odd million back in 1978 I think is the number that is here.

In a policy sense we are going to have to make some policy recommendations. If we were to make a recommendation for a seasonal industry of this kind where a large portion of workers are seasonally employed and seasonally unemployed that in the seasonally unemployed period of time the funds, maybe increased somewhat, are redirected to training, to the sustenance of those people and their families during the off-season but with the requirement that they begin to learn about the sophisticated equipment that is on their own boats and how to repair it—things of that kind—I wonder what your prediction would be for the industry a decade or two down the road. Would people opt themselves out of the industry and into more stable occupations if they got adequate training, or would the cottage part just be strengthened and remain?

**Mr. K. Campbell:** I think that is an excellent suggestion because what it does over time is create a pool of higher skills. Whether they are used at the time or not, it would create a pool that you could draw on in the more sophisticated vessels. There would be a tendency for some of those to be drawn off to the oil industry, for example. We have always had a problem in the college of fisheries in Newfoundland where people trained as deckhands and deck officers for fishing vessels ended up on the CN ferries, but that has changed as fishermen's earnings have improved.

Basically the problem is really licensing policy. The policy has favoured an increase in the seasonal types of gear while the offshore effort in licensing was frozen, so that there was a tendency to go into that. However, that is by nature a cottage industry, because it is very very seasonal. It depends on an inshore migration that may or may not take place and when it does it may be very variable in abundance, and it is only over a

## [Traduction]

**M. Lonsdale:** La question n'est pas tellement de savoir si nous perdons du terrain mais plutôt de dire que nous pourrions augmenter substantiellement notre compétitivité et notre productivité si nous mettions de côté l'aspect secondaire de notre industrie.

**M. K. Campbell:** Merci. Oui, c'est une bien meilleure façon de le dire.

Cela s'est produit dans d'autres pays assez avancés dans le domaine de la pêche, comme la Norvège et l'Islande. Je n'aime pas tellement utiliser l'exemple de la Norvège parce que la pêche dans ce pays, pour diverses raisons est à l'heure actuelle subventionnée de façon très large et ce n'est pas une direction que nous voudrions prendre.

**M. Hawkes:** Cachée dans tout cela, il ne faut pas oublier que l'industrie bénéficie d'une subvention assez considérable sous forme de prestations d'assurance-chômage. Il est question de quelque 50 millions de dollars en 1978. Je pense que c'est le chiffre que nous avons ici.

En termes de politique, je pense que nous allons devoir faire des recommandations. Si nous devons faire une recommandation pour une industrie saisonnière de ce genre où une large partie des travailleurs sont employés de façon saisonnière et sans emploi de façon saisonnière, nous pourrions demander que pendant la période d'inactivité, les fonds, peut-être augmentés un peu, soient réaffectés à la formation et à la subsistance des travailleurs et de leurs familles durant la saison morte pourvu qu'ils commencent à apprendre à démystifier le nouvel équipement qu'ils ont sur leur bateau, comment le réparer et autres choses du même genre. Je me demande quelles seraient vos prédictions pour l'industrie dans une décennie ou deux. Les gens sortiraient-ils de l'industrie pour entrer dans des occupations plus stables s'ils avaient un entraînement adéquat ou l'industrie de second ordre dont nous parlions continuerait-elle d'exister de façon plus forte?

**M. K. Campbell:** Je pense que la suggestion est excellente parce qu'à la longue, elle créera un bassin de compétences plus fortes. Que ces compétences soient utilisées à ce moment là ou non, elle créera quand même un bassin de compétences sur lesquelles nous pourrions compter pour travailler sur des bâtiments plus spécialisés. Il y aura sans doute une certaine tendance chez ces personnes à aller travailler du côté de l'industrie pétrolière par exemple. Nous avons toujours eu des problèmes au collège des pêches à Terre-Neuve où les gens suivent une formation pour devenir matelot de pont ou officier à bord des bateaux de pêche et aboutissent ensuite sur les traversiers du CN. La situation s'est cependant améliorée avec l'augmentation des revenus des pêcheurs.

A la base, le problème est véritablement la politique d'attribution des permis de pêche. Elle a favorisé un accroissement du nombre des pêcheurs saisonniers alors que l'attribution de permis de pêche hauturière était gelée. Cela a créé une augmentation assez grande dans l'attribution des permis de pêche saisonnière. Cependant, cette pêche fait partie de l'industrie secondaire par nature parce qu'elle est très, très saisonnière.



*[Text]*

short period of time. So it has to be, just by the nature of things, a short-term operation.

So the inshore fishery is very important, it is one of the props of the industry, but what has happened as a result of policy is that it has been allowed to grow too much since 1977 and is trying to support too many people. By its nature and by the UI setup, it has meant that this has allowed more people to qualify for this seasonal UI. Now, as some of the members have pointed out, that is a very important part of income for these people and perhaps some of them would be otherwise unemployed. But that does not answer the problem for the fishing industry.

**Mr. Lonsdale:** May I piggyback a question on that on the same line? Have you any other in that direction, Jim?

**Mr. Hawkes:** Yes, but go ahead.

**Mr. Lonsdale:** Along the same kind of questioning, with respect to the government's preoccupation with trying to solve the social aspect of keeping these cottage fishermen at a standard of living so they can continue to work, and limiting the size or the expansion of the over 65-foot vessel, you indicate in your brief that that has resulted in a lot more smaller vessels fishing inshore, creating a wider spread in the income ability of those fishermen, and at the same time forcing the larger vessels to travel farther offshore to get at their supplies because the inshore is pretty well protected for the cottage worker. I am wondering, first of all, if we could not solve the problem using both ways. First, we could integrate the industry by providing a higher technological level of fishing by letting the larger companies be both the fisherman and the processor and thereby increasing productivity and competitiveness, all those kinds of features. I think that might solve the economic progress aspect of the thing, but what do you do on the social side? And I want to follow up on what Jim was saying that we can train those cottage fishermen, but do we continue to train them in the fishing industry, or do we train them to take advantage of the new oil and gas exploration on the offshore rigs? Maybe we should switch the emphasis of protecting them as fishermen to training them to take advantage of the new economic opportunities that are going to become available in the oil and gas fields off the shores of Newfoundland in particular. I am wondering if that is one of the approaches that the government should start looking at right now: possibly turn these smaller fishermen off the fishing industry and on to the skilled trades. That would not only solve the social issue but also your concern that when the offshore rigs come in they are going to compete with your fishery vessels for the skilled tradesmen, the cooks, the electricians, all the kinds of people who are going to have to service both. So, maybe we should try to improve the technological level of the fishing industry by integrating it into those large companies and then solve the social aspects by retraining them to take

*[Translation]*

Elle dépend d'une migration du poisson vers la côte qui peut se produire ou non et qui, lorsqu'elle se produit, peut varier beaucoup en termes de nombre et qui dure très peu de temps. Elle est donc, de par sa nature même, une opération très courte.

La pêche côtière est très importante. Elle constitue l'un des piliers de l'industrie de la pêche. Cependant, comme résultat de la politique existante, on l'a laissée beaucoup trop se développer depuis 1977 et l'on essaie de lui faire soutenir beaucoup trop de gens. De par sa nature et de par le fonctionnement de L'assurance-chômage, cette politique a permis à beaucoup plus de gens de se qualifier pour recevoir des prestations saisonnières d'assurance-chômage. Maintenant, ainsi que l'ont soulevé certains membres du Comité, cette forme de pêche constitue un rapport de revenu très important pour plusieurs, qui autrement, seraient probablement en chômage. Cela ne résoud cependant pas le problème de l'industrie de la pêche.

**M. Lonsdale:** Pourrais-je poser une question à ce sujet? Avez-vous d'autres questions là-dessus, Jim?

**M. Hawkes:** Oui, mais allez-y.

**M. Lonsdale:** A propos du même sujet, en ce qui a trait à la préoccupation qu'a le gouvernement de vouloir résoudre le problème social qui consiste à essayer de maintenir ces petits pêcheurs à un niveau de vie raisonnable, à faire en sorte qu'ils puissent continuer à travailler et à limiter la grosseur ou l'expansion des bâtiments de plus de 65 pieds, vous dites dans votre mémoire que cela a provoqué un accroissement du nombre de petits bateaux qui pêchent sur la côte, créant ainsi plus de difficulté pour les pêcheurs à se procurer leur revenu et en même temps en forçant les plus gros bâtiments à se rendre plus loin en haute mer pour pêcher parce que les limites côtières sont très bien protégées pour les petits pêcheurs. Je me demandais, premièrement, si nous ne pourrions pas résoudre le problème de deux façons. Premièrement, nous pourrions intégrer l'industrie en lui fournissant des moyens technologiques de pêche plus avancés et en donnant la permission aux plus grosses compagnies de faire la pêche et la transformation de leurs produits. Cela aurait pour effet d'augmenter la productivité et la compétitivité et autres choses du même genre. Je pense que cette solution pourrait régler l'aspect du progrès économique de l'industrie, mais que pourrions-nous faire du côté social? Et je veux enchaîner avec ce que Jim disait, c'est-à-dire que nous pouvons former ces petits pêcheurs, mais il faut se demander si nous allons continuer à leur donner une formation dans le domaine de la pêche ou si nous allons les former pour qu'ils puissent profiter des nouveaux domaines d'exploration du pétrole et du gaz sur les puits en haute mer. Peut-être devrions-nous arrêter de les protéger en tant que pêcheurs et mettre l'accent sur la formation qu'il leur faut pour qu'ils soient en mesure de profiter des possibilités économiques qui deviennent de plus en plus accessibles dans les domaines du pétrole et du gaz au large de Terre-Neuve en particulier. Je me demande si ce n'est pas là l'une des approches que le gouvernement devrait commencer à considérer dès maintenant et qui consisterait à sortir ces petits pêcheurs du domaine de la pêche et à leur faire acquérir de nouvelles

## [Texte]

advantage of the new job opportunities in the oil and gas area. Now is that a workable solution? Are those fishermen going to be disposed to, perhaps, be trained in that area, or are they going to be stubborn and say, we want to be fishermen for the rest of our lives?

• 1050

**The Chairman:** That is more than a supplementary.

**Mr. Lonsdale:** I have been learning from the opposition in question period.

**The Chairman:** You are lucky you had Mr. Hawkes' permission.

**Mr. McDermid:** There is a lot in what you say, and I think that line of thinking should be explored as a strategy for the industry for sure. But we have to find a balance between this inshore and offshore thing, we do not want to strip the inshore fishery altogether either, because it is a very important part of the fishery. I think one of your points, agreeing with us, was that there is an excess number of inshore fishermen who are asking the fishery to support them; for those, it would probably be better that they be trained in a different direction, or some part of their number anyway. All I would want to say at this time is that I think that would be a good direction to explore.

**The Chairman:** Mr. Hawkes.

**Mr. Hawkes:** The conditions of eligibility for UIC depend on occupation, and certainly fishery as an occupation increases one's eligibility relative to other things one might do in the same neighbourhood. It is a clear-cut situation, so it is not much of a leap to think people maximize the income support for their families by trying to get classified as fishermen. I am just wondering—and this is related to the supplementary—do you have any estimate of the proportion, let us say, of the inshore fishermen who do have that sense of family commitment, if you like, to fishing as an industry, versus its being an economic decision that maximized personal gain relative to government policy to UIC in particular?

**Mr. K. Campbell:** There is a very high degree of that, but I think it is decreasing. It is not as strong in the younger

## [Traduction]

compétences. Non seulement cette solution viendrait-elle régler le problème social, mais elle réglerait aussi l'inquiétude que vous souleviez à l'effet que, lorsque les plateaux de forage seront installés, ils entreront en compétition avec les bâtiments de pêche pour attirer les hommes de métier qualifiés; les cuisiniers, les électriciens et toutes les personnes qui seront en mesure de desservir les deux. Donc, peut-être devrions-nous essayer d'améliorer le niveau technologique dans l'industrie de la pêche en l'intégrant dans de larges compagnies et ensuite de résoudre les problèmes sociaux en donnant aux pêcheurs une formation qui leur permettra de se prévaloir des nouvelles possibilités d'emploi dans les secteurs du pétrole et du gaz. Est-ce que c'est une solution possible? Est-ce que les pêcheurs vont être disposés à suivre une nouvelle formation peut-être dans ce domaine, ou vont-ils carrément s'obstiner et dire qu'ils veulent rester pêcheurs pour le reste de leur vie?

**Le président:** C'est plus qu'une question supplémentaire.

**M. Lonsdale:** J'ai beaucoup appris de l'opposition pendant la période de questions.

**Le président:** Vous êtes chanceux d'avoir eu la permission de M. Hawkes.

**M. McDermid:** Il y a beaucoup de bon dans ce que vous avez dit et je pense que cette ligne de pensée devrait être explorée plus en profondeur afin de trouver des solutions pour l'industrie de la pêche. Il faut trouver un juste équilibre entre la pêche hauturière et la pêche côtière. Nous ne voulons pas trop dépouiller la pêche côtière parce qu'elle constitue une partie très importante de l'industrie de la pêche. Je pense que l'un des points que vous avez soulevés qui concordait bien avec notre ligne de pensée, était qu'il y a beaucoup de pêcheurs côtiers qui demandent que l'industrie de la pêche les supporte. Pour ceux là, il serait probablement mieux qu'ils soient orientés dans des directions différentes, ou qu'en tous cas un certain nombre d'entre eux le soient. Tout ce que je voudrais dire à ce moment-ci, c'est que je pense que l'idée vaut la peine d'être explorée.

**Le président:** Monsieur Hawkes.

**M. Hawkes:** Les conditions pour être éligible aux prestations d'assurance-chômage dépendent du travail exercé. La pêche en tant qu'occupation accroît passablement l'éligibilité de quelqu'un comparativement à d'autres occupations que certains pourraient avoir dans le même environnement. C'est une situation très claire. Ce ne serait donc pas s'aventurer trop loin que de dire que les gens augmentent d'autant leur chance d'obtenir des revenus pour faire vivre leur famille en essayant d'entrer dans la catégorie des pêcheurs. Je me demande tout simplement en relation avec la question supplémentaire si vous avez une idée de la proportion, disons, des pêcheurs côtiers qui travaillaient pour nourrir véritablement leur famille, ou si vous voulez, qui pratiquent la pêche en tant qu'industrie par opposition à ceux pour qui il ne s'agit que d'une décision économique leur permettant d'augmenter leurs gains personnels en profitant de la politique gouvernementale de l'assurance-chômage.

**M. K. Campbell:** Il y en a beaucoup en fait qui profitent du système, mais je pense que leur nombre va en décroissant.



*[Text]*

generation as it was in the one preceding it—as you would expect.

But it is true—the other point—that the ease, or the system, of eligibility attracts people into the inshore fishery for that reason. That is not by way of criticism, that is just stating a fact.

There are other ways in which the UI system operates against the interests of the fishermen and the industry, I guess. There are disincentives built into it for fishing at certain times of the year, so in the interests, of his benefit level, you will find a fisherman foregoing fishing at times of the year when the fishing is not so good, because his benefits are based on the average of his weeks. We feel that that question should be addressed and it would improve the situation in the industry, from the point of view of the inshore fisherman who would fish longer, and from the point of view of supplying the plant that he sells to. The way it should be addressed would be to use his best weeks as probably the basis of his benefits—something of that nature. The same thing applies to people in the plants; it is very difficult to get people to work short weeks. Short weeks are characteristic of our operations at times of the year, but it is difficult to get people to come out and work because it affects their benefits.

**Mr. Hawkes:** There is a growing trend in the provincial jurisdiction on the welfare side to encourage work. Let us say that you were getting \$200 a week from the welfare system; you could earn \$100, then get to keep part of your welfare plus your \$100 and get up to \$250. It is like a negative tax principle. That, I would assume, might work as well in the fishing industry, if there were a way of combining encouragement to get out of the UIC system by allowing people to continue to fish so that they would end up with a greater amount of income than by stopping fishing. That is really the basic vehicle.

• 1055

**Mr. K. Campbell:** I thought you were tying it in with welfare itself. Yes, I would agree.

**Mr. Hawkes:** If we were to make policy recommendations of that kind relative to that industry, we could increase the total gross revenues which the industry derives and probably save some UIC money at the same time.

**Mr. K. Campbell:** There is another way to look at UIC for fishermen. It is a drastic approach, But it has to be addressed at some time. It is that most fishermen do not need protection against being unemployed, because for seasonal fishermen that is a certainty. What they need protection against is unusual declines in income, more like the farmer with crop insurance. So there is room for a study on an approach or an investigation

*[Translation]*

Cette tendance n'est pas aussi forte dans la nouvelle génération qu'elle ne l'était dans la génération précédente comme on pourrait s'y attendre.

Il est vrai, cependant, que la facilité de devenir éligible à l'assurance-chômage attire les gens vers la pêche côtière. Je ne voudrais pas avoir l'air de critiquer ici, je ne fais qu'énoncer un fait.

Le système de l'assurance-chômage nuit aux intérêts des pêcheurs et de l'industrie de la pêche de certaines autres façons, je pense. Il contribue à rendre la pêche, à certaines époques de l'année, vraiment désavantageuse pour le pêcheur. Donc, pour percevoir son plein montant d'assurance-chômage, le pêcheur va avancer sa pêche à des périodes de l'année lorsque les captures ne sont pas trop bonnes parce que ses prestations sont basées sur sa moyenne hebdomadaire. Nous pensons que cette question devrait être étudiée afin d'améliorer la situation dans l'industrie autant du point de vue du pêcheur côtier qui pêcherait pendant une période plus longue que du point de vue de son apport à l'usine de transformation à laquelle il vend son poisson. La façon dont le problème devrait être étudié serait d'utiliser ses meilleures semaines de pêche comme base pour calculer ses bénéfices ou quelque chose de ce genre. Le problème se pose aussi pour les gens qui travaillent dans les usines de transformation. Il est très difficile de faire travailler les gens pendant une partie de la semaine seulement. A une certaine époque de l'année, cela est nécessaire, mais il est difficile de faire venir les gens et de les faire travailler parce ce que cela affecte leurs prestations.

**M. Hawkes:** Il y a une tendance du côté provincial dans le secteur du bien-être social à encourager le travail. Supposons que vous receviez 200 dollars par semaine du bien-être social. Vous pourriez gagner 100 dollars et malgré cela pouvoir quand même garder une partie de votre allocation qui, additionnée à votre 100 dollars, vous amènerait à 250 dollars pour votre semaine. C'est comme une espèce de principe de taxation à l'envers qui, je pense, pourrait fonctionner aussi dans l'industrie de la pêche. Il faudrait trouver un moyen d'encourager les gens à sortir du système de l'assurance-chômage en leur permettant de continuer à pêcher afin qu'ils puissent en retirer un revenu plus grand que s'ils arrêtaient de pêcher. C'est vraiment le meilleur moyen à la base.

**M. K. Campbell:** Je pensais que vous vouliez relier tout cela au bien-être social. Oui, je serais d'accord.

**M. Hawkes:** Si nous devons faire des recommandations de politiques de ce genre relativement à cette industrie, nous pourrions augmenter le total des revenus bruts que l'industrie fait et probablement épargner une certaine partie de l'argent versé en prestations d'assurance-chômage en même temps.

**M. K. Campbell:** Il y a d'autres choses à considérer du côté des prestations d'assurance-chômage pour les pêcheurs. C'est une approche peut-être un peu rigoureuse, mais il faudra sans doute la considérer dans un certain temps. La plupart des pêcheurs n'ont pas besoin d'être mis complètement à l'abri du chômage parce que pour les pêcheurs saisonniers, il est certain qu'ils auront du travail. Ce dont ils ont besoin en fait, c'est

## [Texte]

of the possibility of a catch insurance system for fishermen, as opposed to unemployment insurance. It would be more in the direction of a need for that system.

**Mr. Hawkes:** One last quick question. Across society I think it is a demonstrated principle that money invested in research and development today will produce employment tomorrow. Given that equation, could you comment within your industry about our present commitments to research and development and the relative importance of that in long-term employment?

**Mr. K. Campbell:** There is a deplorable lack of R&D in our industry by both government and industry. We took a step backwards a couple of years ago. The federal Department of Fisheries had technological laboratories across the country. These had been in place for many years and were really the basis R&D, at least for fishing techniques and for processing development. These were closed by the department in 1978, I guess it was. They were closed on very short notice, and there was no opportunity for anybody else to pick it up without a gap. So it has left a very noticeable gap in research, which is just now starting to be filled; but we are coming from a long way back to do it. It is a real shame that that has happened.

But part of our problem as far as industry funding of R&D is concerned is that you need to make profits to invest in R&D. We do not make profits every year. In fact, there are a great many years when we do not make profits. I guess for the industry 1980 was one of them. In other words, the industry does not generate large profits or profits on a consistent basis. This has been one of the problems for research and development and one of the reasons why we have looked to government to fund what has been done.

The other part of R&D is biological research or research on the stocks. Canada has one of the best systems in the world for this, but it still is not enough. There are just so many gaps in our knowledge about the stocks we are fishing that inevitably mistakes are made in the management of them, and the fact is that depletion takes place.

**Mr. Hawkes:** Thank you very much.

**The Chairman:** We have to pass a motion. The Clerk advises me that a motion is necessary that the committee authorizes the payment of reasonable expenses according to the House of Commons regulations to research personnel working under contract for the committee, for travel from place to place

## [Traduction]

beaucoup plus d'une protection contre les baisses inhabituelles de revenu, un peu comme l'assurance-récolte dont peuvent bénéficier les fermiers. Il y aurait donc lieu de faire une étude sur une approche, ou une enquête sur la possibilité d'instituer une assurance-capture pour les pêcheurs par opposition à l'assurance-chômage. Elle devrait porter plus sur les besoins d'un tel système.

**M. Hawkes:** Une dernière petite question. Dans notre société d'aujourd'hui, je pense qu'il est démontré que l'argent investi aujourd'hui dans la recherche et le développement produira des emplois demain. Compte tenu de cette équation, pourriez-vous nous dire comment dans votre industrie les choses se présentent de ce côté et l'importance que ces deux activités revêtent pour l'emploi à long terme?

**M. K. Campbell:** Le manque de recherche et de développement dans notre industrie autant du côté du gouvernement que de l'industrie elle-même est véritablement déplorable. Il y a deux ans, nous avons fait un pas en arrière. Le ministère fédéral des Pêches avait un certain nombre de laboratoires à travers le pays. Ces laboratoires étaient en place depuis plusieurs années et s'occupaient de la recherche et du développement de base au moins pour les techniques de pêche et les développements dans le domaine du traitement. Ces laboratoires ont été fermés par le ministère en 1978, je pense. Ils ont été fermés presque sans préavis, ne laissant presque pas à qui que ce soit d'autre la chance de reprendre le travail là où il en était sans retard. Cela a provoqué des retards considérables dans le domaine de la recherche, qui commencent tout juste à être rattrapés. Il faut dire que nous revenons de pas mal loin. Ce qui s'est produit est vraiment désolant.

Une bonne partie du problème, cependant, en ce qui a trait à l'argent attribué à la recherche et au développement tient au fait que vous devez faire des profits si vous voulez investir dans la recherche et le développement. Nous ne faisons pas des profits à chaque année. En fait, il y a plusieurs années que nous n'avons pas fait de profits. Pour l'industrie dans son ensemble, je pense que 1980 a été l'une d'elles. En d'autres mots, l'industrie de la pêche ne génère pas de gros profits ou ne les produit pas de façon assez constante. C'est là une des raisons pour lesquelles notre industrie fait face à certaines difficultés du côté de la recherche et du développement et l'une des raisons pour lesquelles nous avons demandé au gouvernement de subventionner ce qui a été fait.

L'autre partie de la recherche et du développement est la recherche biologique ou la recherche sur les stocks de poissons. Le Canada possède l'un des meilleurs systèmes au monde pour faire ces types de recherche mais ce n'est pas suffisant. Il y a encore tellement d'inconnu dans notre connaissance des populations de poissons que nous pêchons, qu'inévitablement nous commettons des erreurs dans leur gestion qui résultent dans leur dégradation.

**M. Hawkes:** Merci beaucoup.

**Le président:** Nous devons passer une motion. Le greffier m'avise qu'une motion est nécessaire. Que le Comité autorise le paiement de dépenses raisonnables, conformément au règlement de la Chambre des communes, au personnel de recherche travaillant à contrat pour le Comité, pour les déplacements à



[Text]

inside and outside Canada with the committee, its subcommittees, or members of the committee, or on committee business.

I thought that was in the contracts, but it is not in all the contracts.

Would somebody move that motion?

**Mr. McDermid:** I move that the committee authorize the payment of reasonable expenses according to the House of Commons regulations to research personnel working under contract for the committee, for travel from place to place inside and outside Canada with the committee, its subcommittees, or members of the committee, or on committee business.

Motion agreed to.

**The Chairman:** I just want to remind the committee again that the film *The Chips are Down* will be on at 3.15 p.m. on Monday and that the briefings on European conditions will take place on Thursday morning, April 16.

• 1100

I want to advise the committee that on Tuesday I telephoned the *Globe and Mail* to object to the article they wrote on this committee last Monday. I only spoke about this committee. I told them that not every meeting started with a statement by Mr. Hawkes on the constitution and a reply by a Liberal member; that this was a rare occurrence, although it did happen a few times; that generally speaking this committee carried on in a nonpartisan fashion, and the members were extremely concerned with the mandate of the committee.

I just wanted to put that on the record.

**Mr. Hawkes:** Mr. Chairman, I could point out to you and other members of the committee that according to Erskine May it is a breach of the privileges of the House for a newspaper to publish false information, and if you would care to rise on a point of privilege on Tuesday we would be very supportive.

**The Chairman:** In other circumstances I might rise. Anyway, I let the *Globe and Mail* know.

Gentlemen, I want to thank you very much for appearing today. As I pointed out earlier, we have had only a few briefings on the fishing industry. We had at least one in Newfoundland, one in Vancouver, and then there is yours today. As I say, considering our water and fisheries resources, this should be a major industry in Canada. It is a major industry, but it should probably be a much greater industry in terms of gross national product and employment. So thank you very, very much.

**Mr. K. Campbell:** Thank you very much.

**The Chairman:** This meeting is adjourned.

[Translation]

l'intérieur et à l'extérieur du Canada avec le Comité, ses sous-comités, ou les membres du Comité ou pour des activités pour le compte du Comité.

Je pensais que cela était inscrit dans les contrats mais ce ne l'est pas dans tous les contrats.

Quelqu'un voudrait-il proposer cette motion?

**M. McDermid:** Je propose que le Comité autorise le paiement de dépenses raisonnables, conformément au règlement de la Chambre des communes, au personnel de recherche travaillant à contrat pour le Comité, pour les déplacements à l'intérieur et à l'extérieur du Canada avec le Comité, ses sous-comités, ou les membres du Comité ou pour des activités pour le compte du Comité.

Motion acceptée.

**Le président:** Je voudrais rappeler au Comité que le film «*The Chips are Down*» sera projeté lundi à 15 h 15. et que l'exposé sur les conditions européennes sera fait le jeudi matin, 16 avril.

Je veux aviser le Comité que mardi dernier j'ai téléphoné au «*Globe and Mail*» pour me plaindre au sujet de l'article publié lundi dernier à propos de notre Comité. J'ai parlé uniquement à propos de notre Comité. Je leur ai dit que toutes nos réunions ne commençaient pas avec un énoncé de monsieur Hawkes sur la Constitution et avec une réplique d'un député libéral, que c'était une chose rare même si elle s'est produite à quelques reprises, qu'en règle générale, ce Comité est mené d'une façon non partisane et que les membres prenaient extrêmement au sérieux le mandat qui leur avait été confié.

Je voulais tout simplement faire inscrire cela au procès verbal.

**M. Hawkes:** Monsieur le président, je voudrais vous faire remarquer, de même qu'aux autres membres du Comité, que selon Erskine May, le fait qu'un journal publie de faux renseignements constitue une entorse aux privilèges de la Chambre des communes. Je voudrais aussi vous dire que si vous avez l'intention de soulever un point de privilège mardi, nous vous appuierons pleinement.

**Le président:** En d'autres circonstances, je le ferais peut-être. Quoiqu'il en soit, j'ai soulevé la chose au «*Globe and Mail*».

Messieurs, je veux vous remercier d'avoir témoigné devant nous aujourd'hui. Comme je l'ai dit plus tôt, nous avons eu très peu d'exposés sur l'industrie de la pêche. Nous en aurons eu au moins un à Terre-Neuve, un à Vancouver et aujourd'hui nous avons eu le vôtre. Comme je l'ai dit, considérant l'eau et les ressources halieutiques que nous possédons, cette industrie devrait être l'une des plus importantes au Canada. C'est une industrie importante, mais elle devrait probablement être une industrie beaucoup plus importante encore en fonction du produit national brut et de l'emploi. Encore une fois, merci beaucoup.

**M. K. Campbell:** Merci beaucoup.

**Le président:** La séance est levée.

## APPENDIX "EMPL-43"

EMPLOYMENT  
IN THE CANADIAN FISHING INDUSTRY  
IN THE '80's

BRIEF  
FOR THE PARLIAMENTARY TASK FORCE  
ON EMPLOYMENT OPPORTUNITIES IN THE '80's

PREPARED BY  
FISHERIES COUNCIL OF CANADA  
MARCH, 1981

## I INTRODUCTION

This brief is presented by the Fisheries Council of Canada. The Council is the industry's national trade association and the national voice of the commercial fish industry in Canada. Our 13 Member Associations represent directly more than 200 individual processors, vessel owners and operators, and marketers of fishery products from coast to coast; some 90 per cent of the industry.

We welcome the opportunity to address the Parliamentary Task Force on a subject of such vital importance to our industry and to Canada. Your task, "to examine and report upon shortages in skilled trades and higher skill occupations in Canada in view of economic development requirements of the 1980's and to recommend initiatives that the committee sees fit, and to review existing federal policies and programs intended to deal with skill shortages, and to seek the views of industrial, labour, voluntary, human resource and educational specialists in this matter", is a formidable one. Even from the viewpoint of our industry alone, the forces which will impact on the industry and influence its course during the 1980's are numerous and complex and are intricately intertwined with other influences affecting other industries in Canada and beyond our borders. It is our intention in this document to apprise you of some of these and particularly the major factors which we see as having some effect on the availability of skilled trades necessary to our industry.

## II CANADA'S FISHING INDUSTRY

To understand the trades structure of the industry, it is necessary to have some understanding of the industry itself. Fishing is Canada's original industry. From the earliest times of settlement in this country, fish have provided the staple resource for survival and for trade. Fishing and the fishing industry are deeply rooted in our traditions, our culture and our history. More than most other industries, fishing and the activities associated with it, are an established way of life for many Canadians and for many of our communities. It is because of this that statistical comparisons with other indus-

## APPENDICE «EMPL-43»

L'EMPLOI  
DANS L'INDUSTRIE CANADIENNE  
DE LA PÊCHE DANS LES ANNÉES 1980

MÉMOIRE PRÉSENTÉ AU  
COMITÉ SPÉCIAL SUR LES PERSPECTIVES  
D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

PRÉPARÉ PAR  
LE CONSEIL CANADIEN DES PÊCHERIES  
MARS 1981

## I INTRODUCTION

Le présent mémoire a été préparé par le Conseil canadien des pêcheries, qui est à la fois l'association professionnelle qui représente le secteur des pêches à l'échelon national, et le porte-parole national de l'industrie canadienne de la pêche. Nos treize associations-membres défendent les intérêts directs de plus de 200 conditionneurs, armateurs, et individus s'occupant de la commercialisation des produits de la pêche d'un bout à l'autre du Canada, soit environ 90 p. 100 de toute l'industrie.

C'est avec grand plaisir que nous saisissons l'occasion qui nous est donnée d'entretenir le comité spécial d'un sujet d'intérêt aussi vital pour notre industrie et pour le Canada. La mission qui vous a été confiée est imposante, à savoir: se pencher sur la pénurie constatée sur le plan de la main-d'œuvre spécialisée et hautement spécialisée au Canada, compte tenu des exigences propres au développement économique des années 1980; faire un compte rendu de cette enquête, et recommander des initiatives jugées nécessaires; passer en revue les politiques et programmes fédéraux actuellement en vigueur, et qui visent à faire face à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée; enfin, déterminer quelle est la position des spécialistes de divers secteurs (milieu du travail, monde ouvrier, bénévolat, ressources humaines, éducation) en la matière. Ne serait-ce que du point de vue de notre industrie, les forces qui se répercuteront sur les pêcheries et qui détermineront leur orientation au cours des années 1980 sont multiples et complexes, et sont étroitement reliées aux facteurs qui influent sur d'autres industries au Canada et à l'étranger. Notre intention ici est de faire le point sur la question et, plus particulièrement, d'attirer votre attention sur les principaux facteurs qui, à notre avis, déterminent dans une certaine mesure le fait que notre industrie dispose ou non des ouvriers qualifiés dont elle a besoin.

## II L'INDUSTRIE CANADIENNE DE LA PÊCHE

Pour bien comprendre la structure des emplois au sein de l'industrie de la pêche, il est nécessaire d'avoir une certaine connaissance de l'industrie proprement dite. La pêche est la première des industries qui aient jamais existé au Canada. Si l'on remonte au tout début de la colonisation, on s'aperçoit que c'est essentiellement sur la pêche qu'ont reposé la survie de l'homme et le commerce. En effet, la pêche et l'industrie des pêches sont profondément ancrées dans nos traditions, notre culture et notre histoire. Plus que la plupart des autres industries, la pêche et les activités qui s'y rapportent représentent



tries cannot be taken as a reliable measure of the significance and importance of the fishing industry of Canada. The level of contribution by the industry to the Gross National Product runs at about one per cent. Its contribution to the economy of hundreds of small communities and in fact, to some coastal provinces, is measured at much higher levels.

Commercial fishing in Canada takes place on both the East and West coasts and in the inland lakes and rivers. The industry in these three sectors has some common characteristics but, at the same time, differs in many significant ways. A summary of significant statistics for 1976 and 1978 is shown in the table as Appendix "A".

### *The Atlantic Coast Fishing Industry*

The Atlantic sea fisheries are conducted mainly within the 200 mile limit off the coast which stretches from the Bay of Fundy to Hudson Strait. This area, and particularly the banks, is very rich in fishing resources including many species of groundfish, pelagics, molluscs, and crustaceans. There are great differences within the primary fisheries due to factors such as location of the resource, the nature of the species, and the technology employed which determine the basic structure of the primary industry and the secondary manufacturing or processing sector associated with it. The Atlantic fishery is characterized by the fishery which takes place near shore (the inshore fisheries) and that which takes place in deeper waters more distant from the coast (the offshore fishery).

The offshore fishery is mainly for groundfish using wet fish trawlers, and longliners. Pelagic species are fished with seiners and midwater (stern) trawlers. Molluscs and crustaceans (including scallops, lobster, squid and shrimp) are also taken in the offshore fishery. The vessels employed are generally over 50 gross tons, are capital intensive, require skilled crews and operate out of large ports in the Atlantic provinces and Quebec. There are over 500 vessels in the offshore fleet valued at over \$175 million and crewed by about 5,000 fishermen. Because of the availability of groundfish and other species on the banks during winter, offshore operations in those areas are carried out on a year-round basis.

The inshore fishery is carried out all along Canada's east coast. The major characteristics of this fishery are labour intensity, seasonality, and the predominance of two significant species, cod and lobster. Most of the fishermen live in small settlements scattered along the coast and operate from small vessels. Fixed gears such as traps, nets and longlines are predominant in the inshore fishery. There are over 28,000 of these small vessels valued at about \$70 million and owned and crewed by some 36,000 fishermen.

pour bon nombre de Canadiens et de collectivités un mode de vie proprement dit. C'est précisément pour cette raison que toute comparaison statistique avec d'autres secteurs de l'industrie ne constitue pas un indice fiable de l'importance de l'industrie de la pêche au Canada. La contribution de ce secteur au Produit national brut est de l'ordre d'un pour cent. Son apport à l'économie de certaines de petites collectivités et, en fait, à certaines provinces côtières est beaucoup plus appréciable.

Au Canada, la pêche commerciale se pratique aussi bien sur les côtes de l'Atlantique et du Pacifique que dans les lacs intérieurs et les rivières. Ces trois secteurs de la même industrie présentent des traits communs, mais aussi des traits distinctifs nombreux et importants. Le tableau reproduit à l'Annexe «A» offre un résumé des statistiques significatives pour 1976 et 1978.

### *L'industrie de la pêche sur la côte de l'Atlantique*

Dans la région de l'Atlantique, la pêche maritime se pratique essentiellement à l'intérieur de la limite de 200 milles de la côte qui s'étend de la baie de Fundy au détroit d'Hudson. Ces zones, et plus particulièrement les bancs, sont très riches en ressources halieutiques, notamment en espèces de fond, en espèces pélagiques, en mollusques et en crustacés. Les énormes différences constatées à l'intérieur du secteur primaire de la pêche sont attribuables à des facteurs tels que l'emplacement des ressources, la nature de l'espèce pêchée et la technologie utilisée, qui détermine la structure fondamentale de l'industrie primaire ainsi que du secteur secondaire (industrie de transformation) qui s'y rapporte. Les pêches pratiquées dans la zone de l'Atlantique se divisent en deux catégories: celles qui se font à proximité des côtes (pêche côtière) et celles qui se font dans des eaux plus profondes qui sont plus éloignées de la côte (pêche hauturière.)

La pêche hauturière est axée sur les poissons de fond et se fait à l'aide de chalutiers de pêche fraîche et de palangriers. Les espèces pélagiques se pêchent dans des bateaux senneurs et des chalutiers pélagiques à pêche arrière. Les mollusques et crustacés (notamment les pétoncles, le homard, le calmar et la crevette) sont aussi des produits de la pêche hauturière. Les bateaux utilisés font généralement plus de 50 tonnes fortes; sont des exploitations de capital; emploient une main-d'œuvre qualifiée et fonctionnent à partir de grands ports situés dans les provinces de l'Atlantique et au Québec. La flotte hauturière comprend plus de 500 navires dont la valeur se chiffre à plus de \$175 millions et qui occupent environ 5 000 pêcheurs. Etant donné qu'on trouve des poissons de fond et d'autres espèces sur les bancs, les activités hauturières dans ces régions se poursuivent tout le long de l'année.

La pêche côtière se pratique tout le long de la côte est du Canada. Il s'agit essentiellement d'une industrie de main-d'œuvre, saisonnière et concentrée sur deux espèces: la morue et le homard. La plupart des pêcheurs vivent dans de minuscules collectivités dispersées le long de la côte et travaillent sur de petits bateaux. Ici, on utilise surtout des engins de pêche fixes: casiers, filets et palangres. La flotte est composée de plus de 28 000 petits bateaux d'une valeur totale d'environ \$70 millions, qui appartiennent à quelque 36 000 pêcheurs qui en sont aussi les hommes d'équipage.

Inshore operations are seasonal, primarily confined to the period from May to September. Because of this, special provisions have been built into the Unemployment Insurance Act to provide for fishermen in the off-season and the insurance is used extensively. Processing operations associated exclusively with the inshore fishery are also seasonal in nature.

Earnings of fishermen are considerably higher in the off-shore fishery than in the inshore fishery. The following table shows a comparison of income between 1976 and 1978.

ESTIMATED PER CAPITA INCOMES  
OFFSHORE INSHORE FLEETS 1976 AND 1978

	1976		1978	
	Inshore	Offshore	Inshore	Offshore
Number of Fishermen	35,810	4,948	36,000*	5,000*
Av. Value of output per fisherman	2,879	24,494	4,972	43,000
Estimated Per Capita Income (fisheries)	2,158	9,797	3,729	17,200
Full time equivalent**	3,699	9,797	6,392	17,200

\* Estimated

\*\* This was estimated on the basis that *inshore fishermen* operated for seven months of the year.

SOURCE: D.F.O.—*Canada's Fishing Industry: A Sectoral Analysis*.

The Atlantic coast processing industry is made up of a large number of plants widely distributed along the coast. In 1978 there were 601 plants in operation including some 269 freezing plants, 58 canneries, and 268 curing plants. Many companies are integrated horizontally, i.e. with a number of branch plants, or vertically, i.e. owning the fishing vessels which service them. There are about 12 vertically integrated companies (excluding producers' co-operatives) which own about 50 plants and 90 per cent of the large (over 100 gross tons) offshore vessels. There are also producers co-ops with over 20 plants in operation. There is one crown corporation, the Saltfish Marketing Corporation, which markets all of the saltfish from Newfoundland and the Quebec north shore produced mainly by small inshore fisheries dependent plants. Groundfish species, accounting for 58.8 per cent of the total volume of landings in 1980, have been the mainstay of the secondary manufacturing sector of the industry. Many plants, however, engage in specialized or multi-species operations processing groundfish, pelagics and molluscs and crustacean species for food products and reducing the offal or waste to fishmeal or oil. The total value of products from the Atlantic industry was \$840.3 million in 1979 and declined to \$665.7 million in 1980. The majority of these products are exported mainly to markets in the United States, and also to Western Europe, the Caribbean and Japan.

Les activités côtières sont saisonnières, et se déroulent surtout au cours de la période qui s'étend de mai à septembre. C'est pour cette raison que l'on a intégré à la Loi sur l'assurance-chômage des dispositions spéciales qui tiennent compte des besoins des pêcheurs pendant la saison morte, dispositions dont ils se prévalent dans toute la mesure du possible. Les activités de transformation qui se rattachent exclusivement à la pêche côtière sont également essentiellement saisonnières.

Les revenus des pêcheurs sont considérablement plus élevés dans le secteur hauturier que côtier. Le tableau reproduit ci-dessous établit une comparaison des revenus pour les années 1976 et 1978.

CALCUL DU REVENU PAR TRAVAILLEUR  
SECTEURS HAUTURIER ET CÔTIER—1976 ET 1978

	1976		1978	
	Hauturier	Côtier	Hauturier	Côtier
Nombre de pêcheurs	35 810	4 948	36 000*	5 000*
Valeur moyenne des prises par pêcheur	2 879	24 494	4 972	43 000
Revenu moyen par habitant (pêches)	2 158	9 797	3 729	17 200
Équivalent pour un travail à temps plein**	3 699	9 797	6 392	17 200

\* Estimation

\*\* Ce calcul a été effectué à partir du principe que les pêcheurs hauturiers travaillaient pendant sept mois de l'année.

SOURCE: M.P.O.—*L'industrie canadienne de la pêche: Une analyse sectorielle*

L'industrie de transformation du poisson implantée sur la côte de l'Atlantique comprend un grand nombre d'usines réparties un peu partout le long de la côte. En 1978, 601 usines étaient en pleine activité, dont quelque 269 entreprises de congélation, 58 conserveries, et 268 usines de salaison. Un grand nombre de sociétés sont concentrées horizontalement, autrement dit, elles comptent un certain nombre de succursales, ou encore, verticalement, en ce sens qu'elles possèdent les bateaux de pêche qu'elles exploitent. Il existe environ douze sociétés concentrées verticalement (abstraction faite des coopératives de producteurs) qui possèdent près de 50 usines et 90 p. 100 des gros bateaux (plus de 100 tonnes fortes) affectées à la pêche hauturière. Par ailleurs, il y a des coopératives de producteurs qui comptent plus de 20 usines en pleine activité. Il existe aussi une société de la couronne, l'Office canadien du poisson salé, qui s'occupe de la commercialisation de tout le poisson salé provenant de Terre-Neuve et de la Côte Nord (Québec) et qui est produit essentiellement par de petites exploitations dépendantes de pêche côtière. Les poissons de fond, qui représentent 58,8 p. 100 du volume total des prises en 1980, ont été l'épine dorsale du secteur secondaire (transformation) de l'industrie. Toutefois, nombreuses sont les entreprises qui sont spécialisées ou qui s'intéressent à diverses espèces, à savoir les poissons de fond, les pélagiques, les mollusques et crustacés, qui en fabriquent des produits destinés à la consommation, et utilisent les déchets pour en faire de la farine de poisson ou de l'huile. La valeur totale des produits de la pêche



### *The Inland or Freshwater Fishing Industry*

In the inland fishery, harvesting operations take place in over 800 lakes dispersed over an area in excess of three million square kilometers. There are about 8,000 fishermen engaged in the inland fisheries. There are large vessel operations (40-75 ft.) on Lakes Erie, Huron, Superior, Winnipeg, Winnipegosis and Great Slave Lake. In the Prairie Provinces, many operate from small open boats (15-24 ft. skiffs) powered by outboard engines during open water seasons. In the winter, many fishermen engage in ice fishing using snowmobiles. In 1978, there were about 320 large vessels employing some 800 fishermen as crews. The landed value of the catch in 1980 was \$47 million and the marketed value, \$52.3 million.

The processing sector of the inland fisheries is made up of two basic structures. In northwestern Ontario, Manitoba, Saskatchewan, Alberta and the Northwest Territories, there are about 3,000 fishing enterprises which sell their catch to a single buyer, the Freshwater Fish Marketing Corporation, a crown corporation. The Corporation processes and markets all of the catch from these areas.

Outside of the Corporation's area of operation the industry has a more competitive structure. While there are a number of small fishing enterprises, the resource from the larger lakes such as Lake Erie supports fleets of large, highly sophisticated and productive fishing enterprises. Fishermen have access to a greater number of buyers and processors.

In 1979, there were 133 registered fish processing plants which employed 1,149 plant workers and operated on average for about 7 months of the year. Over 70 per cent of the inland fisheries production is marketed in the United States with the balance going to the domestic market, Europe and Japan.

### *The Pacific Coast Fishing Industry*

Because of a narrow continental shelf, most fishing operations on the Pacific coast take place within a 50 mile zone off the coast. The structure of the industry is considerably different from that on the East coast because of species, resource availability, location and management strategy. The fishery is mainly an inshore or near shore fishery with little inshore-offshore distinction and differences. The plant structure differs in that there are fewer plants and greater concentration.

The fishery is dominated by three major species, salmon, herring and halibut but groundfish, molluscs and crustaceans are also taken. In 1978 there were 7,264 vessels operating in

sur la côte de l'Atlantique se chiffrait à \$840,3 millions en 1979, pour tomber à \$665,7 millions en 1980. La plus grosse part de ces produits est exportée surtout aux États-Unis et en Europe de l'Ouest, aux Antilles et au Japon.

### *L'industrie des pêches continentales ou d'eau douce*

La pêche continentale se pratique dans plus de 800 lacs dispersés sur une surface de plus de trois millions de kilomètres carrés. C'est un secteur qui fait appel à plus de 8 000 pêcheurs. On trouve dans les lacs Érié, Huron, Supérieur, Winnipeg, Winnipegosis et Grand lac des Esclaves, des bateaux de pêche de taille imposante (40-75 pieds). Dans les Prairies, on utilise beaucoup des petites embarcations non pontées (15-24 pieds) qui fonctionnent avec un moteur hors-bord lorsque l'eau est libre de glace. En hiver, beaucoup de pêcheurs pratiquent la pêche sous la glace, à l'aide de motoneiges. En 1978, on dénombrait quelque 320 gros bateaux de pêche qui occupaient environ 800 pêcheurs, membres de l'équipage. En 1980, la valeur au débarquement des prises s'est élevée à \$47 millions et la valeur marchande à \$52,3 millions.

L'industrie de transformation des produits de la pêche continentale est composée de deux grandes structures. Au nord-ouest de l'Ontario, au Manitoba, en Saskatchewan, en Alberta et aux Territoires du Nord-Ouest, sont implantées environ 3 000 entreprises de pêche qui vendent leurs prises à un seul acheteur, l'Office de commercialisation du poisson d'eau douce, société de la Couronne, qui s'occupe de la transformation et de la commercialisation de toutes les récoltes faites dans ces régions.

En dehors du secteur qui relève de la compétence de l'Office, la structure de l'industrie de transformation est plus concurrentielle. Bien qu'il existe un certain nombre de petites entreprises de pêche, l'exploitation des ressources halieutiques des Grands Lacs, tel le lac Érié, est essentiellement dans les mains de grandes entreprises, qui sont à la pointe du progrès et florissantes. Les pêcheurs ont accès à un plus grand nombre d'acheteurs et de conditionneurs de poisson.

En 1979, on dénombrait 133 entreprises enregistrées de traitement du poisson qui occupaient 1 149 travailleurs et dont l'activité s'étalait sur une période moyenne de sept mois par an. Plus de 70 p. 100 des produits de la pêche continentale sont acheminés vers les États-Unis, le reste étant réservé aux marchés intérieurs, à l'Europe et au Japon.

### *L'industrie de la pêche sur la côte du Pacifique*

Étant donné l'étroitesse du plateau continental, la plupart des activités halieutiques de la côte du Pacifique se déroulent dans un rayon de 50 milles de la côte. La structure de l'industrie diffère sensiblement de celle de la côte de l'Atlantique, et ce, pour plusieurs raisons: diversité des espèces, accessibilité des ressources, emplacement et techniques de gestion. C'est surtout la pêche côtière et pré-côtière qui est pratiquée sur la côte du Pacifique. Ici, il n'existe pour ainsi dire pas de distinction entre pêche hauturière et côtière. Par ailleurs, on y trouve comparativement moins d'entreprises, et plus de concentration.

La pêche est axée essentiellement sur trois espèces de poissons, à savoir, le saumon, le hareng et le flétan, mais aussi sur les espèces de fond, les mollusques et crustacés. En 1978, le

the fisheries valued at \$368.5 million. There has been a tendency toward the use of larger, more technologically sophisticated and costly vessels with substantially greater catching capacity resulting in greater capacity than the resource can support. Employment in primary fishing was around 14,000 in 1976 and increased to close to 17,000 in 1978 due to high prices and good catches in the herring roe and salmon fisheries. The duration of activity for all vessels ranges between 45 and 52 days with single gear vessels ranging from 33-48 days and combination gear vessels from 48-66 days. Compared to other regions in Canada, the Pacific coast fishery has generally had higher gross and net incomes and fishermen are generally less dependent on supplementary sources of income. The significant aspect of the gross revenues for these vessels is that they are attained within a relatively short fishing period. In 1980, 127,230 tonnes of fish valued at \$174.5 million were landed. In 1979, the value of the landed catch of 155,593 tonnes was \$332.5 million.

The processing industry in 1978 involved some 114 plants employing about 4,000 plant workers. The plants range from big multi-purpose plants handling many species and products to small single-use plants. They include canneries (mainly for salmon but also tuna, herring, clams, crab and shrimp), curing establishments, fresh and frozen establishments, frozen fish storage plants, and reduction plants.

The main export markets for Pacific salmon products are the EEC countries, the United States, Japan, Australia and New Zealand with about 43 per cent of the products going to the domestic market.

### *The Industry in Recent Years*

Over the past few years, the industry on both coasts has suffered a rather serious downturn. Some of the factors contributing to this situation are common to both coasts and some are unique to each coast and, in fact, to individual fisheries.

A common concern in the industry as with all industries, has been the rate of escalation of the costs of doing business with particular concern directed at the cost of fuel—fuel for vessels and for the processing operations.

A classical problem in fisheries management in every major fishing nation is the fact that fishing capacity almost invariably outruns the potential of the resource to support it. This has happened in some of the fisheries on both coasts.

On the Pacific coast, the herring roe industry reached its peak in 1979 and the market crashed in 1980. Japanese consumer resistance to price initiated the downturn which led

nombre de bateaux de pêche s'élevait à 7 264, et leur valeur était chiffrée à \$368,5 millions. La tendance observée a consisté à recourir à des bateaux plus grands, plus perfectionnés sur le plan technique et plus coûteux, ayant une possibilité de capture sensiblement plus grande, en fait, supérieure à celle que ne le justifient les ressources. Le secteur primaire de la pêche a procuré de l'emploi à 14 000 personnes en 1976, chiffre qui est passé à près de 17 000 en 1978, en raison de l'augmentation des prix et des prises du côté de la pêche au saumon et au hareng. La période d'activité de tous les bateaux varie entre 45 et 52 jours; elle se situe entre 33 et 48 jours dans le cas des bateaux à grément unique, et entre 48 et 66 jours dans le cas des bateaux de pêche polyvalents. En règle générale, sur la côte du Pacifique l'industrie de la pêche a tiré des recettes brutes et nettes plus élevées que celles de toute autre région du Canada, et les pêcheurs dépendent généralement dans une moindre mesure des sources supplémentaires de revenu. Le point à retenir au sujet des recettes brutes de ces bateaux de pêche est qu'elles sont obtenues en l'espace d'une période de pêche relativement brève. En 1980, les débarquements de poisson se sont établis à 127 230 tonnes, soit une valeur de \$174,5 millions. En 1979, la valeur des poissons débarqués (155 593 tonnes) est passée à \$332,5 millions.

Le secteur de transformation comprenait en 1978 quelque 114 entreprises, et occupait environ 4 000 personnes. Ces entreprises peuvent tout aussi bien être des grandes exploitations polyvalentes axées sur une diversité d'espèces et de produits, que de petites usines spécialisées. Il s'agit notamment de conserveries (surtout de saumon, mais aussi de thon, de hareng, de palourdes, de crabe et de crevettes), d'entreprises de salaison, d'installations de traitement du poisson frais et congelé, d'entrepôts de poisson congelé et d'usines de transformation en farine.

Les produits de la pêche du saumon du Pacifique sont exportés principalement aux pays de la Communauté économique européenne, aux États-Unis, au Japon, en Australie, et en Nouvelle-Zélande. Près de 43 p. 100 de la production est écoulée sur les marchés intérieurs.

### *L'évolution de l'industrie au cours des dernières années*

Au cours des dernières années, l'industrie de la pêche a connu une période de recul considérable, tant sur la côte de l'Atlantique que sur celle du Pacifique. Certains des facteurs ayant contribué à cet état de choses sont communs aux deux côtes, d'autres sont propres à chacune et, en fait, à chaque type de pêche.

Un phénomène qui a touché l'ensemble de l'industrie, comme tous les autres secteurs d'activité, a été l'escalade des coûts d'exploitation, et plus particulièrement, des prix du pétrole, qui fait marcher aussi bien les bateaux de pêche que l'activité de transformation.

Il existe aussi un problème de gestion qui est courant dans tous les grands pays producteurs de poisson: la capacité de pêche est presque invariablement trop élevée, compte tenu des ressources halieutiques. Il s'agit là d'une situation qui s'est produite dans certains secteurs de la pêche, sur les deux côtes.

Sur la côte du Pacifique, l'industrie de la roque de hareng a atteint son apogée en 1979, et le marché s'est effondré en 1980. La résistance manifestée par les consommateurs japo-



to a strike as fishermen refused to accept the much lower prices the market would support. Over-exploitation of the stock had, as well, severely reduced the resource.

During 1980 the salmon resource dropped dramatically and good catches in Alaska prevented a price rise. Returns to salmon fishermen in 1980 were at a very low level.

Good years in both the herring and salmon fisheries had encouraged heavy investment by fishermen and processors who were caught, in 1980, with heavy debt at high interest rates in a fishery which had become extensively overcapitalized. The situation warranted the appointment of a Royal Commission on Pacific Fisheries Policy in January 1981 to inquire into "...all matters relating to the condition, management and utilization of the fish resources...".

On the Atlantic coast, in spite of a progressive recovery of the resource owing to extension of jurisdiction to 200 miles, the industry began to find itself in trouble in 1980. Prices were rising, the EEC market was tightening up, and some companies in Newfoundland found it financially impossible to respond to the demands of the fishermen's union for higher prices. Again, a strike resulted and the government established a Royal Commission to examine into several matters associated with the industry and particularly the claim of the processors that prices to fishermen could not exceed those paid in 1979. The Commission found that the processors' position was justified. At the same time, a strike by plant workers suspended operations in the processing plants for several months.

Generally, 1981 sees many of the sectors in the coastal fisheries having a rather difficult time. Strict management methods by government will undoubtedly be the outcome to help the industry regain a viable economic stature.

### III FACTORS AFFECTING EMPLOYMENT IN THE FISHING INDUSTRY

#### *The Skills of the Industry*

The skilled trades in the industry can be grouped in two broad categories: (1) those skills which are transferable from industry to industry (e.g. plant electrician, refrigeration engineer, ship's officer, captain, etc.) and (2) trades unique to fishing and fish processing (e.g. fishermen, fish plant manager, net maker, etc.).

The industry must compete with other industries for the transferable trades. For trades unique to the fishing industry with a much lower transferability factor, the industry is

nais au prix des produits est à l'origine du ralentissement des activités qui a abouti à une grève, les pêcheurs ayant refusé les prix considérablement plus bas du marché. Par ailleurs, la surexploitation des réserves avait également engendré une diminution appréciable des ressources.

En 1980, le saumon s'étant fait fort rare, les prises ont diminué de façon catastrophique, et comme la pêche a été excellente en Alaska, il n'y a pas eu d'augmentation des prix. Résultat: le revenu des pêcheurs de saumon pour cette année-là a été très faible.

Les pêcheurs et les conditionneurs de hareng et de saumon, qui avaient connu des années fastes, se sont retrouvés en 1980, fortement endettés, devant faire face à des taux d'intérêt élevés alors que l'industrie était devenue fortement surcapitalisée. La situation a justifié la constitution en janvier 1981 d'une commission royale d'enquête chargée d'étudier la politique halieutique de la côte du Pacifique et dont le mandat consiste à se pencher sur tout ce qui concerne l'état, la gestion et l'exploitation des ressources halieutiques.

Sur la côte de l'Atlantique, en dépit d'un accroissement progressif des ressources attribuable à l'extension des zones de pêche dont les limites sont passées à 200 milles de la côte, l'industrie s'est trouvée en difficulté en 1980. On assistait à une escalade des prix; les débouchés sur le marché des pays de la C.E.E. se faisaient rares; et certaines sociétés de Terre-Neuve se sont trouvées dans l'incapacité de satisfaire aux revendications du syndicat des pêcheurs, qui réclamait une augmentation des prix. Cette situation a débouché sur une nouvelle grève, et le gouvernement a mis sur pied une commission royale d'enquête chargée d'étudier plusieurs questions qui concernaient l'industrie, et plus particulièrement, la position des conditionneurs, selon laquelle les prix accordés aux pêcheurs ne pouvaient être supérieurs à ceux qui étaient versés en 1979. La Commission a donné raison aux conditionneurs. A la même époque, une grève déclenchée par les employés d'usine a paralysé les activités de conditionnement pendant plusieurs mois.

Dans l'ensemble, on peut dire que l'année 1981 a été plutôt difficile pour bien des secteurs de l'industrie de la pêche côtière. Le gouvernement devra sans doute adopter des méthodes de gestion fermes pour aider l'industrie à retrouver sa viabilité économique.

### III FACTEURS AYANT UNE INCIDENCE SUR L'EMPLOI DANS L'INDUSTRIE DE LA PÊCHE

#### *Les métiers spécialisés et l'industrie de la pêche*

Les corps de métier que l'on retrouve dans l'industrie de la pêche peuvent se diviser en deux catégories: 1) il y a d'abord les corps de métier qui peuvent trouver de l'emploi dans diverses industries (par exemple les électriciens d'usine, les ingénieurs en réfrigération, les officiers et commandants de bateau, etc.), et 2) il y a ceux qui sont propres à la pêche et à l'industrie de transformation du poisson (par exemple, les pêcheurs, les directeurs d'entreprises de pêche, les fabricants de filets.)

L'industrie doit soutenir la concurrence d'autres secteurs d'activité, pour ce qui est des compétences transférables. En ce qui concerne les compétences propres à la pêche, qui sont

dependent on itself and on its community structure to produce skills.

The skill requirement involved in fishing is spread through a very broad range from the one or two man crewed small vessel to the captain of large and highly complex trawler. There can be no question, however, that the serious commercial fishermen is a skilled occupation regardless of the size of his vessel. He must know where and when to fish, what gear to use, which federal and provincial regulations govern his actions, how to survive in ocean waters. The complexity of the vessel and the technology employed in catching as vessel size increases places further demands on the fishermen in terms of skill requirements.

### *The Nature of the Industry*

Particularly for transferable skills, the nature of the fishing industry has a strong bearing on its ability to attract and hold such skills. The fishing industry is constantly in competition with other industries for ships' officers and crews, plant management, stationary engineers, electricians, etc. and its very nature and location can inhibit its competitive ability.

For a number of reasons, the fishing industry lacks the stability, in terms of reliable, year round employment that some skilled tradesmen prefer. The industry is, for the most part, seasonal in nature. Inshore fishing and processing take place during the summer months and plants are closed during the winter. The catch may be good for some years and down for others. Government regulatory policies have been known to fail resulting in bad times and cyclical trends. The industry would appear to have more than its share of ups and downs compared to others. Skilled tradesmen, when offered a more stable and reliable alternative, may be inclined not to select the fishing industry as their most promising career prospect. The reasons for industrial instability can be identified and, if they cannot all be eliminated, the influence of many of them can be modified. These will be dealt with at greater length later in our presentation.

The industry is characterized by a very large number of small operations and a few large ones, both in the primary and in the secondary sectors. The larger operations will employ skilled trades on a full-time continuing basis; the smaller ones may require many of the same skills from time to time but not on a full-time basis. Such trades must be available to them on an "as required" basis and this is not always conveniently possible. If factors operate to reduce the availability of such skills, the effect is felt by a number of operations.

beaucoup moins transférables, l'industrie doit compter sur elle-même et sur la structure de la collectivité dans laquelle elle est implantée pour l'obtention des travailleurs spécialisés dont elle a besoin.

Dans l'industrie de la pêche, les besoins en main-d'œuvre qualifiée varient énormément. En effet, il peut tout aussi bien s'agir d'hommes d'équipage pour des petits bateaux, que du commandant d'un grand chalutier très sophistiqué. Quoi qu'il en soit, il ne fait aucun doute que le pêcheur professionnel exerce un métier spécialisé, quelle que soit la taille de son bateau. Il doit en effet savoir où et quand pêcher; quel engin de pêche utiliser; quels sont les règlements fédéraux et provinciaux qui régissent son activité; comment survivre en haute mer. Il est bien évident que la complexité du bateau et de la technologie utilisée pour la prise, qui croît avec la taille du bateau, fait que l'on exige davantage des pêcheurs en matière de spécialisation.

### *La nature de l'industrie*

C'est la nature même de l'industrie de la pêche qui explique que celle-ci soit plus ou moins en mesure d'attirer et de retenir une main-d'œuvre spécialisée, surtout lorsqu'il est question de compétences transférables. L'industrie de la pêche se trouve constamment en concurrence avec les autres secteurs d'activité pour l'obtention d'officiers et d'hommes d'équipage, de directeurs d'usines, de mécaniciens de machines fixes, d'électriciens, etc. Or, la nature même de l'industrie et le lieu où s'exerce son activité peuvent faire obstacle à son aptitude à soutenir la concurrence.

L'industrie de la pêche, pour diverses raisons, n'offre pas la sécurité d'un emploi permanent que préfèrent certains ouvriers qualifiés, étant essentiellement une industrie saisonnière. La pêche côtière et la transformation se font pendant la saison estivale, et les usines sont fermées en hiver. Il existe des années fastes et des années néfastes pour les prises. Comme on le sait, les mesures réglementaires de l'État ont échoué, de sorte que l'industrie a traversé des périodes difficiles et connu des tendances cycliques. Il semblerait que le secteur de la pêche ait eu plus que sa part de hauts et de bas, comparativement aux autres industries. Les ouvriers qualifiés, lorsqu'ils se voient offrir une position plus stable et fiable, ont tendance à ne pas considérer l'industrie de la pêche comme une perspective d'emploi des plus alléchantes. On peut certainement trouver des explications à cette instabilité d'emploi, et si on ne peut pas éliminer toutes les causes, du moins peut-on modifier les effets d'un bon nombre d'entre elles. Nous y reviendrons d'ailleurs plus loin dans notre mémoire.

L'industrie de la pêche a ceci de particulier qu'elle compte un très grand nombre de petites exploitations et quelques unes de grande taille, que ce soit dans le secteur primaire ou secondaire. Les plus grandes feront appel à des ouvriers qualifiés à plein temps, de façon régulière; les plus petites peuvent avoir besoin du même type de travailleurs, mais épisodiquement, et uniquement sur une base temporaire. Il faut que ces travailleurs soient disponibles seulement lorsqu'elles en ont besoin, ce qui n'est pas toujours possible. Si, pour une raison ou une autre, ces travailleurs ne sont pas disponibles, un certain nombre d'activités s'en ressentent.



Dr. Peter Pearse has said, "The history of the fishing industry has been one of continuous conflict; conflicts between Canadian and foreign fishing activities, conflict between the provincial and federal governments over jurisdiction, conflicts among the various groups within the fishing industry, conflicts between the fishing industry and non-commercial fishing, conflicts between fisheries interests and others whose activities adversely affect fish stocks, and conflicts between fishermen and the regulatory authorities. Conflict has been more conspicuous in fishing than in most other industries for several obvious reasons." The reasons offered are competition for the same fish, the fact that it is an old industry with established interests and consequent opposition to change, and the fact that it has been undergoing rapid changes in technology, industrial structure and marketing patterns. Again, skilled tradesmen are less attracted to an industry in constant conflict than to a relatively more harmonious industry.

On a comparative basis, the industry in many parts of the country is not regarded as a "high income" industry. Skilled trades, and particularly those in short supply, seek through their mobility, the higher paying industries in localities where rates generally are at a higher level. The recent large influx of skilled trade to the Alberta oil industry and its associated developments is perhaps the best example.

All of these factors operate to make it somewhat more difficult for the fishing industry to attract the skilled transferable trades. The economic situation generally in Canada and on a regional level has a significant influence on the ability of the industry to obtain and retain its complement of these trades. Last year, and again this year, the industry itself has suffered financial losses in many sectors. In communities where this has occurred, the ability to attract and hold necessary trades has, of course, been weakened.

#### *Government Fisheries Management Policies and Practices*

The British North America Act gave to the federal government jurisdiction over the management of Canada's fisheries. It is the only natural resource over which the federal government has jurisdiction. It is not the purpose of this paper to judge the success or failure of the federal government in its management of the fisheries since 1867. We do wish to emphasize, however, that the success or failure of the industry is highly dependent on federal management policies. The industry has become conditioned, perhaps too much so, to rely on the government in times of stress and the government, in turn, has adopted a somewhat paternalistic attitude toward the industry in the development of its policies.

It is evident from the policy pattern developed over time by the government that retention of the status quo has taken some

M. Peter Pearse a déclaré en substance que l'histoire de l'industrie de la pêche a été jalonnée de conflits, conflits en matière de droit de pêche entre le Canada et les pays étrangers; conflits entre l'administration fédérale et les provinces au sujet des questions de compétence; conflits entre les divers groupes qui font partie de l'industrie de la pêche; conflits entre l'industrie de la pêche et la pêche non commerciale; conflits entre l'industrie de la pêche et d'autres secteurs dont l'activité est nuisible pour la pêche, enfin, conflits entre les pêcheurs et les pouvoirs réglementaires. Les conflits ont été plus manifestes dans le secteur de la pêche que dans la plupart des autres industries, et ce, pour plusieurs raisons évidentes: la concurrence entre pêcheurs s'intéressant au même poisson; le fait que l'industrie de la pêche existe depuis très longtemps, que les intérêts sont donc bien ancrés et qu'elle est par conséquent réfractaire à tout changement; enfin, le fait qu'elle ait dû faire face à des changements rapides sur le plan de la technologie, de la structure industrielle et des modes de commercialisation. Répétons-le, les ouvriers qualifiés sont moins attirés par une industrie qui est constamment en proie à des conflits que par une autre où il règne relativement plus d'harmonie.

Si on la compare à d'autres secteurs d'activité, la pêche n'est pas considérée dans bien des parties du Canada comme une industrie où les revenus sont élevés. Les travailleurs qualifiés, surtout ceux qui sont très en demande, recherchent les industries qui payent davantage, dans les régions où les salaires sont généralement plus élevés. Le meilleur exemple qu'on puisse sans doute citer à cet égard est la récente ruée de la main-d'œuvre qualifiée vers l'Alberta, attirée par l'industrie du pétrole et par tous les créneaux créés par ce secteur qui vient de connaître un essor considérable.

Tous ces facteurs font que l'industrie de la pêche a un peu plus de mal encore à s'adjoindre les services de travailleurs qualifiés dont les compétences sont transférables. La situation économique de l'ensemble du pays et des diverses régions influe énormément sur la capacité de l'industrie à obtenir et à retenir cette main-d'œuvre dont elle a besoin. L'an dernier, et cette année encore, l'industrie de la pêche a subi des pertes économiques dans bien des secteurs. Dans les collectivités où ce phénomène s'est produit, il est bien entendu que c'est un exploit qui est devenu encore plus difficile à réaliser.

#### *Politiques et Mesures gouvernementales en matière de gestion de la pêche*

En vertu de l'Acte de l'Amérique du Nord britannique, le gouvernement fédéral a reçu pleins pouvoirs de légiférer dans le domaine de la pêche au Canada. Il s'agit de l'unique ressource naturelle sur laquelle l'administration fédérale a la main haute. Notre propos ici n'est pas d'essayer de déterminer si le fédéral s'est bien acquitté ou non de ses responsabilités en matière de gestion des ressources halieutiques, depuis 1867. Ce que nous entendons faire ressortir cependant c'est que le succès ou l'échec de l'industrie est fortement tributaire des politiques fédérales régissant la pêche. Il se trouve que l'industrie a été habituée, peut-être dans une trop grande mesure, à se tourner vers le gouvernement dans des moments difficiles, et ce dernier, pour sa part, a adopté une attitude quelque peu paternaliste vis à vis de l'industrie, dans l'élaboration de ses politiques.

Ce qui saute aux yeux quand on observe l'évolution des politiques gouvernementales au fil des ans, c'est que l'on a

precedence over long term economic development and stability of the industry. Policies adopted by the government have, in the main, supported the traditional organization of the fishery and have been tilted heavily toward the small boat sector. We must question the wisdom of this strategy in terms again of the longer term economic viability of the industry.

Policies designed to support the inshore sectors of the fisheries have produced expensive, long term problems. Through a system of government assistance projects, seasonal incomes have been transferred into satisfactory year round incomes.

To be more explicit, the trend in resource allocation on the Atlantic coast has been to provide the inshore fishermen with an increasing proportion of the annual catch at the expense of the offshore trawler fleet which is owned, for the most part, by the larger processing companies—the vertically integrated companies. Furthermore, the inshore fishery, which is a seasonal fishery, is sustained during the off-season by special provisions in the Unemployment Insurance Act for fishermen. In combination, these policies have created the following adverse effects:

1. Since 1973, when a freeze was put on the number of vessels over 65 feet, the number of small seasonal boats under 65 feet was allowed to expand almost without control. Although catches and the value of catches increased, the average income of fishermen did not increase proportionately because of the many additions to the fleet.

2. The larger offshore trawlers, which provide year-round employment both on the vessel and in the plants serviced by the vessels, have been barred from some fishing regions located near the plants and are now forced to make up their catch by steaming, at greater expense and greater risk, to more distant fishing grounds which lends to the viability of the offshore fleet being undermined.

3. The policy endangers the ability of the industry to provide the steady, year-round flow of quality product provided by the offshore fleet to Canada's important international customers.

4. From 1976 to 1979 the number of Atlantic fishermen receiving Unemployment Insurance doubled—payments tripled. In 1976, 4,607 Atlantic fishermen received \$18.3 million—in 1979, 9,267 Atlantic fishermen received \$51.3 million. The ratio of payments to premiums is 13:1.

There are other policies which, in our view, either inhibit the growth and therefore employment in the industry, or, in fact, may cause a reduction in employment:

1. *Direct Sales:* From time to time, foreign vessels under government permit are allowed to enter Canadian waters and buy directly from fishermen. Where such

toujours opté pour le statu quo au détriment de mesures à long terme destinées à favoriser le développement économique et à assurer la stabilité de l'industrie. Les politiques adoptées par le gouvernement ont avant tout renforcé l'organisation traditionnelle de la pêche, et ont surtout favorisé les petits armateurs. Il conviendrait de s'interroger sur le bien-fondé de cette attitude, de se demander si, à plus long terme, elle assure la viabilité économique de l'industrie.

Les politiques visant à encourager le domaine des pêches côtières ont entraîné des problèmes à long terme et se sont avérées coûteuses. Aux termes de programmes d'aide gouvernementale, les saisonniers ont bénéficié d'un complément de revenu leur permettant de vivre de façon satisfaisante tout le long de l'année.

En termes plus précis, la tendance observée en matière d'affectation des ressources sur la côte de l'Atlantique a consisté à procurer aux pêcheurs côtiers une part plus grande des prises annuelles, aux dépens de la flotte de chalutiers affectés à la pêche hauturière, qui appartiennent aux grandes sociétés de transformation, c'est-à-dire aux entreprises fortement concentrées verticalement. En outre, dans le domaine de la pêche côtière, les pêcheurs bénéficient pendant la saison morte de dispositions spéciales, prévues dans la Loi sur l'assurance-chômage. Globalement, ces politiques ont eu les répercussions suivantes:

1. Depuis 1973, année où l'on a décrété le gel du nombre de bateaux de plus de 65 pieds, on a permis aux petits bateaux de moins de 65 pieds de se multiplier, sans restriction aucune ou presque. C'est cet accroissement considérable de la flotte qui explique que malgré l'augmentation des prises et de leur valeur, le revenu moyen des pêcheurs n'a pas augmenté en conséquence.

2. Les grands chalutiers affectés à la pêche hauturière, qui procurent de l'emploi tout le long de l'année aussi bien sur le bateau que dans les usines alimentées par les bateaux, se sont vu interdire l'accès à certaines zones de pêche situées à proximité des usines, et sont maintenant obligés, pour effectuer leurs prises, de se déplacer, à plus grands frais et en courant des risques accrus, vers des terrains de pêche plus éloignés, ce qui ne contribue guère à la viabilité de la flotte hauturière.

3. La politique gouvernementale empêche l'industrie d'assurer aux principaux clients étrangers du Canada, de façon constante et tout le long de l'année des produits de qualité provenant de la pêche hauturière.

4. De 1976 à 1979, le nombre de pêcheurs de la côte de l'Atlantique bénéficiant de l'assurance-chômage a doublé, et les prestations ont triplé. En 1976, 4,607 pêcheurs ont reçu \$18.3 millions; en 1979, \$51.3 millions ont été versés à 9,267 pêcheurs de la côte de l'Atlantique. Le rapport entre les prestations versées et les primes payées est de 13 pour 1.

Il existe d'autres politiques qui, à notre avis, freinent le développement de l'industrie, et qui, partant limitent les possibilités d'emploi dans ce secteur, ou encore, qui peuvent entraîner une réduction de l'emploi:

1. *Ventes directes:* A l'occasion, des bateaux de pêche étrangers qui sont dotés d'un permis du gouvernement canadien sont autorisés à pénétrer dans les eaux canadien-



catches could be processed by the Canadian industry, this policy has the effect of reducing plant employment and export revenue. The policy has the effect of exporting employment and destroying market potential with our own product.

**2. Harvesting Technology:** Certain species of fish which are found in abundance in Canadian waters (silver hake, argentine, grenadier) require immediate at-sea processing for preservation. These species are under-utilized because of policies which inhibit the introduction of technology for harvesting. Additions to the fishing fleet are governed by regulations and the freezer trawlers or factory freezer trawlers required to harvest and process the underutilized species are virtually prohibited as additions to the existing fleet. Employment and export opportunities are therefore lost.

The government is currently involved with industry in the development and introduction of a major program intended to improve the quality of Canada's fishery products. The program will, on completion, provide codes of operation and standards for all functions in the fisheries system from harvesting through to marketing. New skills will be required at all levels in the system and many existing skills will have to be upgraded. Quality inspectors at dockside, in the plant, and in the storage, transportation and retailing functions will have to be trained. Quality control technicians and managers will be in demand. Technicians associated with facilities for quality preservation (refrigeration, packaging, etc.) will be required. The demand for all skills associated with quality enhancement will increase during the 80's as the program is implemented. Training facilities for skills of this kind must be planned and funded.

Under this heading of "Government Fisheries Management Policies and Practices" we have attempted to touch on those several points which, in our view, will contribute to a requirement for new skills or an increase in existing skills and, as well, comment on some of those policies which limit or inhibit the development of the industry thereby preventing some of the advantages which could be realized, in terms of additional opportunities for skilled employment, from the potential of the resource. The solution for the inhibiting regulations is, of course, a movement away from them and towards policies which will encourage longer term employment and a minimization of the need for income supplements.

### *Immigration*

Throughout its history, Canada has looked to the importation of skilled workers to satisfy its manpower needs. Since the early 1970's, however, when levels of unemployment began to become unacceptable, the government has shifted its attention

nes et à traiter directement avec les pêcheurs. Lorsque de telles prises pourraient être transformées par l'industrie canadienne, cette politique a pour effet de réduire l'emploi dans les usines ainsi que les recettes tirées de l'exportation. Autrement dit, c'est une politique qui tend à exporter l'emploi et à détruire les débouchés pour nos produits.

**2. Technique de prise:** Certaines espèces de poisson qui abondent dans les eaux canadiennes (le merlu argenté, l'argentine, le grenadier) doivent être traités en mer, immédiatement après la capture, si l'on veut qu'ils se conservent. Ces espèces sont sous-exploitées en raison des politiques qui font obstacle à l'introduction de la technologie pour la capture du poisson. L'augmentation de la flotte de pêche est régie par des règlements, et les chalutiers congélateurs ou les chalutiers-usine congélateurs nécessaires pour la prise et le traitement des espèces sous-exploitées ne peuvent pour ainsi dire pas, en vertu des règlements, venir s'ajouter à la flotte existante. Résultat: perte des possibilités d'emploi et des débouchés sur les marchés étrangers.

Le gouvernement s'emploie actuellement, de concert avec l'industrie, à élaborer et à adopter un vaste programme destiné à rehausser la qualité des produits de la pêche au Canada. Ce programme prévoit la mise au point de codes et de normes pour toutes les activités propres à l'infrastructure de la pêche, de la prise à la commercialisation. A tous les niveaux de l'infrastructure, il faudra faire appel à de nouvelles compétences, et un bon nombre de celles qui existent déjà devront être rehaussées. Il y aura lieu de former des inspecteurs de la qualité qui œuvreront à divers niveaux: docks, usines, entreposage, transport et vente au détail. Les directeurs et spécialistes du contrôle de la qualité seront très en demande, comme le seront les spécialistes affectés aux installations nécessaires au maintien de la qualité (réfrigération, emballage, etc.) Au cours des années 1980, avec la mise en œuvre du programme, on aura besoin de beaucoup plus de main-d'œuvre qualifiée qui s'occupera de rehausser la qualité des produits de la pêche. Il faudra prévoir et financer des programmes de formation adaptés à cette fin.

Sous la rubrique «Politiques et mesures gouvernementales en matière de gestion de la pêche», nous avons essayé d'aborder les quelques points qui, à notre avis, feront qu'il y aura lieu de faire appel à de nouvelles compétences ou à rehausser celles qui existent déjà. Nous avons aussi donné notre point de vue sur les politiques qui freinent le développement de l'industrie ou qui y font obstacle, ce qui nous fait perdre certains des avantages que l'on pourrait tirer si l'on exploitait à fond les ressources de la pêche, à savoir, davantage de perspectives d'emploi pour la main-d'œuvre spécialisée. La solution ici consisterait évidemment à abandonner ces règlements restrictifs, au profit de mesures qui encourageraient l'emploi à plus long terme et assureraient que l'on ait moins besoin de recourir aux suppléments de revenu.

### *Immigration*

Tout le long de son histoire, le Canada a eu tendance à importer des travailleurs spécialisés pour répondre à ses besoins en main-d'œuvre. Depuis le début des années 1970, cependant, lorsque les taux de chômage ont commencé à

towards making Canadians with lower skills more employable. Hand in glove with this policy went increasing restrictions on immigration. Despite the government's best efforts at upgrading skill levels, however, serious shortages in some areas of expertise are still apparent. Thus, immigration to relieve employment pressures would still seem to have a place.

Some have argued that to bring an employee into the country takes a job away from a Canadian. It can be argued with equal strength, however, that a highly skilled immigrant employee can be the key to better productivity, higher employment among Canadians and consequently, a healthier economy.

Because the food industry lacks many of the qualified technical and management personnel that it requires, it is at times obliged to search for this technical and management expertise from outside Canada. The process is overly time consuming. Despite the excellent responsiveness and assistance provided by local Canada Employment and Immigration Centres, immigration policy restrictions continue to hamper the ability of Canadian companies to hire specialists from outside Canada. For example, it takes at least one month for the job vacancy to acquire "National Clearance" from Canada Employment. This waiting period results in frustration for industry and subsequent pressure passed on to Canada Employment Centres. And when the National Clearance has been finally obtained, the Canadian Consulate or Embassy overseas is often either too busy or is not able to respond to the need for urgent action.

In an industry in which good technical and management resources (from marine engineers to plant foremen to food technologists) are hard to find, and in which there are time constraints because of the seasonal nature of the industry, a month or two extra delay in the starting date of a key employee can often mean the success or failure of a seafood processing plant.

It is obvious that during the next few years industry must establish sound manpower development and training programs to provide further technical and management expertise for the industry. But, in the interim, government and industry could establish areas of critical need.

Potential employees from outside Canada in these needy disciplines should be processed more rapidly and immigration restrictions could be either waived or made more flexible. One such program could be the issue of a temporary work visa which would allow the time consuming entry procedures to take place while the recruit was already on the job.

devenir inacceptables, le gouvernement s'est plutôt employé à rendre plus aptes à l'emploi les travailleurs canadiens peu qualifiés. Cette politique a été accompagnée par l'adoption de mesures restrictives en matière d'immigration. Malgré tous les efforts déployés par le gouvernement pour relever le niveau des compétences, on constate encore de graves pénuries de main-d'œuvre spécialisée dans certains domaines. Ainsi, il semblerait qu'il y ait encore lieu de recourir à l'immigration pour combler ces lacunes.

Certains ont soutenu que le fait de faire venir un travailleur au Canada équivalait à ôter à un Canadien le pain de la bouche. Or, on pourrait tout aussi bien défendre un autre point de vue, à savoir que le travailleur immigrant qui est hautement qualifié peut jouer un rôle capital dans l'amélioration de la productivité, et du niveau d'emploi au Canada, et, partant, nous faire évoluer vers une économie plus saine.

Étant donné que l'industrie agro-alimentaire est loin d'avoir tout le personnel technique et d'encadrement dont elle a besoin, elle se voit parfois contrainte de se tourner vers l'étranger pour trouver ces compétences. Il s'agit là d'une démarche qui occasionne des pertes de temps considérables. Malgré l'excellente réaction des centres locaux d'emploi et d'immigration, les mesures restrictives en matière d'immigration continuent de faire obstacle au recrutement, par les sociétés canadiennes, de spécialistes de l'étranger. Ainsi il faut compter au moins un mois pour que Emploi et Immigration Canada mette en compensation à l'échelle nationale tout poste vacant. Cette période d'attente donne lieu à des frustrations dans l'industrie, ce qui se traduit par l'exercice de pressions sur les centres canadiens d'emploi. Et lorsque l'offre a enfin été mise en compensation à l'échelle nationale, il arrive souvent que l'ambassade ou le consulat du Canada à l'étranger soient trop occupés pour pouvoir agir avec diligence, comme le commanderait la situation, ou encore qu'ils soient incapables de le faire.

Dans une industrie qui a du mal à trouver de bonnes ressources humaines, tant sur le plan de l'exécution que de l'encadrement (ingénieurs de marine, contremaîtres, spécialistes en alimentation, etc.), et qui est limitée par le temps en raison du caractère saisonnier de ses activités, le report de la date d'entrée en fonctions d'un employé-clé (d'un mois ou deux) peut souvent être une question de vie ou de mort pour une usine de traitement des produits de la pêche.

Il tombe sous le sens qu'au cours des prochaines années, l'industrie devra adopter des programmes intelligents de formation et de perfectionnement de la main-d'œuvre de façon à ce qu'elle puisse disposer d'encore plus de compétences sur le plan du personnel d'exécution et d'encadrement. Cependant, entre-temps, le gouvernement et l'industrie pourraient déterminer quels sont les secteurs où le besoin se fait très urgent.

Il y aurait lieu, dans le cas des étrangers qui pourraient combler les lacunes constatées dans ces disciplines, de donner suite plus rapidement à leur demande d'admission au Canada, et soit supprimer, soit assouplir les mesures restrictives en matière d'immigration, à leur égard. On pourrait par exemple adopter un programme qui prévoirait l'octroi de permis de travail temporaires de sorte que les formalités exigées par les autorités de l'immigration qui sont très longues pourraient être remplies pendant que le personnel recruté serait déjà en poste.



### *Manpower Competition from Offshore Petroleum*

The fishing industry is particularly concerned that when offshore oil and gas resources are exploited, the petro carbon industries will, both because of the high value of their product and the shortage of skilled labour, be able to out-bid the fishing industry for professional and trade skills which both industries require whether on land or at sea. Even worse, the higher wages of the petroleum industry will attract the best men away from the fishing industry leaving it with even lower average skills than at present.

A recent study by the Department of Regional Economic Expansion estimates that one offshore rig from the time of exploration to production will provide direct onshore employment of over 7,000 men. Activities include building and manning service bases, repair and maintenance yards, fabricating steel and concrete platforms, installing pipelines and building and manning land fall terminals, building and manning pipe coating yards, and building and manning partial processing facilities, gas processing and treatment plants, marine terminals and refineries. Skills required include all manner of engineers, welders, shipfitters, electricians, mechanics, machinists, carpenters, pipe-fitters, sand blasters and painters. Human resources personnel in the fishery have found that many of these skills are in short supply now. What is more, this 7,000 employee estimate does not include either the multitude of at-sea jobs on both rigs and servicing vessels that will compete directly with the manpower needs of fishing trawlers or the layer of people who have office, administrative and planning and management skills.

The oil industry will hire locally where at all possible and since only 3% of its expenditures are related to manpower requirements, it will acquire whatever workforce is necessary, the cost factor being relatively less significant. Skills that are adaptable to the oil interests will be taken from the local workforce which means in large part persons already employed within the province.

Marine engineers are not in abundant supply and the time frame to train them is measured in years. If the oil industry exploration program were to be much expanded beyond present levels it is reasonable to expect that there will be a movement from the trawler engine rooms to the oil industry. This is aggravated at least in Newfoundland by the government policy which at present requires that the oil industry hire locally.

While earnings on trawlers are more than competitive with the oil industry the oil industry does have attractive advantages for individuals. The turn-around period on an annual basis results in at least one-half year of free time. Trawler crews to earn maximum income must spend at least 220 days

### *La concurrence exercée par le secteur du pétrole off-shore en matière de main-d'œuvre*

L'industrie de la pêche s'inquiète de ce qu'avec l'exploitation des ressources pétrolières et le gaz off-shore, l'industrie pétrolière soit en mesure, compte tenu de la valeur de ses produits et de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, de faire des offres plus alléchantes aux ouvriers qualifiés dont les deux industries ont besoin, que ce soit sur terre ou en mer. Qui plus est, l'industrie pétrolière saura attirer, par des salaires plus élevés, les meilleurs éléments de l'industrie pétrolière qui se trouvera ainsi encore plus démunie qu'elle ne l'est à l'heure actuelle sur le plan des compétences.

Il ressort d'une récente étude publiée par le ministère de l'Expansion économique régionale qu'une installation de forage sous-marin peut procurer de l'emploi, sur terre, à plus de 7,000 personnes, à partir de l'étape de l'exploration jusqu'à celle de la production. Les activités sont nombreuses: construire et équiper en hommes des bases de service, des chantiers de réparation et d'entretien; fabriquer des plate-formes en acier et en béton; installer des pipelines et construire et équiper en hommes des terminaux d'atterrissage; construire et équiper en hommes des chantiers de revêtement des tubes, et construire et équiper en hommes des installations de transformation, des usines de traitement et de transformation du gaz, des terminaux maritimes et des raffineries. Parmi les ressources humaines nécessaires, figurent les ingénieurs, soudeurs, charpentiers-menuisiers, tuyauteurs, sableurs au jet et peintres. Or, dans le secteur de la pêche, on a constaté que beaucoup de ces ressources humaines font actuellement défaut. Qui plus est, le chiffre avancé (7,000 employés) ne tient compte, ni de la multitude des emplois en mer, tant dans les installations de forage que sur les navires, qui représenteront une menace directe pour les chalutiers de pêche, en ce qui concerne les besoins en main-d'œuvre, ni de toutes les personnes qui travaillent dans les bureaux, l'administration, la planification et la gestion.

L'industrie pétrolière embauchera sur place lorsque cela sera possible, et puisque seulement 3% de ses dépenses sont liées à ses exigences en main-d'œuvre, elle recrutera toutes les ressources humaines dont elle aura besoin, les considérations financières ayant pour elle beaucoup moins d'importance. Elle puisera dans la main-d'œuvre locale pour obtenir les ressources humaines dont elle pourrait se servir, ce qui veut dire qu'une bonne partie des personnes qui ont déjà un emploi dans la province serait touchée.

Les ingénieurs maritimes ne sont pas légion, et il faut des années pour les former. Si l'on donnait au programme d'exploration de l'industrie pétrolière beaucoup plus d'envergure qu'il n'a à l'heure actuelle, on peut s'attendre à ce qu'il y ait une ruée des ingénieurs maritimes de l'industrie de la pêche, vers l'industrie pétrolière. Ce phénomène est d'autant plus grave à Terre-Neuve, étant donné que la politique gouvernementale exige actuellement que l'industrie pétrolière embauche sur place.

Si d'une part les salaires offerts par les propriétaires de chalutiers sont plus que concurrentiels par rapport à ceux du secteur pétrolier, celui-ci, par contre, offre des avantages très alléchants. La période de repos, calculée sur une base annuelle, équivaut à au moins une demi-année de temps libre. Les

at sea with 48 hour turn-arounds between trips. There is also the glamour of oil in the sense of being involved in such a new development. One may expect that there would be a movement to oil and eventually a drifting back to the fishing industry for certain numbers of people after a reasonable period of time.

It is therefore reasonable to expect the trawler operations will suffer a loss of manpower which cannot be quickly or easily replaced. It must be kept in mind that a relatively small movement of skilled personnel from the trawler fleet could have a serious disruptive effect on the offshore fishing effort which will have in turn serious repercussions on shore based operations and the overall viability of the industry. The same is true of the large vessel fleet in British Columbia, including both fishing vessels and tenders.

The loss of marine engineers and any additional number of deck officers will result in tie-ups of trawlers. Shortages of raw material to plants would have repercussions down the line, affecting all aspects of operations, through to the market place. Skills required in the fishing industry that are not adaptable to oil, which far outnumber the skill requirements, may well have to suffer the consequence of shortened hours of work or unemployment.

In addition to crews, one could expect that skilled marine maintenance and plant personnel, whose skills may be easily adapted to suit the requirements of the oil industry will be attracted to oil as well. While all the jobs referred to in the categories mentioned are relatively small in numbers, in relation to the total workforce in the fishery processing sector, they are vital to the operations. Losses in the main production workforce can be replaced with relative ease. However skilled personnel could not be replaced within a short period of time and dependent upon the requirements of the oil industry may not be available at all until new recruits are trained.

A similar scenario can be put forward for all existing skilled jobs within provinces with offshore oil and gas developments (and particularly the priority of Newfoundland) which are adaptable to the oil interests. The major difficulty at this point in time is in predicting with any degree of certainty the requirements of the oil industry which are dependent upon the rate of exploration and development. All we do know at this time is that should development occur as predicted some industries in provinces such as Newfoundland, including in particular the fishing industry, will most likely suffer a period of severe disruption in operations related to loss of personnel and particularly those in skilled trades.

hommes d'équipage des chalutiers doivent, s'ils veulent toucher des revenus maximums, passer au moins 220 jours en mer, avec une période de repos de 48 heures entre les séjours. Il faut dire aussi que le pétrole exerce une certaine attrait sur les travailleurs qui tirent une certaine fierté à travailler dans un secteur aussi nouveau. On peut s'attendre à une fuite des travailleurs vers l'industrie pétrolière, qui sera peut-être suivie par un retour de certains à l'industrie de la pêche, au bout d'un certain temps.

Il n'est donc pas exagéré de s'attendre à ce que l'activité des chalutiers subisse une perte de main-d'œuvre, qui ne peut être facilement ou rapidement remplacée. Il ne faut pas oublier que le départ d'une partie relativement faible de la main-d'œuvre de la flotte de chalutiers pourrait nuire gravement à la pêche hauturière, ce qui, à son tour, aura de graves répercussions sur les activités menées sur la côte, et sur la viabilité de l'industrie. La remarque vaut également dans le cas de la flotte de gros navires de la Colombie-Britannique, qui comprend aussi bien des bateaux de pêche que des navires transbordeurs.

La perte d'ingénieurs maritimes et d'officiers de pont conduira les chalutiers à une impasse. Les pénuries de matière première dans les usines se traduiront par une vague de répercussions qui toucheront tous les aspects des opérations, jusqu'au marché lui-même. Les travailleurs spécialisés requis dans l'industrie de la pêche, dont les compétences ne sont pas transférables au secteur pétrolier, et dont le nombre dépasse les besoins pourraient très bien devoir subir la conséquence d'une diminution des heures de travail, voire du chômage.

Il ne s'agit pas seulement des hommes d'équipage. On peut en effet s'attendre à ce que le personnel maritime d'entretien et celui des usines dont les compétences peuvent être facilement adaptées aux besoins de l'industrie pétrolière, soient attirés par celle-ci. Si tous les postes mentionnés dans ces catégories sont relativement peu nombreux, par rapport à l'effort total du secteur de la transformation du poisson, il n'en demeure pas moins qu'ils jouent un rôle déterminant dans ces activités. Les pertes subies dans la main-d'œuvre affectée à la production peuvent facilement être compensées. Le personnel qualifié ne pourrait cependant pas être remplacé en peu de temps, et, compte tenu des exigences de l'industrie pétrolière, pourrait n'être même pas disponible jusqu'à ce que de nouvelles recrues soient formées.

On pourrait bâtir un scénario semblable pour tous les emplois exigeant des employés qualifiés actuels dans les provinces où il existe des exploitations de pétrole et de gaz sous-marins (notamment à Terre-Neuve) et qui pourraient se reconvertir aux exigences du secteur pétrolier. A ce stade, la principale difficulté à laquelle nous devons faire face tient à ce que l'on ne peut prévoir avec une certaine certitude quelles sont les exigences de l'industrie pétrolière qui dépendent du rythme auquel s'effectuera l'exploration et l'exploitation. Ce que nous pouvons dire, c'est que si l'exploitation devait se faire comme prévu, certaines industries des provinces comme Terre-Neuve (notamment celle de la pêche) devraient vraisemblablement passer un mauvais quart d'heure, autrement dit, subir une période grave de déstabilisation de leur activité, suite à la perte de main-d'œuvre, surtout qualifiée.



## IV CONCLUSIONS

In looking forward to the remaining years of the 1980s, the opportunities for skilled employees in the fishing industry are influenced by many factors. Until 1980, the industry in almost all parts of Canada was on the upswing. Several factors have operated to effect a downturn particularly in the coastal fisheries. These factors include government management policies, world market prices, the availability of the resource, and overcapitalization. They are all factors which can be adjusted, either by government or by industry or both in co-operation, to redirect the industry toward the path of economic stability and increased employment.

The general economic situation in Canada, and in fact the world, because we are an exporting industry, will have a significant bearing on the future prospects of the industry. The industry is more sensitive than most others to inflation and high interest rates. The role that government plays in its resource management responsibility will be crucial to the development of the industry.

The industry, based on a renewable natural resource which is in demand at home and internationally, has the potential to become a stable, economically viable, and increasingly valuable industry providing employment opportunities in localities where unemployment has been high. To reach this goal, the federal and provincial governments, the processors and fishermen must come together and, in a true spirit of co-operation, move the industry forward.

Attach. (Appendix A)

OTTAWA

March, 1981

## IV CONCLUSIONS

Si l'on jette un coup d'œil prospectif sur le reste des années 1980, on constate que les perspectives qui s'offrent aux travailleurs qualifiés dans l'industrie de la pêche dépendent d'un bon nombre de facteurs. Jusqu'à 1980, l'industrie de la pêche suivait une courbe ascendante dans presque toutes les parties du Canada. Bien des facteurs ont contribué à renverser la situation, surtout dans le secteur des pêches côtières: politiques gouvernementales de gestion, prix du marché mondial, accessibilité des ressources et surcapitalisation. Ce sont tous des facteurs auxquels le gouvernement, l'industrie ou les deux peuvent remédier de façon à mettre l'industrie sur la voie de la stabilité économique et de l'emploi accru.

La conjoncture économique du Canada, et en fait, du monde entier (puisque notre industrie dépend de l'exportation) influera énormément sur l'avenir de la pêche. Notre industrie est plus touchée que la plupart par l'inflation et les taux d'intérêt élevés. Le rôle que joue le gouvernement dans la gestion des ressources halieutiques aura un effet déterminant sur le développement de la pêche.

L'industrie de la pêche, qui repose sur des ressources naturelles renouvelables en demande tant au Canada, que dans le monde, réunit toutes les conditions requises pour devenir un secteur stable, viable sur le plan économique et appelé à prendre sans cesse plus d'importance qui procure des possibilités d'emploi dans les régions où le chômage a été élevé. Pour atteindre cet objectif il faut que les autorités fédérales et provinciales, les conditionneurs et les pêcheurs travaillent main dans le main et, qu'ils unissent véritablement leurs efforts pour que l'industrie aille de l'avant.

P.j. (Annexe A)

OTTAWA

Mars 1981

## APPENDIX "A"

## FACTOR INPUTS, CANADA'S FISHING INDUSTRY 1976 AND 1978

	1976				1978*			
	ATL	PAC	INL	TOTAL	ATL	PAC	INL	TOTAL
<b>PRIMARY INDUSTRY</b>								
No. of Fishermen	40,785	14,018	8,582	63,385	41,000	16,785	8,500	66,285
Gross Value of Output per Fisherman	5,494	10,119	2,813	5,773	9,604	14,924	3,541	9,848
No. of Vessels & Boats	28,618	7,494	1,769	37,881	28,768	7,264	1,750	37,782
Value of Vessels & Boats (\$000) <sup>2</sup>	240,970	305,150	9,541	555,611	249,476	368,489	12,250	630,215
<b>SECONDARY INDUSTRY</b>								
No. of Plants	611	135	400	1,146	601	114	408	1,135
Large Plants <sup>3</sup>	241	50	26	317	N/A	N/A	N/A	N/A
Est. Value of Plants (\$000)	243,932	128,511	24,195	396,638	315,016	165,959	31,245	512,220
No. of Workers	14,738	3,830	1,000	19,586	16,986	3,645	1,149	21,780 <sup>4</sup>
Av. Income per Worker (\$)	11,846	16,160	13,480	13,665	13,872	18,621	15,785	16,000 <sup>5</sup>

1. No. of Vessels & boats estimated based on the proportion of fishermen to number of boats in 1976.

2. Value of vessels & Boats — based on av. increase in value per boat 1974-1976.

3. These are plants with a value of shipment of goods of own manufacture of \$50,000 and over in Statistics Canada *Fish Products Industry* (32-216)

4. Estimated based on rate of increase in output per worker between 1974 and 1976 for the Atlantic and Pacific coast industries.

5. Estimated based on the increase in wage between 1976 and 1978.

\* Data here estimated and preliminary.

## ANNEXE «A»

## FACTEURS CONCERNANT L'INDUSTRIE CANADIENNE DE LA PÊCHE

	1976				1978*			
	ATL	PAC	INT	TOTAL	ATL	PAC	INT	TOTAL
<b>INDUSTRIE PRIMAIRE</b>								
Nombre de pêcheurs	40,785	14,018	8,582	63,385	41,000	16,785	8,500	66,285
Valeur brute des prises, par pêcheur	5,494	10,119	2,813	5,773	9,604	14,924	3,541	9,848
Nombre de navires et de bateaux	28,618	7,494	1,769	37,881	28,768	7,264	1,750	37,782
Valeur des navires et de bateaux (\$000) <sup>2</sup>	240,970	305,150	9,541	555,611	249,476	368,489	12,250	630,215
<b>INDUSTRIE SECONDAIRE</b>								
Nombre d'usines	611	135	400	1,146	601	114	408	1,135
Grandes exploitations <sup>3</sup>	241	50	26	317	N/A	N/A	N/A	N/A
Valeur estimative des usines (\$000)	243,932	128,511	24,195	396,638	315,016	165,959	31,245	512,220
Nombre de travailleurs	14,738	3,830	1,000	19,586	16,986	3,645	1,149	21,780 <sup>4</sup>
Revenu moyen par travailleur (en dollar)	11,846	16,160	13,480	13,665	13,872	18,621	15,785	16,000 <sup>5</sup>

1. Nombre de navires et de bateaux calculé en fonction de la proportion de pêcheurs par rapport au nombre de bateaux en 1976.

2. Valeur des navires et des bateaux — calculé d'après l'augmentation moyenne de la valeur, par bateau — (1974-1976).

3. Il s'agit d'usines dont la valeur des produits expédiés est de \$50 000 et plus — (Statistique Canada) *Industrie de la transformation du poisson* (32-216)

4. Calculé d'après le rythme d'augmentation des prises par travailleur entre 1974 et 1976 pour les industries des côtes de l'Atlantique et du Pacifique.

5. Calculé d'après l'augmentation des salaires versés entre 1976 et 1978.

\* Les données sont estimatives et préliminaires.



## APPENDIX "EMPL-44"

PRESENTATION  
TO THE  
PARLIAMENTARY TASK FORCE ON  
EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR THE '80s.

SEAFOOD PRODUCERS ASSOCIATION OF NOVA  
SCOTIA  
MARCH 1, 1981

## TABLE OF CONTENTS

1. Introduction and Profile of the Fishery
2. Philosophy for Development
3. Employment in a Year Round Fishery
4. The Impact of Unemployment Insurance
5. Manpower Training
6. Immigration
7. Manpower Competition from Offshore Petroleum
8. Department of Fisheries & Oceans Policies
  - (a) Freezer trawlers
  - (b) Over-Side Sales
9. Recommendations

## INTRODUCTION AND PROFILE OF THE FISHERY

This brief is prepared by the Nova Scotia Fish Packers Association for the Parliamentary Task Force which is studying Canada's employment opportunities in the 1980's.

The Canadian fishing industry contributes in the order of one percent of GNP. Although Canada ranks about fifteenth in the world in terms of tons landed with two percent of the global catch, Canada has become the number one fish exporter in the world with sales abroad of \$1.3 billion in 1979. In addition, the fishery contributes more than \$1 billion annually to the plus side of Canada's balance of payments. About 70 p. 100 of the value of the fishery comes from the East Coast. About 75 p. 100 of the East Coast production is exported to the United States. But with the opening of sales offices in Europe and Asia by some East Coast companies, those areas will likely grow in importance as markets for Canadian seafood.

The East Coast fishing industry exhibits an extraordinary range in the scale of enterprises. There are some 600 fish plants the vast majority of which are seasonal. The fleet consists of about 150 large trawlers (over 100 feet in length) that operate year round and more than 30,000 smaller vessels that are limited to primarily an inshore/nearshore and seasonal fishery.

More important for our purposes, the East Coast fishery employs directly more than 100 thousand people about three

## APPENDICE «EMPL-44»

DOCUMENT PRÉSENTÉ AU  
COMITÉ SPÉCIAL SUR  
LES PERSPECTIVES D'EMPLOI  
POUR LES ANNÉES 80

SEAFOOD PRODUCERS ASSOCIATION OF NOVA  
SCOTIA  
LE 1<sup>er</sup> MARS 1981

## TABLE DES MATIÈRES

1. Introduction et profil de l'industrie de la pêche
2. Principes sous-tendant le développement
3. L'emploi dans une industrie de la pêche fonctionnant à l'année longue
4. Impact de l'assurance-chômage
5. Formation de la main-d'œuvre
6. Immigration
7. La concurrence exercée par le secteur du pétrole offshore en matière de main-d'œuvre
8. Politiques du ministère des Pêches et Océans
  - a) Chalutiers-congélateurs
  - b) Ventes de bateau à bateau
9. Recommandations.

## INTRODUCTION ET PROFIL DE L'INDUSTRIE DE LA PÊCHE

Le présent mémoire a été préparé par la Nova Scotia Fish Packers Association pour le Comité spécial du Parlement chargé d'étudier les perspectives d'emploi pour les années 80.

L'industrie canadienne de la pêche compte pour 1 p. 100 du PNB. Bien que le Canada se range au 15<sup>e</sup> rang environ des pays du monde pour ce qui est des tonnes de poisson débarqué, il est devenu, avec 2 p. 100 des prises globales, le premier exportateur au monde de poisson, ses ventes de poisson à l'étranger s'établissant à 1,3 milliard, de dollars en 1979. En outre, l'industrie de la pêche contribue pour plus de 1 milliard de dollars annuellement au côté positif de la balance des paiements du Canada. La production halieutique vient, pour 70 p. 100 environ de sa valeur, de la côte Est. Environ 75 p. 100 de la production de la côte Est exportée aux États-Unis. Néanmoins, avec l'ouverture de comptoirs commerciaux en Europe et en Asie par certaines compagnies de la côte Est, ces régions vont vraisemblablement devenir des marchés plus importants pour les fruits de mer canadiens.

On retrouve dans l'industrie de la pêche de la côte Est un éventail étonnamment large d'entreprises de toutes dimensions. Elle regroupe quelque 600 usines de traitement du poisson, dont la vaste majorité sont des entreprises saisonnières. La flotte se compose de quelque 150 gros chalutiers (plus de 100 pieds de long) fonctionnant à l'année longue et de plus de 30 000 petits bateaux utilisés surtout pour une pêche saisonnière et côtière ou près des côtes.

Fait plus important encore pour notre propos, l'industrie de la pêche de la côte Est emploie directement plus de 100 000

quarters of whom are fishermen. These employment figures are not particularly meaningful, however, because of the seasonal and casual nature of much of the employment.

The Department of Fisheries & Oceans (DFO) can affect directly the character of employment in the fishing industry through its control over licenses and quotas. DFO can increase the seasonality of the industry, for example, by increasing (or not putting limits on) the number of small boats and by making increased quotas available to them. This in turn will create additional jobs for fishermen and plant workers in the good weather months when the small boats can get out to fish. The consequence of this, however, is massive assistance with unemployment insurance payments during the five to six months the small boats can't get out to fish and the plants are closed.

Alternatively, DFO can expand year round employment by increasing the number of offshore fleet licenses and by expanding their quotas. In this way, seasonal plants will be encouraged to operate year round. Or, DFO can try to strike some reasonable balance between these options which will allow for both high employment generation (in terms of numbers of people) and full time year round employment the latter of which has a tendency to induce higher skill levels among employees and, consequently, productivity. This latter option is the one that is preferred.

The following pages will examine DFO policies as well as those of Canada Manpower and Immigration as they relate to the fishery.

## PHILOSOPHY FOR DEVELOPMENT

The East Coast is unique among Canada's major resource industries in that it has been viewed more as repository of certain social values than as a potential generator of major net economic benefit both to the region and to the nation. This view is reflected in the underdevelopment of the traditional industry which for centuries has provided only subsistence incomes for most of its dependents. (The historical development of strong offshore fisheries, based for example on the south shore of Nova Scotia, represents an entirely different trend.) The inshore fishery operating from hundreds of tiny communities is seen as "a way of life" in much of Atlantic Canada and any policies which seek to foster a more economically rational organization of the fishery are stoutly resisted if they are perceived to threaten the existing order. Government policy has in the main supported the traditional organization of the Atlantic fishery, partly with a management policy that has been tilted heavily toward the small boat sector, but perhaps most importantly with a system of government assistance payments that have transformed seasonal incomes into satisfactory year round incomes. By no means can this process be called "economic development." Indeed, by making a sub-

personnes, dont environ les trois quarts sont des pêcheurs. Néanmoins, ces chiffres ne sont pas particulièrement significatifs, en raison de la nature saisonnière et occasionnelle d'une grande partie de ces emplois.

Le ministère des Pêches et Océans (MPO) peut influencer directement sur la nature de l'emploi dans l'industrie de la pêche par le biais du contrôle qu'il exerce sur les permis et les contingents. Ainsi, le Ministère peut accroître le caractère saisonnier de l'industrie, en augmentant (plutôt qu'en limitant) le nombre de petits bateaux et en majorant les contingents qui s'appliquent dans leur cas. Ce faisant, le Ministère créerait des emplois additionnels pour les pêcheurs et les travailleurs d'usines pendant la belle saison, quand les petits bateaux prennent la mer pour la pêche. En conséquence, cependant, le gouvernement devrait, par le biais de l'assurance-chômage, accorder une aide massive aux travailleurs qui se retrouveraient sans emploi pendant les cinq ou six mois au cours desquels les petits bateaux ne peuvent prendre la mer et au cours desquels les usines sont fermées.

Par contre, le Ministère pourrait décider de favoriser la création d'emplois qui s'étendent sur toute l'année en augmentant le nombre de permis de pêche hauturière et en majorant les contingents auxquels sont assujettis les pêcheurs hauturiers. Ce faisant, le Ministère inciterait les entreprises saisonnières à garder leurs portes ouvertes toute l'année. Enfin, le Ministère pourrait aussi essayer de trouver un moyen terme acceptable entre ces deux options, ce qui lui permettrait de viser deux objectifs à la fois, soit un taux élevé de création d'emplois (nombre d'emplois) et la création d'emplois à plein temps et s'étendant sur toute l'année, ce dernier objectif, quand il est atteint, ayant tendance à faire augmenter le niveau de compétence des employés et, par conséquent, la productivité. Ce moyen terme est l'option favorisée.

Vous trouverez dans les pages qui suivent un examen des aspects des politiques du Ministère des Pêches et Océans et de la Commission canadienne de l'Emploi et de l'Immigration qui influent sur l'industrie de la pêche.

## PRINCIPES SOUS-TENDANT LE DÉVELOPPEMENT

L'industrie de la pêche de la côte Est est unique parmi les industries primaires canadiennes, en cela qu'elle a été considérée davantage comme la gardienne de certaines valeurs sociales plutôt que comme une industrie capable de générer d'importants avantages économiques nets, tant à l'échelle régionale qu'à l'échelle nationale. Cette vision des choses se reflète dans le sous-développement de l'industrie traditionnelle de la pêche qui, pendant des siècles, n'a fourni que des revenus de subsistance à la plupart des gens qui vivaient de la pêche. (Le développement avec le temps d'une solide industrie de la pêche hauturière, ayant pour base par exemple la côte Sud de la Nouvelle-Écosse, représente une tendance tout-à-fait différente.) La pêche côtière que pratiquent les pêcheurs de centaines de petites collectivités est considérée comme «un mode de vie» presque partout dans la région de l'Atlantique, et toute politique qui vise à favoriser une organisation plus rationnelle de la pêche sur le plan économique se heurte à une résistance farouche si elle est perçue comme une menace pour l'ordre existant. Par ses politiques, le gouvernement a dans l'ensemble soutenu l'organisation traditionnelle de l'industrie de la pêche dans la région atlantique, par le biais en partie d'une politique



sistence economy viable with generous transfer payments, government policy has directly inhibited the economic development of the Atlantic fishing industry. This would have profoundly detrimental social consequences in the longer run and if continued would guarantee that the potential net economic benefits of the fishery will be squandered. Neither Canada nor the Atlantic region can afford to let this happen.

It is neither wise nor possible suddenly to transform the "artisanal" structure of the Atlantic fishing economy. The social cost of too rapid change would clearly be too high. Nevertheless, there must be an immediate and unmistakable change in *direction* toward policies that are more economically rational and development oriented. This would involve, for example, a concerted effort to reduce seasonal dependence and with it the reliance on Unemployment Insurance as a regular income supplement. It would require a re-evaluation of incentive programs and greatly increased emphasis on upgrading skills at all levels of the industry.

It is often claimed in defence of the existing policy (which enhances the traditional structure of the primary fishery) that there are no other practical employment opportunities in the affected areas. Although this appears to be a vital consideration in the short term it ignores the demographic trend in Canada which indicates that overall shortages of labour could become acute toward the end of this decade. It also ignores the universal tendency of economic development to foster employment growth in the longer term even if there is some downward pressure on employment in the very short term. The prospect of alternative employment generation in energy resource development must also be considered in assessing the ability of the Atlantic economy to absorb labour displaced from the primary fishery. Policy in the 1980's must take this longer range view, since to adopt a short term perspective now risks creating an industry structure that will be inappropriate within a very few years but which, nevertheless, will be extremely difficult to alter. Canadian Manpower and Employment Policy can play a crucial role in determining the efficiency of the Atlantic fishery.

#### EMPLOYMENT IN A YEAR ROUND FISHERY

At present, fish landings in Nova Scotia are about equally split between the offshore fishery and the inshore fishery. The

de gestion accordant une large place au secteur des petits bateaux, mais par le biais aussi, et ce facteur est peut-être plus important encore, d'un régime d'aide financière qui a transformé les revenus saisonniers en revenus annuels satisfaisants. Nous sommes à cent lieues de ce qu'on pourrait appeler du «développement économique». En fait, en rendant viable une économie de subsistance axée sur des paiements de transfert généreux, la politique du gouvernement a eu pour effet direct de paralyser le développement économique de l'industrie de la pêche dans la région atlantique. A long terme, cette politique se traduirait par un très lourd bilan social et elle finirait par entraîner nécessairement la dilapidation des avantages économiques nets que pourrait générer l'industrie de la pêche. Ni le Canada, ni la région atlantique ne peuvent se permettre un tel gaspillage.

Il n'est ni possible ni recommandable de transformer soudainement la structure «artisanale» de l'industrie de la pêche de la région atlantique. Le coût social d'un changement trop rapide serait nettement trop élevé. Néanmoins, un changement immédiat s'impose indubitablement, dans le *sens* de politiques plus rationnelles sur le plan économique et plus axées sur le développement. Un tel changement nécessiterait, par exemple, un effort concerté en vue de réduire la dépendance à l'égard d'une industrie saisonnière, de même que la dépendance qui en découle à l'égard de l'assurance-chômage comme supplément de revenu régulier. Il faudrait aussi qu'on procède à une réévaluation des programmes d'encouragement et qu'on mette beaucoup plus l'accent sur le perfectionnement de la compétence professionnelle à tous les échelons dans l'industrie.

Les défenseurs de la politique actuelle (qui soutient la structure traditionnelle de l'industrie primaire de la pêche) invoquent souvent comme argument qu'il n'existe pratiquement pas d'autres perspectives d'emplois dans les régions concernées. Bien que cette considération puisse sembler vitale à court terme, elle fait fi de la tendance démographique qui se dessine au Canada et qui indique que la pénurie globale de main-d'œuvre pourrait devenir un problème grave d'ici la fin de la décennie. Cette considération fait fi aussi de la tendance universelle du développement économique à favoriser la croissance de l'emploi à long terme, même si une certaine pression à la baisse se fait sentir sur l'emploi à très court terme. La perspective de la création d'emplois de rechange dans le secteur des ressources énergétiques doit aussi être prise en considération lorsqu'on évalue la capacité de l'économie de l'Atlantique d'absorber la main-d'œuvre retirée du secteur de l'industrie primaire de la pêche. Dans les années 80, le gouvernement doit adopter une politique axée sur le long terme, car s'il adoptait une perspective à court terme maintenant, il risquerait de donner à l'industrie une structure qui deviendrait inappropriée au bout de quelques années seulement, structure qu'il serait néanmoins extrêmement difficile de modifier par la suite. La politique canadienne en matière d'emploi et de main-d'œuvre peut jouer un rôle crucial dans l'établissement dans la région atlantique d'une industrie de la pêche qui fonctionne à plein rendement.

#### L'EMPLOI DANS UNE INDUSTRIE DE LA PÊCHE FONCTIONNANT À L'ANNÉE LONGUE

A l'heure actuelle, les débarquements de poisson en Nouvelle-Écosse se partagent à peu près également entre la pêche

figures below show that in percentage terms the position of the offshore fleet has been continually eroded since 1977—the year of the first Atlantic Groundfish Management Plan.

	1977	1981	Percent Increase
Canadian Quota	427,000 mt	738,000 mt	73%
Reserved for Inshore Fleet	126,000 mt	383,000 mt	204%
Available to Offshore Fleet	301,000 mt	355,000 mt	18%

This is serious enough. But in addition large offshore trawlers have been barred from the Gulf of St. Lawrence and Sydney Bight area which are on the doorstep of several large year round plants. Trawlers which service these plants are now forced to make up their catch by travelling the long and often dangerous journey to Hamilton Bank off Labrador. The extra steaming time contributes heavily to increasing vessel overhead which leads to the viability of the offshore fleet being undermined.

In addition to the suballocation of quotas between fleet sectors, DFO can also affect the seasonality of the industry through licensing. Since 1973, when a freeze was put on the number of vessels over 65 feet, DFO has allowed the number of small seasonal boats under 65 feet and particularly under 45 feet to expand almost without control. Although the number of seasonal boats entering the fishery has recently been reduced somewhat, one of the licensing recommendations of the Levelton Commission has serious repercussions for the structure of the industry.

In this case, Levelton recommends that when a vessel leaves the offshore fishery, a fisherman or consortia of fishermen should have the right of first refusal. But that if fishermen are not interested in owning a large vessel then its harvesting capacity may be split among smaller boats. In this fashion, the structure of the industry, vis-a-vis the balance between seasonal and year round operations, will be altered. Policies such as these are not in the best interests of either a year round fishery or a healthy balanced fishery.

The existence of a viable offshore fleet is essential to keeping plants open year round, providing employment year round to plant workers and thus ensuring that Canada's important international customers are serviced year round. The steady flow of product to market year round is essential to keeping

hauturière et la pêche côtière. Les chiffres ci-dessous montrent qu'en pourcentage la position de la flotte côtière s'est continuellement érodée depuis 1977, année où fut mis en œuvre le premier plan de gestion des pêches de poissons de fond de l'Atlantique.

	1977	1981	Pourcentage d'augmentation
Contingent canadien	427 000 mt	738 000 mt	73%
Flotte côtière	126 000 mt	383 000 mt	204%
Flotte hauturière	301 000 mt	355 000 mt	18%

La situation est passablement grave. Qui plus est, plusieurs gros chalutiers utilisés pour la pêche hauturière se sont vu interdire l'accès à la région du golfe Saint-Laurent et à celle de la baie de Sydney qui se trouvent à proximité de plusieurs grosses usines fonctionnant douze mois par année. Les chalutiers qui desservent ces usines sont maintenant obligés pour maintenir l'importance de leurs prises de se rendre jusqu'au banc d'Hamilton au large des côtes du Labrador, soit un périple long et souvent dangereux. Le temps de déplacement accru que nécessite ce voyage contribue grandement à accroître les frais généraux, ce qui mine la viabilité de la flotte hauturière.

En plus de pouvoir répartir les contingents entre les deux secteurs, le ministère des Pêches et Océans peut aussi influencer sur la saisonnalité de l'industrie par le biais de sa politique en matière de permis. Depuis 1973, année où une limite a été imposée quant au nombre de bateaux de plus de 65 pieds, le Ministère a laissé augmenter presque sans contrôle le nombre de petits bateaux de moins de 65 pieds et particulièrement ceux de moins de 45 pieds utilisés pour de la pêche saisonnière. Bien que le nombre de bateaux utilisés pour de la pêche saisonnière ait récemment diminué quelque peu, l'une des recommandations de la Commission Levelton concernant la politique en matière de permis a des répercussions marquées sur la structure de l'industrie.

Dans le cas qui nous occupe, la Commission Levelton recommande que, lorsqu'un bateau cesse d'être utilisé pour la pêche hauturière, le pêcheur ou le groupe de pêcheurs concernés soient les premiers acheteurs éventuels en lice. Si ces derniers ne sont pas intéressés à posséder un gros bateau cependant, la capacité de prises du bateau devrait être partagée entre un certain nombre de bateaux plus petits. De cette façon, la structure de l'industrie, pour ce qui est de l'équilibre entre les activités saisonnières et annuelles, serait modifiée. Des politiques comme celles-là ne servent pas au mieux les intérêts de l'industrie de la pêche, ni dans le cadre d'une industrie fonctionnant à l'année longue, ni dans celui d'une industrie bien partagée entre des activités saisonnières et des activités échelonnées sur toute l'année.

L'existence d'une flotte hauturière viable est essentielle si l'on veut garder les usines ouvertes à l'année longue, offrir des emplois non plus saisonniers, mais permanents aux travailleurs et s'assurer en conséquence que les importants clients du Canada sur le marché international soient desservis l'année



customers without a viable offshore fleet, Canada would not be able to utilize many of the fish stocks at its disposal.

The effects of seasonality on employment opportunities in the Atlantic fishery are perverse. On the one hand, seasonality ensures that employment opportunities for large numbers of inshore fishermen will be high, although for only part of each year. While on the other hand, seasonality takes jobs away from both the offshore trawler fleet and processing sector.

The year round sector brings important social benefits above and beyond job creation. The assured year round supply of fish enables plant workers to be employed more nearly full time throughout the year. This allows them to become more skilled and productive at their jobs. Job attachment and community stability are enhanced. Unemployment Insurance payments are minimized.

But in order to maintain a year round fishery and fully utilize shore based facilities, crucial to keeping Canada as the world's leading exporter of fish products, highly technical skills are not only needed, but are in short supply. As the fishing industry becomes increasingly sophisticated and more fully loaded with computerized equipment, operational maintenance skills and marine engineering skills will have to keep pace.

Because landings per vessel are substantial, offshore trawlers require an elaborate docking infrastructure and processing in larger plants, which in turn requires high labour skill levels. Year round plants utilize the skills of many professionals, including food technologists, biochemists, marine, mechanical and electrical engineers, operations research and industrial engineers, naval architects, accountants and computer specialists to name but a few. At the trades level, the industry utilizes nearly all of the craft trades and technologists in production, quality assurance and quality control specially suited for the industry.

In the last twenty years, we have witnessed the industry changing from a relatively simple cottage type to one requiring substantial managerial, technical and trade skills. Nevertheless, it is believed that the Canadian fishing industry needs to do much to keep pace with both other fishing nations and other food industries in terms of both improving manpower skills and adding technology. Adding technology is a matter of

durant. Pour garder ses clients, une entreprise doit veiller à ce que le flux des marchandises vers les marchés soit constant toute l'année. Sans une flotte hauturière viable, le Canada ne serait pas capable d'exploiter une bonne partie des stocks de poisson à sa disposition.

Les effets de la saisonnalité sur les perspectives d'emploi dans l'industrie de la pêche de la région atlantique sont doubles et contradictoires. D'un côté, la saisonnalité permet d'assurer de bonnes perspectives d'emploi à de nombreux pêcheurs côtiers, bien que les emplois créés ne s'étendent que sur quelques mois chaque année, tandis que d'un autre côté, la saisonnalité fait diminuer le nombre d'emplois dans le secteur des chalutiers hauturiers et dans celui du traitement du poisson.

Les activités qui s'étendent sur toute l'année ne font pas que créer des emplois, mais comportent d'importants avantages sociaux. Le fait que les usines soient assurées d'un approvisionnement en poisson pendant toute l'année permet aux travailleurs d'occuper leur poste davantage à plein temps pendant toute l'année, d'où la possibilité pour eux d'améliorer leur compétence et de devenir plus productifs. Les travailleurs en viennent à accorder plus d'importance à leur emploi et il s'ensuit une plus grande stabilité de la collectivité. Le recours à l'assurance-chômage diminue.

Cependant, pour maintenir une industrie de la pêche fonctionnant douze mois par année et pour utiliser pleinement les installations de la côte, soit deux objectifs auxquels le Canada doit accorder la plus grande importance s'il veut demeurer le premier exportateur au monde de produits de la pêche, le Canada a non seulement besoin d'une main-d'œuvre hautement qualifiée, mais il doit à cet égard faire face à une pénurie. À mesure que l'industrie de la pêche se complexifie et qu'elle se tourne vers l'utilisation de l'ordinateur, elle doit veiller à se doter des compétences voulues dans tous les secteurs opérationnels de même qu'en génie maritime.

Étant donné que les débarquements par bateau sont substantiels, les chalutiers hauturiers requièrent une infrastructure portuaire élaborée, de même que des usines de traitement de taille, qui à leur tour requièrent une main-d'œuvre hautement spécialisée. Les usines qui fonctionnent à l'année longue requièrent les services de bon nombre de professionnels, et notamment de techniciens-spécialistes des produits alimentaires, de biochimistes, d'ingénieurs de génie maritime, d'ingénieurs mécaniciens, d'ingénieurs électriciens, de techniciens-spécialistes en génie industriel, d'ingénieurs en organisation, d'architectes navals, de comptables et de spécialistes en informatique, pour n'en nommer que quelques-uns. L'industrie a besoin de représentants de presque tous les corps de métiers et de toutes les spécialités techniques qu'exigent la production, de même que le maintien et le contrôle de la qualité dans le contexte particulier de l'industrie de la pêche.

Au cours des vingt dernières années, nous avons vu l'industrie passer du stade relativement simple d'entreprise-maison à celui d'entreprise complexe nécessitant un apport substantiel de compétences professionnelles, techniques et administratives. Quoi qu'il en soit, on peut affirmer que l'industrie canadienne de la pêche a beaucoup à faire pour se garder au niveau des autres nations dotées d'une industrie de la pêche, de même

capital investment. Unfortunately, improving manpower skills is a much more complicated task.

Finally, the apparent use of the Atlantic fishery as a social tool to general seasonal employment is retarding the future and growth of the industry. The growth of the seasonal fishery at the expense of the year round fishery is sapping the strength of the very sector required to carry both the economic responsibility of maintaining a healthy fishery and which must be relied on for future net growth. Canadian employment and immigration policies can play an important role in determining whether the Atlantic fishery will become more seasonal in nature or will be in a position to accept the challenge of emerging as a positive contributor to the Canadian economy.

#### THE IMPACT OF UNEMPLOYMENT INSURANCE

In a region like Atlantic Canada, where there is a large pool of unemployed, relatively unskilled, labour there is a strong temptation to succumb to the easy political solution of expanding the amount of seasonal work and coupling it with Unemployment insurance.

As the table set out below shows, in the few years since the establishment of the 200 mile limit, the number of Unemployment Insurance recipients among fishermen has doubled while payments have almost tripled. Further, payments made in the first five months of 1980 exceeded the amount paid in all of 1979.

UNEMPLOYMENT INSURANCE TO ATLANTIC FISHERMEN

	1976	1977	1978	1979
Recipients	4,607	6,722	7,872	9,267
Payment (\$ million)	18.3	31.5	43.5	51.3

NOTE: The ratio of payments to premiums among Atlantic fishermen is 13:1 (These figures do not include plant workers.)

SOURCE: Statistics Canada

The real cost of Unemployment Insurance, however, is much higher than the dollar value of UIC payments made. In its study of the Newfoundland fishery, the Economic Council has discovered a number of side effects of Unemployment Insurance payments to fishermen which are harming the Newfoundland economy as a whole. (Although only Newfoundland is studied, the conclusions reached have implications for every province with a large stake in the Atlantic fishery).

qu'au niveau des autres industries alimentaires, tant pour ce qui est de relever le niveau de compétence de sa main-d'œuvre que pour ce qui est de recourir à une technologie plus avancée. Le recours à une technologie plus avancée nécessite des investissements. Malheureusement, le relèvement du niveau de compétence de la main-d'œuvre est une tâche beaucoup plus compliquée.

Enfin, l'utilisation qu'on semble faire de l'industrie de la pêche de la région de l'Atlantique, comme d'un outil social, pour générer des emplois saisonniers nuit au développement et à la croissance de cette industrie. Puis, le développement des activités saisonnières aux dépens de celles qui se déroulent douze mois par année enlève de la force au secteur même qui doit assurer le maintien d'une saine industrie de la pêche sur le plan économique et qui doit assurer la croissance future nette. Les politiques en vigueur au Canada en matière d'emploi et d'immigration peuvent jouer un rôle important dans la détermination de la nature de l'industrie de la pêche de la région atlantique, qui peut soit devenir plus saisonnière ou relever le défi de devenir un agent actif dans le développement de l'économie canadienne.

#### IMPACT DE L'ASSURANCE-CHÔMAGE

Dans une région comme la région atlantique du Canada, où on retrouve un important contingent de chômeurs et d'ouvriers peu ou pas spécialisés, la tentation est grande de recourir à une solution politique facile en augmentant le nombre d'emplois saisonniers et en comptant sur l'assurance-chômage pour faire vivre les travailleurs pendant la saison creuse.

Comme le montre le tableau ci-dessous, depuis l'établissement de la limite de 200 milles, soit depuis quelques années seulement, le nombre de prestataires de l'assurance-chômage parmi les pêcheurs a doublé, et le montant des prestations a presque triplé. Qui plus est, les prestations versées au cours des cinq premiers mois de 1980 s'établissent à un montant supérieur au montant global des prestations versées au cours de 1979.

PRESTATIONS D'ASSURANCE-CHÔMAGE VERSÉES AUX PÊCHEURS DE L'ATLANTIQUE

	1976	1977	1978	1979
Prestataires	4 607	6 722	7 872	9 267
Prestations (en millions de dollars)	18,3	31,5	43,5	51,3

REMARQUE: Le rapport entre les prestations et les primes chez les pêcheurs de l'Atlantique s'établit 13,1 (ces chiffres n'incluent pas les travailleurs d'usine).

SOURCE: Statistique Canada

Le coût réel de l'assurance-chômage, néanmoins, est beaucoup plus élevé qu'on ne pourrait le croire si on ne tenait compte que de la valeur en dollars des prestations de la CAC. Dans son étude sur l'industrie de la pêche à Terre-Neuve, le Conseil économique mettait en lumière un certain nombre d'effets secondaires des prestations d'assurance-chômage versées aux pêcheurs, conséquences dont toute l'économie de la province se ressent. (Bien que l'étude ne porte que sur la



Of major concern are the special benefits accorded to fishermen which allow fishermen both extended benefits and shorter qualifying periods which are above and beyond what is normal for workers in other industries. The Economic Council reports that the real "functions of unemployment insurance which are to lower the costs of job search and to facilitate the movement of labour from less to more efficient employment are clearly not relevant to a sector where benefits are collected only in a timer period when seasonal employment is unavailable and outside job search is not required". The effects on efficiency and productivity are thus the costs of supplementing income in this way.

The disincentives which have perverse effects on efficiency and productivity are:

1. The special benefits of Unemployment Insurance to fishermen have encouraged too many people to enter the inshore fishery where they are grossly under employed. They encourage fishermen and plant workers to work less than a full season. Since benefits are based on recent earnings, fishermen have an incentive to leave the fishery and claim benefits as soon as the glut season is over in the fishery and average weekly earnings decline.

2. Special benefits have encouraged seasonality both in terms of reducing the incentive to find year round work and discouraging employers (especially small operators) from developing year round operations. The Council reports that the regular benefits of Unemployment Insurance have not had this effect in other industries or in other parts of Canada.

3. Special benefits have upset normal migration patterns. They provide an incentive for people who lose their jobs in low unemployment areas like Alberta or Ontario to move back to the high seasonal unemployment areas of the Atlantic fishery.

4. Special fishermen benefits have promoted the continued existence of an underground economy in rural areas where some subsistence jobs stay hidden so that the people who hold those jobs can continue to receive benefits.

5. The special benefits have acted as a subsidy to rural living—artificially perpetuating a structure which works against the creation of regular jobs and the efficient distribution of goods and services.

province de Terre-Neuve, les conclusions auxquelles en arrive le Conseil comportent des conséquences pour toutes les provinces qui ont de lourds intérêts en jeu dans les pêches de l'Atlantique).

Les prestations spéciales accordées aux pêcheurs sont une importante source de préoccupation. Ces prestations permettent aux pêcheurs de bénéficier d'une aide financière pendant une période prolongée, et tout en tirant parti de périodes de référence plus courtes, soit d'avantages nettement supérieurs à ceux auxquels ont droit les travailleurs des autres industries. Selon le Conseil économique, l'assurance-chômage, qui a pour objet de diminuer les coûts afférents à la recherche d'un emploi et de faciliter le mouvement de la main-d'œuvre entre des emplois moins avantageux et des emplois plus avantageux, ne joue certainement pas son rôle dans le cas de travailleurs saisonniers qui ne retirent de prestations d'assurance-chômage que pendant la période où il n'y a pas d'emploi saisonnier disponible pour eux, et au cours de laquelle ils n'ont pas à se chercher un emploi à l'extérieur. Pour chiffrer les effets de cette situation sur le rendement et la productivité, il suffit donc de prendre en considération les coûts afférents à l'aide financière qui doit être accordée aux pêcheurs.

Les facteurs de dissuasion qui ont un effet négatif sur le rendement et la productivité sont les suivants:

1. Les prestations spéciales d'assurance-chômage accordées aux pêcheurs ont incité un trop grand nombre de personnes à faire de la pêche côtière, alors qu'il s'agit là d'un secteur où règne un sous-emploi chronique. Ces prestations incitent les pêcheurs et les travailleurs d'usine à écourter leur saison de travail. En effet, le montant des prestations étant établi sur la base des revenus récents, les pêcheurs ont intérêt à laisser leur emploi et à présenter une demande de prestation aussitôt que la période de pointe est terminée et que leur revenu hebdomadaire moyen commence à décliner.

2. Les prestations spéciales ont favorisé la saisonnalité, en réduisant chez les pêcheurs l'incitation à chercher un emploi annuel, d'une part, et en dissuadant les employeurs (les petits exploitants tout spécialement) d'étendre leurs activités sur toute l'année, d'autre part. Le Conseil signale que les prestations ordinaires de l'assurance-chômage n'ont pas eu cet effet dans d'autres industries ou dans d'autres régions du Canada.

3. Les prestations spéciales ont perturbé les mouvements habituels de migration. Elles incitent les personnes qui perdent leur emploi dans les régions où le chômage est peu élevé, comme en Alberta ou en Ontario, à retourner vivre dans la région de l'Atlantique où règne un chômage saisonnier élevé.

4. Les prestations spéciales versées aux pêcheurs ont favorisé le maintien d'une économie clandestine dans les régions rurales, où certains emplois de subsistance sont gardés clandestins pour que les personnes qui les occupent puissent continuer de recevoir des prestations d'assurance-chômage.

5. Les prestations spéciales ont eu pour effet de subventionner un mode de vie rural—et de perpétuer de façon artificielle une structure qui va à l'encontre de la création

6. Special benefits have encouraged overemployment and low productivity in the fishery. The Council suggests that the removal of this specific sector subsidy will improve overall labour productivity by reallocating labour between sectors.

Underlying these points is an even more disturbing pattern. By providing year round income without year round work, UI has generated a huge volume of permanent income transfers from the rest of Canada to Newfoundland. For example, the Council reports that UI benefits per Canadian amount to \$169 whereas the comparable figure for Newfoundlanders is \$408.

Similarly, whereas one-fortieth of personal income in Canada in 1979 came from unemployment insurance, in Newfoundland one-twelfth of personal income came from unemployment insurance.

Clearly, the Government must find some way to break the pattern of dependence, its policies are fostering in Atlantic Canada. One way to do this would be to use the fishery not to generate employment in terms of maximum numbers but rather maximum full-time employment. The special fishermen's benefits of UI have enticed more fishermen into the fishery than the inshore portion of the resource can stand. This has led to lower incomes among fishermen, increased UI benefits and greater dependency. The Government must find a way out of these treadmill policies.

## MANPOWER TRAINING

UIC regulations discriminate between inshore and offshore fishermen. Inshore fishermen are eligible for full UI benefits while receiving training to upgrade their skills. The opportunity cost of not undergoing training is thus minimal. Offshore fishermen, on the other hand, receive no incentives to undergo training to upgrade their skills. The training allowances that are available are not high enough either to compensate them for lost sea days or to live on. The opportunity cost of not undergoing training for offshore fishermen is thus high.

It must be pointed out that due to the transient nature of the industry, offshore vessels owners cannot afford to provide allowances for training. Offshore fishermen are not employees. Rather, they sign on and off as co-adventurers.

There is not one training facility in Nova Scotia that provides training for skills peculiar to the fish processing industry. The recently heralded promise of the fishing industry does not lie in the landing of tremendously increased volumes

d'emplois permanents et d'une distribution efficace des biens et services.

6. Les prestations spéciales ont favorisé le suremploi et une faible productivité dans l'industrie de la pêche. Le Conseil estime que l'élimination de cette subvention accordée à un secteur spécifique améliorera la productivité générale de la main-d'œuvre en permettant une nouvelle répartition de la main-d'œuvre entre les secteurs.

A la base de tous ces facteurs, on retrouve une situation plus inquiétante encore. En permettant à des travailleurs de retirer un revenu pendant toute l'année sans travailler pendant toute l'année, les prestations d'assurance-chômage ont généré un énorme transfert de revenus permanent du reste du Canada vers la province de Terre-Neuve. Ainsi, le Conseil signale que les prestations d'assurance-chômage par Canadien s'établissent à \$169, tandis qu'elles s'établissent à \$408 pour les Terre-neuviens.

De la même façon, tandis qu'au Canada en 1979 l'assurance-chômage comptait pour un quarantième des revenus personnels, la même année à Terre-Neuve un douzième des revenus personnels provenait de l'assurance-chômage.

Chose certaine, le gouvernement doit trouver un moyen de briser le cercle vicieux de la situation de dépendance que ces politiques favorisent dans la région de l'Atlantique. Il pourrait notamment utiliser l'industrie de la pêche non pour créer le plus grand nombre d'emplois possible, mais pour favoriser le plus possible la création d'emplois s'étendant sur toute l'année. Les prestations spéciales d'assurance-chômage accordées aux pêcheurs ont attiré dans l'industrie de la pêche plus de pêcheurs que les ressources côtières ne le permettent. Cette situation s'est traduite par une baisse des revenus des pêcheurs, un recours accru à l'assurance-chômage et une plus grande dépendance. Le gouvernement doit trouver un moyen de sortir de ce cercle vicieux.

## FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Les règlements de la Commission de l'assurance-chômage établissent une distinction entre les pêcheurs côtiers et hauturiers. Les pêcheurs côtiers peuvent sans réserve bénéficier de prestations d'assurance-chômage tout en suivant des cours de formation pour relever leur niveau de compétence. Le coût d'option pour les pêcheurs côtiers qui ne suivent pas de cours de formation est donc minime. Par contre, les pêcheurs hauturiers ne sont aucunement incités à suivre des cours de formation destinés à relever leur niveau de compétence. Les allocations de formation disponibles ne sont pas suffisamment élevées pour compenser les jours de mer perdus ni pour constituer un revenu de subsistance. Le coût d'option pour les pêcheurs hauturiers qui ne suivent pas de cours de formation est donc élevé.

Il importe ici de souligner que les propriétaires de bateaux hauturiers ne peuvent pas, étant donné la nature transitoire de l'industrie, se permettre d'offrir des allocations de formation. Les pêcheurs hauturiers ne sont pas des employés, mais des coaventuriers qui s'engagent pour des périodes limitées.

En Nouvelle-Écosse, pas un seul établissement n'offre de cours de formation dans des domaines propres à l'industrie du traitement du poisson. La promesse que fait miroiter depuis peu l'industrie de la pêche ne vient pas de ce qu'on s'attend à



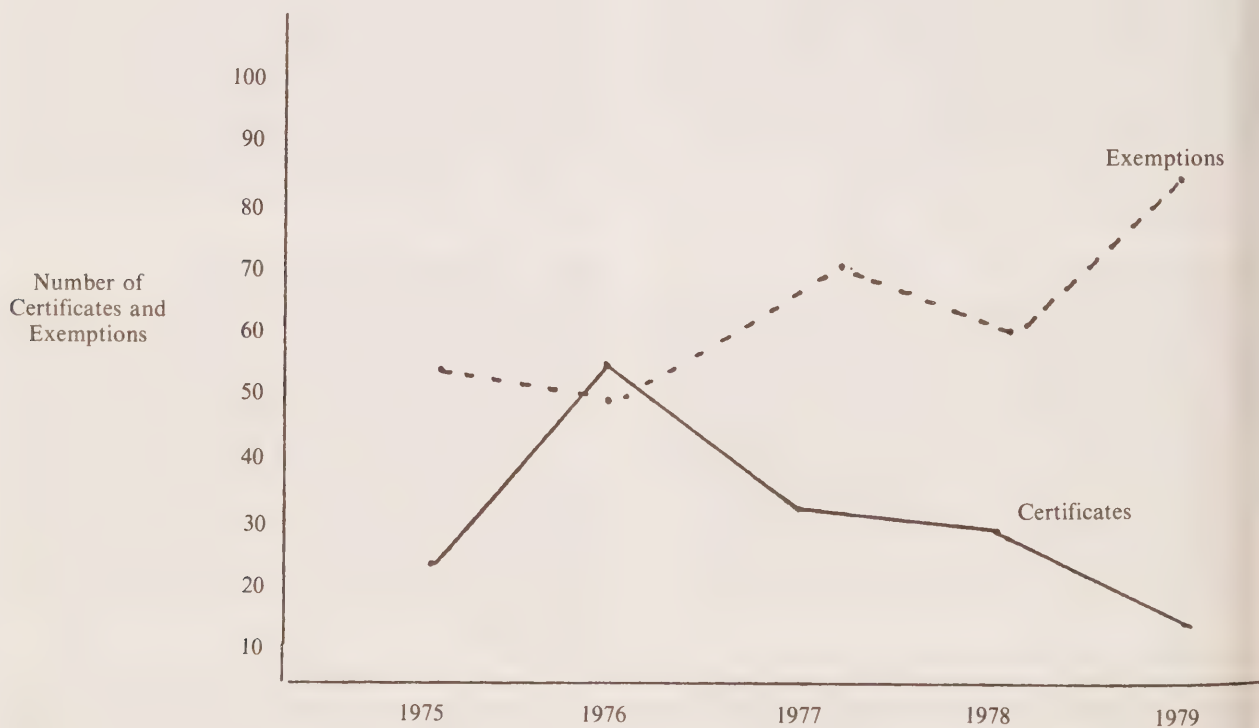
of fish by Canadians and sold to hungry markets. The future is in the increased productivity and quality of fish that Canada must land and process for an increasingly discriminating consumer. Accordingly the fishing industry must have the assistance of government to provide quality training in areas to augment on-the-job training. Although many of these areas are approached via on the job training, practical courses are required in areas which include:

Seafood Quality Control  
Industrial Productivity Control  
Fish Processing Machine Maintenance  
Industrial Canning  
Mollusc Handling and Processing  
Salted and Pickled Fish Handling and Processing  
Practical Seafood Processing

ce que les volumes de poissons débarqués au Canada augmentent énormément et soient écoulés sur des marchés où la demande est très forte. L'avenir réside dans l'augmentation de la productivité et de la qualité du poisson que le Canada doit débarquer et traiter pour satisfaire un consommateur de plus en plus exigeant. Dans cette perspective, l'industrie de la pêche doit pouvoir compter sur l'aide du gouvernement pour compléter la formation en cours d'emploi par des cours de formation dans certains domaines. Bien qu'un grand nombre de ces domaines soient touchés par la formation en cours d'emploi, des cours pratiques sont requis dans les domaines suivants notamment:

Contrôle de la qualité des fruits de mer  
Contrôle de la productivité industrielle  
Entretien des machines utilisées pour le traitement du poisson  
Mise en conserve industrielle  
Manutention et traitement des mollusques  
Manutention et traitement du poisson salé et mariné  
Traitement des fruits de mer

Marine Engineer Certificates and Exemptions issued for Fishing on Maritimes Region.



As can be seen, the number of exempted vis-à-vis certified marine engineers is increasing.

While the intentions of both Government and industry towards manpower training appear very positive, there is a decided lack of meaningful communication between them. The subsequent result is considerable uncertainty as to the goals of each. This has led to inefficient use being made of training programs, Government allowances and institutions of learning.

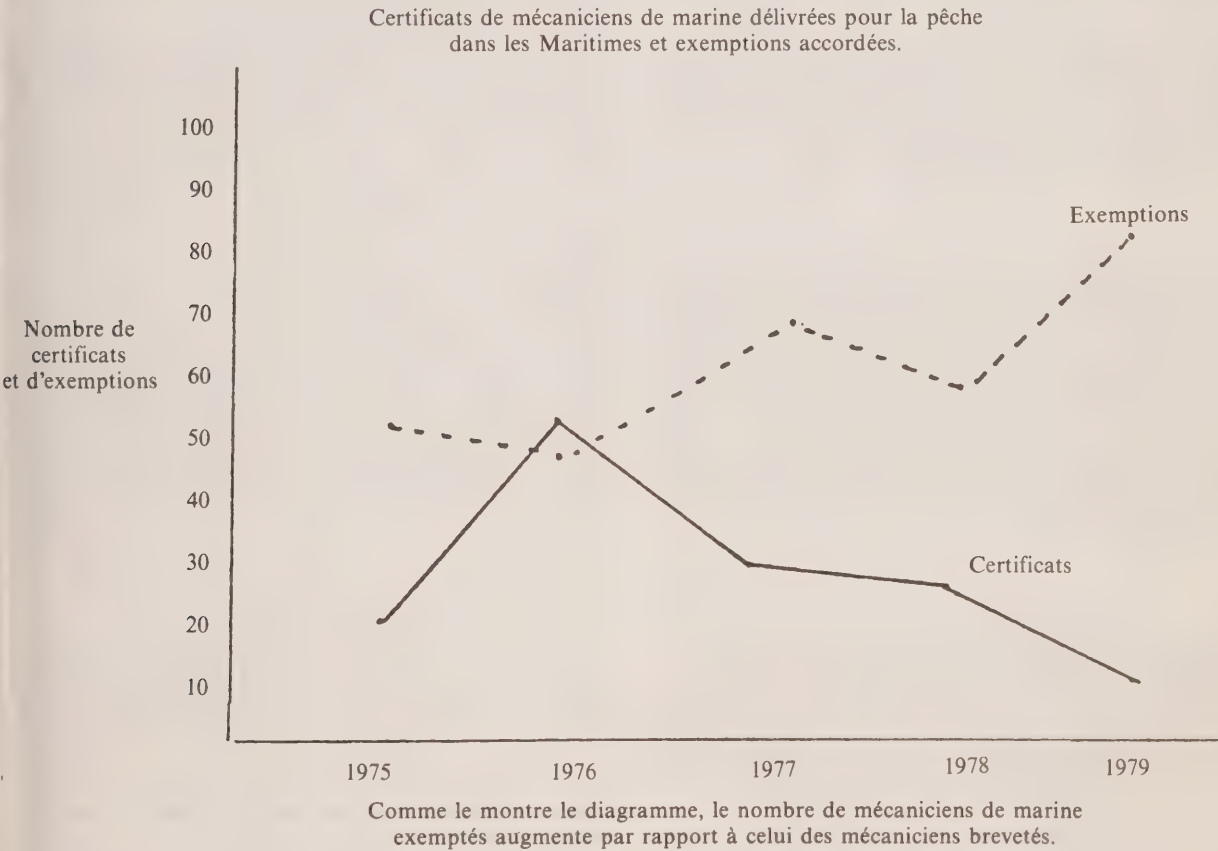
Some industry executives believe that the Government is concerned more with numbers than with quality. One example of this is that Government insists on a minimum number of employees who may attend an institutional training program. But, with few vacancies in some employment disciplines, industry experiences difficulty in sending, for example, as many as six trainees at one time to a marine engineering course.

Perhaps the Government should, once committed, conduct the course even if the number of trainees happens to total a lesser number than the required quota. Since instructors and

Bien que les intentions et du gouvernement et de l'industrie à l'égard de la formation de la main-d'œuvre semblent très positives, il existe un manque évident de communication valable entre l'un et l'autre, avec pour conséquence beaucoup d'incertitude quant aux objectifs poursuivis par chacun. Cette situation s'est traduite par une mauvaise utilisation des programmes de formation, des prestations du gouvernement et des maisons d'enseignement.

Certains cadres de l'industrie estiment que le gouvernement se préoccupe davantage de la quantité que de la qualité. Ainsi, le gouvernement insiste pour qu'un nombre minimum d'employés soient inscrits aux programmes de formation dispensés par une maison d'enseignement. Toutefois, comme il existe peu de vacances dans certaines catégories d'emplois, il est difficile pour les employeurs d'envoyer quelquefois jusqu'à six de leurs employés en même temps pour suivre un cours de génie maritime, par exemple.

Le gouvernement devrait peut-être, une fois qu'il s'est engagé à offrir un cours, le dispenser même si le nombre de participants n'est pas aussi élevé que requis. Les instructeurs et



facilities are available anyway, there would be no additional cost burden. Canadian Employment and Immigration should be more concerned with the social cost of not training someone

les installations étant disponibles de toute façon, il n'en coûterait pas plus cher. La commission canadienne de l'Emploi et de l'Immigration devrait se préoccuper davantage du coût social



than with the paper cost of not matching revenues with expenses.

The lack of qualified personnel is typified by the case of marine engineers. Many Canadian vessels (both shipping and fishing) are presently receiving exemptions from the Canada Shipping Act Requirements for certificated masters, mates, and engineers. In fact, for the latter category, more exemptions are issued annually than certificates. The Canadian Coast Guard has quite correctly expressed a ready desire to turn this situation around by phasing out exemptions.

We in the fishing industry agree and support this objective, however, not to the extent that expensive operations are held up (therefore becoming more expensive) due to the fact that the present system cannot fill the bill. All federal departments must minimize the rigidity of departmental boundaries and collectively take responsibility to work with industry to realize a common objective. Industry cannot be caught in the middle responding to conflicting signals and sets of guidelines.

In most companies in the fishing industry the demand for technical, professional, supervisory and management staff has risen faster than the local supply. As a result, meeting the existing, let alone the future, manpower requirements is of major concern to the seafood industry.

But conducting massive recruiting campaigns in other parts of the country is not the answer. First of all, that strategy entails skipping over and not even trying to train the large pool of unemployed labour in this region. Second, it has proven difficult to attract qualified personnel from outside the region to live in small remote fishing communities. As a result, many recruits come from other firms inside the industry or from the provincial or federal departments of fisheries. Raiding may be a solution for some firms in the industry but it penalizes those not in a position to compete for skills.

Although we are living in the age of the computer, few companies in the seafood industry have even any plans to put any of their operations on line. Nevertheless the day is not far off when Video Display Terminals will be seen in every plant, office and even large trawlers. Thus skills will soon be required for which the industry has virtually no demand now.

In gross terms, employment lost through increased mechanization and computerization will be more than offset by increased employment opportunities resulting from increased landings. In a survey, Association members have indicated that they expect their employment needs to increase by 20 percent to 1985. But processors are quickly realizing that in a time of

qu'en entraîne le fait de ne pas former quelqu'un que du coût administratif que peut entraîner le fait de ne pas faire correspondre les revenus et les dépenses.

La pénurie de personnel qualifié est bien illustrée par le cas des mécaniciens de marine. Bon nombre de bateaux canadiens (de transport et de pêche) sont présentement dispensés de se conformer aux dispositions de la Loi sur la marine marchande du Canada concernant les capitaines, lieutenants et mécaniciens brevetés. En fait, en ce qui concerne la catégorie des mécaniciens brevetés, plus d'exemptions sont accordées que de certificats délivrés chaque année. La Garde côtière canadienne s'est de bon droit montrée volontiers disposée à corriger cette situation en supprimant graduellement les exemptions.

Nous, de l'industrie de la pêche, nous rallions pleinement à cet objectif, sauf que nous ne sommes pas d'accord pour que des activités coûteuses soient maintenues (et deviennent ainsi encore plus coûteuses), parce que le système en place n'est pas à la hauteur. Tous les ministères fédéraux doivent minimiser la rigidité des frontières qui les séparent et assumer collectivement la responsabilité de travailler de pair avec l'industrie en vue d'atteindre un objectif commun. L'industrie ne peut pas servir de tampon et essayer de satisfaire à des exigences et à des lignes directrices contradictoires.

Dans le secteur de la pêche, la plupart des compagnies ont vu leurs besoins en main-d'œuvre technique et professionnelle, de même qu'en personnel de surveillance et de direction augmenter plus rapidement que l'offre locale de main-d'œuvre. En conséquence, l'industrie des fruits de mer compte parmi ses principales préoccupations la nécessité de répondre aux besoins en main-d'œuvre qui se font sentir actuellement, sans parler de ceux auxquels elle devra répondre dans le futur.

Néanmoins, ce n'est pas en menant des campagnes de recrutement massives dans d'autres régions du pays qu'on remédiera à cet état de choses. D'abord, une telle stratégie suppose qu'on ne tient pas compte du large bassin de chômeurs qui existe dans la région et qu'on n'essaie même pas de les former. Ensuite, il s'est révélé difficile de faire venir du personnel qualifié de l'extérieur, car les gens n'ont pas envie de vivre dans de petits villages de pêche isolés. Voilà pourquoi bon nombre des personnes recrutées viennent d'autres établissements à l'intérieur de l'industrie ou des ministères provincial ou fédéral de la pêche. Le maraudage peut être une solution pour certains des établissements que compte l'industrie, mais cela pénalise toutes les personnes qui n'ont pas la formation voulue pour être des candidats acceptables.

Bien que nous vivions à l'âge de l'ordinateur, peu de compagnies dans l'industrie des fruits de mer ont quelque projet que ce soit en vue de tirer parti des possibilités qu'offre l'ordinateur. Quoi qu'il en soit, le jour n'est pas loin où l'on pourra voir un terminal vidéo dans chaque usine, chaque bureau, et même dans chaque gros chalutier. L'industrie devra donc bientôt recruter un personnel pour lequel il n'existe, à toutes fins utiles, aucune demande à l'heure actuelle.

Grosso modo, la perte d'emplois occasionnée par l'accroissement de la mécanisation et le recours accru à l'ordinateur sera plus que contrebalancée par l'amélioration des perspectives d'emploi que procurera l'augmentation des débarquements. Dans une étude, des membres de l'Association ont indiqué qu'ils s'attendent à ce que leurs besoins en matière d'emploi

spiralling costs, it is essential in a low margin industry like fishing that efficiencies be maximized. One way to do this is through improving the various skill levels of production personnel including engineering and technical support staff.

Finally, there is a lack of Government funding and support in the training of supervisory and management personnel. The shortage of people with these skills is particularly acute in the Atlantic region. The result is that despite high unemployment levels in the region, many employers must recruit in central Canada to find the people they need. That the Government pays more attention to training the unemployed and getting them hired is credible. But improving the performance and expertise of management must, in the long run, be just as important in that it provides greater productivity and leadership.

Government and industry must strive jointly, to identify both immediate and long term needs for the training and development of people at all levels. A coordinated and better communicated program should be established which will accommodate both our immediate and future requirements in training and development.

## IMMIGRATION

Throughout its history, Canada has looked to the importation of skilled workers to satisfy its manpower needs. Since the early 1970's, however, when levels of unemployment began to become unacceptable, the Government has shifted its attention towards making Canadians with lower skills more employable. Hand in glove with this policy went increasing restrictions on immigration. Despite the Government's best efforts at upgrading skill levels, however, serious shortages in some areas of expertise are still apparent. Thus, immigration to relieve employment pressures would still seem to have a place.

Some have argued that to bring an employee into the country takes a job away from a Canadian. It can be argued with equal strength, however, that a highly skilled immigrant employee can be the key to better productivity, higher employment among Canadians and consequently, a healthier economy.

Because the food industry lacks many of the qualified technical and management personnel that it requires, it is at times obliged to search for this technical and management expertise from outside Canada. The process is overly time consuming. Despite the excellent responsiveness and assistance provided by some local Canada Employment and Immigration Centres, immigration policy restrictions continue to hamper the ability of Canadian companies to hire specialists from

augmentent de 20 p. 100 d'ici 1985. Néanmoins, les exploitants d'établissements de traitement se rendent bien vite compte qu'à une époque où les coûts montent en flèche, il est essentiel, dans une industrie à faible marge bénéficiaire comme celle de la pêche, de maximiser le rendement. L'un des moyens d'atteindre cet objectif consiste à relever les divers niveaux de compétence du personnel de production, y compris des mécaniciens et du personnel de soutien technique.

Enfin, le gouvernement n'accorde pas assez d'aide financière et autre à la formation de personnel de surveillance et de direction. La pénurie de candidats qualifiés dans ces catégories professionnelles est particulièrement grave dans la région de l'Atlantique, et, de ce fait, bon nombre d'employeurs, malgré le taux élevé de chômage qui règne dans la région, sont obligés de faire du recrutement dans les provinces centrales pour trouver le personnel dont ils ont besoin. Que pour le gouvernement il soit plus important de former les chômeurs et de leur trouver du travail, voilà qui est vraisemblable. Cependant, il faudra bien qu'on finisse par se rendre compte qu'il importe tout autant d'améliorer le rendement et la compétence des cadres, puisqu'ainsi on peut accroître la productivité et renforcer le leadership.

Le gouvernement et l'industrie doivent unir leurs efforts en vue d'identifier tant les besoins immédiats que les besoins à long terme en matière de formation et de perfectionnement de la main-d'œuvre à tous les niveaux. Un programme coordonné et mieux diffusé devrait être établi en vue de répondre à la fois aux besoins immédiats et futurs en matière de formation et de perfectionnement de la main-d'œuvre.

## IMMIGRATION

Tout le long de son histoire, le Canada a eu tendance à importer de travailleurs spécialisés pour répondre à ses besoins en main-d'œuvre. Depuis le début des années 1970, cependant, lorsque les taux de chômage ont commencé à devenir inacceptables, le gouvernement s'est plutôt employé à rendre plus aptes à l'emploi les travailleurs canadiens peu qualifiés. Cette politique a été accompagnée par l'adoption de mesures restrictives en matière d'immigration. Malgré tous les efforts déployés par le gouvernement pour rehausser le niveau des compétences, on constate encore de graves pénuries de main-d'œuvre spécialisée dans certains domaines. Ainsi, il semblerait qu'il y ait encore lieu de recourir à l'immigration pour combler ces lacunes.

Certains ont soutenu que le fait de faire venir un travailleur au Canada équivalait à ôter à un Canadien le pain de la bouche. Or, on pourrait tout aussi bien défendre un autre point de vue, à savoir que le travailleur immigrant qui est hautement qualifié peut jouer un rôle capital dans l'amélioration de la productivité, et du niveau d'emploi au Canada, et, partant, nous faire évoluer vers une économie plus saine.

Étant donné que l'industrie agro-alimentaire est loin d'avoir tout le personnel technique et d'encadrement dont elle a besoin, elle se voit parfois contrainte de se tourner vers l'étranger pour trouver ces compétences. Il s'agit là d'une démarche qui occasionne des pertes de temps considérables. Malgré l'excellente réaction des centres locaux d'emploi et d'immigration, les mesures restrictives en matière d'immigration continuent de faire obstacle au recrutement, par les sociétés cana-



outside Canada. For example, it takes at least one month for the job vacancy to acquire "National Clearance" from Canada Employment. This waiting period results in frustration for industry and subsequent pressure passed on to Canada Employment Centres. And when the National Clearance has been finally obtained, the Canadian Consulate or Embassy overseas is often either too busy or is not able to respond to the need for urgent action.

In an industry in which good technical and management resources (from marine engineers to plant foremen to food technologists) are hard to find, and in which there are time constraints because of the seasonal nature of the industry, a month or two extra delay in the starting date of a key employee can often mean the success or failure of a seafood processing plant.

It is obvious that during the next few years industry must establish sound manpower development and training programs to provide further technical and management expertise for the industry. But, in the interim, Government and industry could establish areas of critical need.

Potential employees from outside Canada in these needy disciplines should be processed more rapidly and immigration restrictions could be either waived or made more flexible. One such program could be the issue of a temporary work visa which would allow the time consuming entry procedures to take place while the recruit was already on the job.

## MANPOWER COMPETITION FROM OFFSHORE PETROLEUM

The fishing industry is particularly concerned that when offshore oil and gas resources are exploited, the petro carbon industries will, both because of the high value of their product and the shortage of skilled labour, be able to out bid the fishing industry for professional and trade skills which both industries require whether on land or at sea. Even worse, the higher wages of the petroleum industry will attract the best men away from the fishing industry leaving it with even lower average skills than at present.

A recent study by the Department of Regional Economic Expansion estimates that one offshore rig from the time of exploration to production will provide direct onshore employment to over 7,000 men. Activities include building and manning service bases, repair and maintenance yards, fabricating steel and concrete platforms, installing pipelines and building and manning land fall terminals, building and manning pipe coating yards, and building and manning partial processing facilities, gas processing and treatment plants, marine terminals and refineries. Skills required include all manner of engineers, welders, shipfitters, electricians, mechanics, ma-

diennes, de spécialistes de l'étranger. Ainsi il faut compter au moins un mois pour que Emploi et Immigration Canada mette en compensation à l'échelle nationale tout poste vacant. Cette période d'attente donne lieu à des frustrations dans l'industrie, ce qui se traduit par l'exercice de pressions sur les centres canadiens d'emploi. Et lorsque l'offre a enfin été mise en compensation à l'échelle nationale, il arrive souvent que l'ambassade ou le consulat du Canada à l'étranger soient trop occupés pour pouvoir agir avec diligence, comme le commanderait la situation, ou encore qu'ils soient incapables de le faire.

Dans une industrie qui a du mal à trouver de bonnes ressources humaines, tant sur le plan de l'exécution que de l'encadrement (ingénieurs de marine, contremaîtres, spécialistes en alimentation, etc.), et qui est limitée par le temps en raison du caractère saisonnier de ses activités, le report de la date d'entrée en fonctions d'un employé-clé (d'un mois ou deux) peut souvent être une question de vie ou de mort pour une usine de traitement des produits de la pêche.

Il tombe sous le sens qu'au cours des prochaines années, l'industrie devra adopter des programmes intelligents de formation et de perfectionnement de la main-d'œuvre de façon à ce qu'elle puisse disposer d'encre plus de compétences sur le plan du personnel d'exécution et d'encadrement. Cependant, entre-temps, le gouvernement et l'industrie pourraient déterminer quels sont les secteurs où le besoin se fait très urgent.

Il y aurait lieu, dans le cas des étrangers qui pourraient combler les lacunes constatées dans ces disciplines, de donner suite plus rapidement à leur demande d'admission au Canada, et soit supprimer, soit assouplir les mesures restrictives en matière d'immigration, à leur égard. On pourrait par exemple adopter un programme qui prévoirait l'octroi de permis de travail temporaires de sorte que les formalités exigées par les autorités de l'immigration qui sont très longues pourraient être remplies pendant que la personne recrutée serait déjà en poste.

## LA CONCURRENCE EXERCÉE PAR LE SECTEUR DU PÉTROLE OFF-SHORE EN MATIÈRE DE MAIN-D'ŒUVRE

L'industrie de la pêche s'inquiète de ce qu'avec l'exploitation des ressources pétrolières et le gaz off-shore, l'industrie du pétrolière soit en mesure, compte tenu de la valeur de ses produits et de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, de faire des offres plus alléchantes aux ouvriers qualifiés dont les deux industries ont besoin, que ce soit sur terre ou en mer. Qui plus est l'industrie pétrolière saura attirer, par des salaires plus élevés, les meilleurs éléments de l'industrie pétrolière qui se trouvera ainsi encore plus démunie qu'elle ne l'est à l'heure actuelle sur le plan des compétences.

Il ressort d'une récente étude publiée par le ministère de l'Expansion économique régionale qu'une installation de forage sous-marin peut procurer de l'emploi, sur terre, à plus de 7,000 personnes, à partir de l'étape de l'exploration jusqu'à celle de la production. Les activités sont nombreuses: construire et équiper en hommes des bases de service, des chantiers de réparation et d'entretien; fabriquer des plate-formes en acier et en béton; installer des pipelines et construire et équiper en hommes des terminals d'atterrissage; construire et équiper en hommes des chantiers de revêtement des tubes, et construire et équiper en hommes des installations de transformation, des

chinists, carpenters, pipe-fitters, sand blasters and painters. Human resources personnel in the fishery have found that many of these skills are in short supply now. What is more, this 7,000 employee estimate does not include either the multitude of at sea jobs on both rigs and servicing vessels that will compete directly with the manpower needs of fishing trawlers or the layer of people who have office, administrative and planning skills.

The "hire local" regulations that are part of the legal framework of petroleum legislation in both Newfoundland and Nova Scotia will further aggravate skilled manpower shortages in the fishery. They will likely lead to the raiding of local businesses by the oil industry for skilled personnel with experience. This could be quite serious, especially, if demand is high and training facilities for new personnel inadequate.

The problem of raiding will be particularly difficult for the fishing industry to cope with because its profit margin and access to cash for higher salaries is lower than in the petroleum industry. Nevertheless, fishing firms will have to bear substantial costs in training new people who may then be lured away by better salaries in the petroleum industry as soon as their contribution to local firms starts to approximate the investment put into them.

The "hire local" regulations may serve to transfer the real costs of training workers for the petroleum industry from the oil industry onto the backs of other local industries such as fishing. APEC reports that one study that took place in Aberdeen suggested that local firms experience the turnover of a trained worker approximately seven months after being hired—usually to the petroleum sector of the Scottish economy.

What is needed is for Government to provide regulatory requirements or financial incentives to the petroleum industry to undertake manpower training of the skills it requires.

#### DEPARTMENT OF FISHERIES & OCEANS POLICIES

To be sure, the two policies most severely affecting the structure of the East Coast fishing industry are DFO licensing and quota management policies. As we have seen, these policies affect whether the industry will have seasonal or year round (or a satisfactory mixture of each) employment opportunities. But, DFO freezer trawler and over-side sales policies are two examples of policies which unaccountably restrict Canadian employment opportunities in the former case and have a perverse effect on employment in the latter.

usines de traitement et de transformation du gaz, des terminals maritimes et des raffineries. Parmi les ressources humaines nécessaires, figurent les ingénieurs, soudeurs, charpentiers en fer, électriciens, mécaniciens, machinistes, charpentiers-menuisiers, tuyauteurs, sableurs au jet et peintres. Or, dans le secteur de la pêche, on a constaté que beaucoup de ces ressources humaines font actuellement défaut. Qui plus est, le chiffre avancé (7,000 employés) ne tient compte, ni de la multitude des emplois en mer, tant dans les installations de forage que sur les navires, qui représenteront une menace directe pour les chalutiers de pêche, en ce qui concerne les besoins en main-d'œuvre, ni de toutes les personnes qui travaillent dans les bureaux, l'administration, la planification et la gestion.

Les règlements qui incitent les sociétés à embaucher la main-d'œuvre locale, et qui font partie de la législation régissant le pétrole à Terre-Neuve et en Nouvelle-Écosse auront pour effet de créer encore plus de pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans le secteur de la pêche. Autre effet: le secteur pétrolier en profitera pour puiser à pleines mains dans les entreprises locales, pour trouver les ressources humaines qualifiées et expérimentées dont il a besoin. Cette situation pourrait être dramatique, surtout si la demande est élevée et les possibilités de formation de nouvelles recrues, inappropriées.

L'industrie de la pêche sera particulièrement mal préparée pour faire face à cette «mainmise» de la part du secteur pétrolier, parce que sa marge de profits et son aptitude à offrir des salaires plus alléchants n'est pas aussi grande que celles de son concurrent. Quoi qu'il en soit, les entreprises de pêche devront assumer des dépenses considérables nécessaires à la formation de nouvelles recrues, qui pourraient par la suite être séduites par les salaires plus intéressants offerts par le secteur du pétrole, dès que leur contribution aux entreprises locales commence à justifier les sommes investies dans leur formation.

Ces règlements peuvent avoir pour effet de faire subir le coût de la formation des travailleurs qui en définitive profiteront au secteur du pétrole, par d'autres industries locales comme celle de la pêche. L'APEC rapporte que d'après une étude effectuée à Aberdeen, il semblerait que les entreprises locales perdaient les travailleurs qu'elles avaient formé environ sept mois après les avoir embauchés, ces derniers étant surtout attirés par le secteur pétrolier de l'économie écossaise.

Ce que le gouvernement doit faire c'est soit imposer au secteur pétrolier des règlements le forçant à assurer lui-même la formation de la main-d'œuvre dont il a besoin, soit adopter des mesures incitatives à cet effet.

#### POLITIQUES DU MINISTÈRE DES PÊCHES ET OCÉANS

Les politiques des quotas et d'octroi des permis DFO sont sans aucun doute les deux séries de dispositions qui pèsent le plus sur la structure de l'industrie de la pêche des provinces de l'Est. En effet, comme nous l'avons déjà remarqué, leurs répercussions sur l'industrie se feront ressentir sur le plan des possibilités d'emploi (que celui-ci soit saisonnier, permanent, ou caractérisé par une combinaison satisfaisante des deux formules). Il reste que les politiques relatives aux chalutiers congélateurs et aux ventes de bateau à bateau constituent deux exemples de mesures qui de toute évidence limitent les possibi-



(a) *Freezer trawlers (FT) and factory freezer trawlers (FFT)*

Canadians are grossly underutilizing some of their groundfish species because Government has made it difficult for Canadians to develop the technology and expertise to harvest them. Soft fleshed species like silver hake, argentine and grenadier are underutilized because they require freezer trawlers for immediate at sea processing.

Government restrictions on their use include the 125% LOA (Length Over-All) rule which requires a freezer trawler to replace an active wetfish trawler up to 125% LOA. Second, the Government has ruled that the replacement freezer trawler cannot be greater than 200 feet long. Third, it would not be allowed allocations of traditional groundfish in winter months.

The "125% rule" serves no purpose since the wetfish trawler which the freezer trawler would be replacing is not able, for practical reasons, to catch species requiring freezing at sea. Thus effort would not be replaced but, rather, altered. The "200 foot rule" is another undue restriction since vessel lengths in general have no relation either to effort or vessel economics. Moreover, the rule bars Canadians from taking advantage of good purchase opportunities of vessels above 200 feet. Finally, these vessels must be employed year round to have a good return on investment. When the soft fleshed species disperse in winter months, the vessels would require an allocation of traditional groundfish.

The degree of underutilization of these species is shown below.

	1978	1979	1980	1981
<u>Argentine 4VWX</u>				
Total Allowable Catch	20,000	20,000	20,000	20,000
Canadian Quota	2,000	1,000	1,000	1,000
Total Canadian Catch	—	—	11	—

	1978	1979	1980	1981
<u>Grenadier 2+3</u>				
Total Allowable Catch	35,000	35,000	30,000	27,000
Canadian Quota	1,000	1,000	1,000	1,000
Total Canadian Catch	7	4	—	—

lités d'emploi au Canada dans le premier cas, et ont des répercussions néfastes sur l'emploi, dans le deuxième.

(a) *Chalutiers-congélateurs (CC) chalutiers-usine congélateurs (CUC)*

Les Canadiens sous-exploitent d'une façon scandaleuse certaines espèces de fond parce que le gouvernement les a empêchés de perfectionner leur technologie et d'améliorer leur expérience à cet effet. C'est par exemple le cas d'espèces à chair molle comme les merlus argentés, les argentines et les grenadiers qui doivent être traitées immédiatement à bord de navires congélateurs.

Les restrictions gouvernementales qui frappent ce type de navires portent tout d'abord sur l'exigence d'une longueur hors-tout (LHT) de 125 % (autrement dit, le chalutier congélateur doit remplacer un chalutier conventionnel à condition qu'il ne dépasse pas 125 % de sa longueur hors-tout). Par ailleurs, le chalutier congélateur de remplacement ne peut pas avoir une longueur supérieure à 200 pieds et ses armateurs ne peuvent pas bénéficier des permis de pêche de poissons de fond traditionnels pendant les mois d'hiver.

La règle des «125 %» est purement gratuite puisque le chalutier conventionnel (prise de poissons frais) ne peut absolument pas, pour des raisons pratiques, pêcher les espèces qui requièrent une réfrigération immédiate, comment peuvent seulement le faire les navires de remplacement. Il n'y aurait donc pas concurrence, mais réorientation des efforts. La règle des «200 pieds» constitue une autre restriction injustifiée puisque la longueur d'un navire n'a rien à voir en fait avec le rendement ou la rentabilité de celui-ci. Il faut remarquer, en outre, que du fait de cette interdiction les Canadiens ne peuvent pas tirer avantage des bonnes occasions d'achat qui peuvent se présenter sur le marché des bateaux de plus de 200 pieds. Notons enfin que ce type de navire doit être exploité toute l'année pour être suffisamment rentable: des permis de pêche de poissons de fond devraient leur être accordés lorsque les espèces à chair molle se dispersent durant les mois d'hiver.

Le tableau ci-après illustre comment se traduit la sous-exploitation de ces espèces.

	1978	1979	1980	1981
<u>Argentines 4VWX</u>				
Total des prises autorisées	20 000	20 000	20 000	20 000
Quota du Canada	2 000	1 000	1 000	1 000
Total des prises canadiennes	—	—	11	—

	1978	1979	1980	1981
<u>Grenadiers 2+3</u>				
Total des prises autorisées	35 000	35 000	30 000	27 000
Quota du Canada	1 000	1 000	1 000	1 000
Total des prises canadiennes	7	4	—	—

	1978	1979	1980	1981
<b>Silver Hake 4VWX</b>				
Total Allowable Catch	81,000	70,000	90,000	80,000
French Quota	—	—	100	—
Canadian Quota	17,200	10,000	20,000	20,000
Total Canadian Catch	614	13	140	—

SOURCE: Department of Fisheries and Oceans—Atlantic Groundfish Management Plan 1981—Draft 3.

It can be seen that for 1980 Canadians caught only 151 mt out of their quota of 22,000 mt. The real issue, however, is the amount of fish the Government allocates to foreign fleets because Canadians do not have the technology to catch it. In 1981, the figure for underutilized species will be 105,000 mt.

It is noteworthy that no freezer trawler has come into the fishery as a result of these three restrictions. The four freezer trawlers that are in the fishery entered when the former Government lifted the 125% rule for four additions.

The elimination of restrictions on freezer trawler development would expand both export opportunities and employment. Since North Americans at present do not eat these species, they would become a new source of export earnings for Canada.

An average FFT of length 200 feet would have a crew of about 40 people. About ten of these would be officers including the captain, medical officer, engineers etc. Ten to fifteen others would be deck hands and maintenance men. The remaining would work in the on board plant carrying out processing and related duties.

These 40 men would be net additions to employment. The utilization of FFT's would not subtract from onshore plant employment because the primary function of FT/FFT's would be to catch the "soft" underutilized species such as silver hake, argentine and grenadier which require quick processing and freezing.

Factory freezer trawlers would also like to be able to catch traditional groundfish species. This would also not detract from onshore employment because of the desire to keep plant investment fully utilized. There is also a market for frozen at sea groundfish products that cannot be satisfied by onshore processing. Eastern Europeans especially have become used to the higher quality of frozen at sea products and have repeatedly told Canadian industry that Canada would find a better market for its groundfish products in Eastern Europe if only Canada could provide them with frozen at sea products.

	1978	1979	1980	1981
<b>Merlus argentés 4VWX</b>				
Total des prises autorisées	81 000	70 000	90 000	80 000
Quota de la France	—	—	100	—
Quota du Canada	17 200	10 000	20 000	20 000
Total des prises canadiennes	614	13	140	—

SOURCE: Ministère des Pêches et Océans—Atlantic Groundfish Management Plan—Draft 3.

On peut constater que les Canadiens n'ont pris que 151 tm de poissons sur un quota possible de 22,000 tm. En fait, le véritable et grand problème est celui des prises que le gouvernement permet aux flottes étrangères d'effectuer justement parce que les Canadiens n'ont pas la technologie adéquate pour le faire. La sous-exploitation s'établira à 105,000 tm, en 1981.

Il est intéressant de remarquer qu'aucun chalutier congélateur ne s'est lancé sur le marché de la pêche en raison même des trois restrictions que nous venons d'évoquer. En fait, les quatre bateaux qui sont exploités actuellement ont inauguré leurs activités lorsque le gouvernement antérieur a permis quatre dérogations à la règle des 125 %.

Nous pouvons donc dire que la suppression des restrictions qui freine le développement actuel de la flotte de chalutiers congélateurs entraînerait une augmentation des exportations et, à la fois, un accroissement de l'emploi. On sait en effet que les Nord-américains ne consomment pas les espèces de poissons précitées et que le Canada pourrait, en les exportant, trouver là une nouvelle source de revenus.

Un CUC d'une longueur de 200 pieds requiert un équipage d'environ 40 personnes, dont une dizaine d'officiers (y compris le commandant, l'agent sanitaire, les ingénieurs, etc.), dix à quinze autres personnes travaillant sur le pont ou à l'entretien et le reste s'occupant de l'exploitation proprement dite des prises de poissons et des tâches connexes.

Il s'agirait là d'un gain net de 40 nouveaux emplois et non d'un transfert. En effet, l'exploitation d'un CUC n'entraîne pas une diminution des emplois dans les usines de traitement qui se trouvent à terre puisque ce type de bateaux (CUC et CC) est essentiellement utilisé pour la pêche des espèces «molles» sous-exploitées, comme le merlu argenté, l'argentine et le granadiers, autrement dit d'espèces qui requièrent un traitement et une réfrigération rapides.

Les armateurs des chalutiers-usine congélateurs aimeraient aussi pouvoir se livrer à la pêche des poissons de fond. Il n'y aurait pas là non plus détournement d'emploi étant donné que les responsables des usines de traitement souhaitent bien évidemment que tout le potentiel de leurs investissements soit utilisé, autrement dit ne désirent aucunement tourner au ralenti. Notons aussi au passage qu'il existe un marché de poissons de fond congelés qui ne peuvent être traités à terre par ce que les usines ne sont pas équipées à cet effet. Les Européens de l'Est se sont notamment habitués à consommer des produits de plus grande qualité et congelés en mer, et n'ont pas cessé de faire remarquer aux responsables de l'industrie canadienne que le Canada trouverait une bien meilleure occasion de placer ses prises de poissons de fond en Europe de l'Est, si celui-ci était seulement capable de leur fournir des produits immédiatement congelés.



One freezer trawler in the Canadian fleet, for example, has a crew of nineteen Norwegians and twenty Canadians. Because FT technology is still new to Canadians, it is estimated that it will take five years before an FT crew is able to be 100 p. 100 Canadian and still maintain the standards necessary for efficient operation. The main problem is a shortage of qualified engineers with electrical, diesel and refrigeration experience and skills. In addition, they must be able to perform minor machine shop operations at sea. Until expertise is gained, however, the shift bosses and foreman must be foreign.

Contrary to what was at first feared, there does not appear to be a shortage of Canadians willing to go to sea for extended periods. With the average length of a trip being about 50 days, and FT should be able to get in about five or six trips per year.

An FT/FFT would employ more than the number it would take to make up one crew. Extended trips means that there would have to be one and a half to two crews on rotation for each vessel. Thus, each vessel would create 80-100 new jobs.

It is a shame that Canadians are forced to miss out at gaining expertise in this exciting modern technology. The Government must be encouraged to ease its restrictions on this technology so that Canadians can take full advantage of the opportunities open to them within their 200 mile limit.

#### (b) *Over Side Sales*

The term "over-side sales" refers to the sale of unprocessed fish by Canadian inshore fishermen to foreign factory-freezer trawlers anchored in Canadian waters. These sales are authorized by the Federal Minister of Fisheries and are carried out with the aid of Departmental officials.

Over-side sales divert fish from Canadian processing plants. Jobs and export revenue are lost. The fish collected by the foreign vessels ends up competing with Canadian processed fish in the world market. Supporters of over-side sales defend them as a means to provide an assured market and higher prices for fishermen.

Canadian processors have invested heavily in larger plant capacity to better serve fishermen and to develop new export products from such underutilized species as squid and mackerel. Over-side sales compete directly with this initiative. Processors have nevertheless been willing to accept over-side sales where surplus catches are expected, provided (1) plants have first chance to buy and (2) there are no special incentives to fishermen to sell over-side. The Government has rejected this

Par exemple, un chalutier congélateur de la flotte canadienne dispose d'un équipage composé de 19 Norvégiens et de vingt Canadiens. Du fait que la technologie des CC est encore relativement nouvelle pour ces derniers, on estime qu'il faudrait encore cinq années avant que l'équipage soit totalement canadien sans que cela se traduise par une perte au niveau de l'efficacité. Sur ce plan, le principal problème est celui que pose la pénurie de personnel qualifié (ingénieurs spécialisés et expérimentés en électricité, machines diesel et réfrigération). En outre, ajoutons que le personnel doit se montrer capable de faire de petites réparations sur place. Le contremaître et les chefs d'équipe devront toutefois être étrangers jusqu'à ce que les Canadiens possèdent la compétence voulue.

Contrairement aux appréhensions qui se sont manifestées au début, les Canadiens acceptant de naviguer pendant des périodes prolongées n'ont pas manqué. La durée moyenne d'un voyage étant de 50 jours, un CC peut effectuer cinq ou six voyages par an.

Un bateau du type CC ou CUC peut employer plus de personnes que n'en compte un équipage. En effet, le fait que les navires prennent la mer pour des périodes plus longues signifie aussi qu'il faut envisager un roulement de personnel, d'où un plus grand nombre de personnes embauchées. Un et demi à deux équipages seraient nécessaires pour chaque bateau, ce qui représente une création nette de 80 à 100 nouveaux emplois.

Il est malheureux de constater que les Canadiens sont obligés de laisser filer sous leur nez les possibilités d'acquérir de l'expérience dans ce passionnant secteur moderne de la technologie. Il faut inciter les pouvoirs publics à alléger les restrictions qui pèsent sur celui-ci si l'on veut que les Canadiens puissent tirer pleinement profit des possibilités qui leur sont offertes dans la limite des 200 milles.

#### (b) *Ventes de bateau à bateau*

L'expression «ventes de bateau à bateau» se rapporte à la vente de poissons venant tout juste d'être pêchés par des pêcheurs côtiers canadiens à des navires-usine étrangers ancrés dans les eaux canadiennes. Il s'agit là d'une pratique qui est autorisée par le ministère des Pêches et Océans et qui est même épaulée par les responsables du ministère.

Les ventes directes en mer empêchent les usines canadiennes de traiter les prises de poissons, d'où pertes d'emplois potentiels et de recettes tirées des exportations. Par ailleurs, les produits de la pêche recueillis par les navires étrangers viennent ensuite concurrencer les produits finis canadiens sur le marché international. Les défenseurs de cette pratique affirment cependant qu'il s'agit là d'une formule qui permet aux pêcheurs d'avoir un marché sûr pour écouler leurs prises et de bénéficier de prix plus intéressants.

Les traiteurs canadiens ont investi massivement dans des usines dont les capacités de traitement sont plus grandes, afin à la fois de mieux répondre aux besoins des pêcheurs et de développer de nouvelles gammes de produits à l'exportation (par exemple à partir d'espèces sous-exploitées comme le calmar et le maquereau). Les ventes de bateau à bateau concurrencent donc directement ce secteur d'activité. Il n'en demeure pas moins que les traiteurs n'ont pas rejeté le principe

proposal, in effect admitting that the objective of the policy is to force higher fish prices.

Foreign vessels can pay more than Canadian buyers because of such factors as lower labour costs (most are from the East Bloc) and year round use of the vessel (while many Canadian plants are seasonally idle). Still, foreigners refuse to engage in over-side sales without generous Government inducements in the form of special allocations of Canadian offshore fish. In 1979, a Swedish company (representing Russian vessels) sold the fishing rights to its allocation of squid to a Japanese company for \$2.6 million profit. The squid ended up competing with Canadian product and the value of the fish ended up in foreign hands.

The Government has used special quota allocations to foreigners as an alternative Treasury with which to subsidize prices for fish sold over-side. The Canadian industry can never hope to compete with the artificial prices that result.

The Minister of Fisheries has said over-side sales would end when Canadian processors negotiated reasonable prices and purchase guarantees. But in Newfoundland, where such negotiations already take place with a powerful fishermen's union, over-side sales have been expanded. And in the Maritimes, negotiations have been attempted, but proven futile, because the Government holds out artificial over-side sales prices as an alternative. This has driven a deep wedge between fishermen and processors at a time when cooperation is needed as never before to improve quality and productivity.

The Minister has dismissed the impact of over-side sales saying they constitute only one per cent of landings. For plants dependent on the species and areas involved, the effect is still severe. But most serious is the political pressure to expand the sales to new areas and species. Over-side sales provide a Government subsidized benefit (i.e. an artificially high price) to those privileged fishermen within range of a freezer vessel. The policy is inequitable. Other fishermen naturally demand over-side sales in their area. The sales must either be stopped or inevitably they will expand to displace more and more of the Canadian processing industry.

des ventes directes quand des excédents de prises sont prévus, à condition 1) que les premières offres de ventes soient faites d'abord à leurs usines et, 2) que des subventions spéciales ne soient pas accordées aux pêcheurs pour les encourager dans la voie des ventes directes. Le gouvernement ne s'est pas rendu à leurs raisons, et ce, en admettant que l'objet de cette politique est d'entraîner le relèvement des prix du poisson sur le marché.

Les armateurs étrangers peuvent offrir des prix supérieurs à ceux des acheteurs canadiens pour certaines raisons, dont les coûts de main-d'œuvre moins élevés (la plupart des marins provenant du bloc des pays de l'Est), l'utilisation annuelle de leurs navires (alors que la plupart des installations canadiennes interrompent saisonnièrement leur exploitation). Il n'empêche que les étrangers refusent de se rendre à la pratique des ventes de bateau à bateau sans bénéficier de généreux privilèges accordés par le gouvernement sous la forme d'autorisations particulières de pêche sur le littoral canadien. C'est ainsi qu'en 1979, une compagnie suédoise (représentant des bateaux russes) a vendu ses droits de pêche portant sur des prises de calmars à une société japonaise, et ce, pour un profit de \$2.6 millions. Les produits en question sont ensuite venus concurrencer les calmars canadiens et tout le bénéfice de l'opération a finalement échu dans des mains étrangères.

Le gouvernement a pris l'habitude d'accorder des quotas spéciaux aux étrangers pour subventionner les prix du poisson vendu dans le cadre des ventes directes. Il s'ensuit que l'industrie canadienne n'a pas le moindre espoir de pouvoir concurrencer ce niveau artificiel des prix.

Le Ministre des Pêches et Océans a déclaré qu'il ne serait mis fin à la pratique des ventes directes que lorsque les traiteurs canadiens négocieront des prix raisonnables et accorderont des garanties d'achat. Il n'en demeure pas moins que cette pratique s'est intensifiée à Terre-Neuve alors même que des négociations étaient en cours avec un puissant syndicat de pêcheurs. Il en est de même dans les provinces Maritimes où des tentatives de négociations n'ont pas eu de lendemain parce que le gouvernement brandit la formule des prix artificiels des ventes de bateau à bateau comme solution de rechange. Il n'est donc pas étonnant qu'il existe un profond clivage entre les pêcheurs et les traiteurs juste au moment où au contraire il faudrait plus que jamais que les uns et les autres se serrent les coudes pour améliorer la qualité et accroître la productivité.

Le Ministre n'a pas reconnu les répercussions néfastes des ventes directes au prétexte qu'elles ne représentent qu'un pour cent des quantités de poisson débarqué. L'incidence demeure grave pour les usines de traitement qui dépendent de l'arrivée de certaines espèces ou des prises effectuées dans des zones de pêche particulières, mais ce qui est encore plus grave, c'est que des pressions politiques sont exercées pour étendre les ventes provenant de prises de nouvelles espèces ou des prises effectuées dans de nouvelles zones. En fait, les ventes de bateau à bateau résultent en une subvention publique des profits (autrement dit se traduit par des prix artificiellement plus élevés) des pêcheurs privilégiés qui se tiennent à portée d'un navire congélateur. La politique en question est injuste, et les autres pêcheurs en viennent naturellement à exiger de pouvoir bénéficier eux aussi des ventes directes dans leurs zones de pêche. Cette pratique doit être interdite, à défaut de quoi elle se généralisera à un point tel qu'elle déstabilisera de plus en plus l'industrie canadienne du traitement des produits de la mer.



What is more, over side sales displaces Canadian labour in shore plants and deprives plant workers of expected earnings. The experience in 1980 at Black Tickle, Labrador has shown that each 1,000 pounds of fish sold over-side eliminates one man day of work. For every extra dollar earned by a fisherman as a result of the marginally higher over-side price, a plant worker loses over \$3.00. In this fashion, cash losses in the secondary sector far outweigh incremental cash benefits to fishermen. A more detailed case study of the situation at Black Tickle, Labrador in 1980 can be provided on request.

Canada Manpower and Immigration should question seriously the perverse effects of DFO's policy of over-side sales on Canadian employment opportunities.

## RECOMMENDATIONS

1. In cooperation with ship owners, operators, unions and federal and provincial governments, CEIC should prepare a five year manpower inventory and needs forecast updated annually for fishing and shipping operations. This is necessary in order to determine the training effort required to meet the skill needs of the fishing and shipping industries.

2. A similar inventory and forecast should be undertaken for the onshore needs of the fishing industry. With the reviewed emphasis on improving plant productivity, plant workers with higher skill levels will be in short supply.

3. Tax and other financial incentives should be provided to the private sector to encourage them to undertake more of the risks involved in training someone.

4. CEIC should examine in detail the policies of DFO as they relate to employment with a view to ensuring that DFO's policies are consistent with the goals of CEIC.

Conséquence encore plus sérieuse, les ventes directes contribuent à la perte d'emplois dans les usines côtières et spolient les travailleurs des salaires escomptés. On l'a bien vu en 1980 à Black Tickle (Labrador), où l'on a constaté que l'écoulement de 1 000 livres de poisson par le biais des ventes directes provoquait la perte d'un jour-homme de travail. Le travailleur d'une usine de traitement perd \$3 chaque fois qu'un pêcheur gagne un dollar de plus par la vente de poisson en mer (puisque le prix de ce poisson est marginalement plus élevé). De cette façon, les pertes directes subies dans le secteur secondaire sont donc de loin bien plus importantes que les bénéfices immédiats des pêcheurs. On peut obtenir sur demande une étude beaucoup plus fouillée de ce qui s'est passé à Black Tickle, en 1980.

Emploi et Immigration Canada devrait sérieusement se pencher sur les graves inconvénients que fait peser sur l'emploi la politique adoptée par le ministère des Pêches et Océans en matière de ventes directes en mer.

## RECOMMANDATIONS

1. La Commission canadienne de l'Emploi et de l'Immigration devrait, de concert avec les armateurs, les opérateurs, les syndicats, et les gouvernements fédéral et provinciaux, s'attacher à préparer un inventaire quinquennal de la main-d'œuvre et des prévisions de besoins mis à jour chaque année pour les activités de pêche et de navigation. Il s'agit là d'une mesure qui s'impose pour évaluer les besoins de formation pour l'obtention des compétences professionnelles nécessaires à ces activités.

2. Un inventaire et des prévisions de même nature doivent être effectués pour les activités terrestres liées à la pêche. Avec l'amélioration de la productivité des usines côtières, il y aura pénurie de personnel hautement qualifié.

3. Des stimulants fiscaux et d'autres mesures financières du même ordre devraient venir encourager le secteur privé à assumer une plus grande part des risques lorsqu'il s'agit de former du personnel.

4. La Commission canadienne de l'Emploi et de l'Immigration devrait s'attacher à examiner d'une façon détaillée les politiques du ministère des Pêches et des Océans en ce qu'elles touchent à l'emploi et s'assurer qu'elles coïncident avec les objectifs de la C.C.E.I.

























*If undelivered, return COVER ONLY to:*

Canadian Government Printing Office,  
Supply and Services Canada,  
45 Sacré-Coeur Boulevard,  
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

*En cas de non-livraison,  
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:*  
Imprimerie du gouvernement canadien,  
Approvisionnement et Services Canada,  
45, boulevard Sacré-Coeur,  
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

---

## WITNESSES—TÉMOINS

### *From the Fisheries Council of Canada:*

Mr. K. M. Campbell, President;

Mr. Bruce Chapman, Deputy Executive Director, Seafood  
Producers Association of Nova Scotia.

### *Du Conseil canadien des pêcheries:*

M. K. M. Campbell, président;

M. Bruce Chapman, sous-directeur exécutif, Seafood Pro-  
ducers Association of Nova Scotia.

# REPRINT

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 33

Thursday, April 16, 1981  
Wednesday, May 6, 1981

Chairman: The Honourable Warren Allmand

# RÉIMPRESSION

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 33

Le jeudi 16 avril 1981  
Le mercredi 6 mai 1981

Président: L'honorable Warren Allmand

*Minutes of Proceedings and Evidence  
of the Special Committee on*

*Procès-verbaux et témoignages  
du Comité spécial sur les*

## Employment Opportunities for the '80s

## Perspectives d'emploi pour les années 80

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

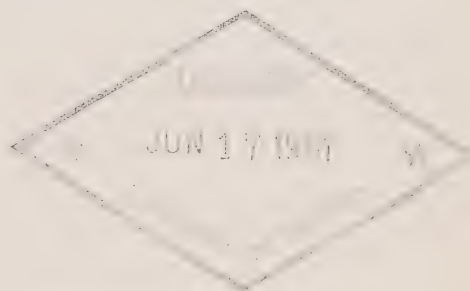
Ordre de renvoi

WITNESSES:

See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



First Session of the  
Thirty-second Parliament, 1980-81

Première session de la  
trente-deuxième législature, 1980-1981



SPECIAL COMMITTEE ON EMPLOYMENT  
OPPORTUNITIES FOR THE '80s

*Chairman:* The Honourable Warren Allmand

*Vice-Chairmen:*

Mr. Gilles Marceau  
Mr. Jim Hawkes

Messrs.

Lonsdale

McDermid

COMITÉ SPÉCIAL SUR LES PERSPECTIVES  
D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

*Président:* L'honorable Warren Allmand

*Vice-présidents:*

M. Gilles Marceau  
M. Jim Hawkes

Messieurs

Orlikow

Tobin—(7)

(Quorum 4)

*Le greffier du Comité*

Charles Bellemare

*Clerk of the Committee*

## MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, APRIL 16, 1981  
(46)

## [Text]

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met at 9:11 o'clock a.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

*Members of the Committee present:* Messrs. Allmand, Hawkes, Lonsdale, Marceau, McDermid and Tobin.

*In attendance:* Miss Audrey O'Brien, Committee Clerk; Mr. Murray Hardie, Executive Director; Mr. G. S. Swartz, Director of Research; Mr. Kevin Kerr, Research Officer.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference.

The Committee proceeded to consider its future business.

On motion of Mr. Hawkes, it was resolved,—That the Committee visit Belgium and the Netherlands from May 4, 1981 to May 7, 1981 instead of on the dates previously agreed to.

On motion of Mr. McDermid, it was resolved,—That the Committee hear any remaining non-governmental witnesses in Ottawa during the week of May 11, 1981; travel to Thunder Bay, Ontario, Edmonton and Fort McMurray, Alberta, and Yellowknife, Northwest Territories, accompanied by the necessary staff, during the week of May 18, 1981; and hear witnesses in Ottawa from those ministries on a list approved by the Chairman, during the week of May 25, 1981.

On motion of Mr. Tobin, it was resolved,—That the Committee sit on Wednesday May 6, 1981, to hear any non-governmental witnesses able to appear at that time.

On motion of Mr. Hawkes, it was resolved,—That the Chairman be authorized to hold meetings to receive and authorize the printing of evidence when a quorum is not present, provided that at least one other member is present.

On motion of Mr. Marceau, it was ordered,—That Mr. John Kettle be engaged to prepare material relating to employment forecasting for the Committee's use at a cost not exceeding \$2,000.

On motion of Mr. Marceau, it was ordered,—That a summary of testimony before the Committee and an economic survey of Sweden, both prepared by the Research Department of the Library of Parliament, be sent for translation to a private firm in order that they may be ready by Friday, April 26, 1981.

At 10:32 o'clock a.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

WEDNESDAY, MAY 6, 1981  
(47)

The Special Committee on Employment opportunities for the '80s met at 9:33 o'clock a.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

*Members of the Committee present:* Messrs. Allmand and Tobin.

## PROCÈS-VERBAL

LE JEUDI 16 AVRIL 1981  
(46)

## [Traduction]

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à 9 h 11 sous la présidence de M. Allmand (président).

*Membres du Comité présents:* MM. Allmand, Hawkes, Lonsdale, Marceau, McDermid et Tobin.

*Aussi présents:* M<sup>lle</sup> Audrey O'Brien, greffier du Comité; M. Murray Hardie, directeur exécutif; M. G. S. Swartz, directeur de la recherche; M. Kevin Kerr, attaché de recherche.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi.

Le Comité entreprend l'étude de ses prochains travaux.

Sur motion de M. Hawkes, il est décidé,—Que le Comité se rende en Belgique et aux Pays-Bas du 4 au 7 mai 1981 plutôt qu'aux dates prévues précédemment.

Sur motion de M. McDermid, il est décidé,—Que le Comité entende tous les autres témoins qui ne représentent pas le gouvernement, à Ottawa, au cours de la semaine du 11 mai 1981; se rende à Thunder Bay (Ontario), à Edmonton et à Fort McMurray (Alberta) et à Yellowknife (Territoires du Nord-Ouest) accompagné par le personnel nécessaire au cours de la semaine du 18 mai 1981; et entende les témoins des ministères figurant sur une liste approuvée par le président, au cours de la semaine du 25 mai 1981, à Ottawa.

Sur motion de M. Tobin, il est décidé,—Que le Comité siège le mercredi 6 mai 1981 pour entendre les témoins qui ne représentent pas le gouvernement et qui peuvent comparaître à cette date.

Sur motion de M. Hawkes, il est décidé,—Que le président soit autorisé à tenir des séances, à recevoir des témoignages et, à défaut de quorum, à en autoriser l'impression pourvu qu'au moins un autre membre soit présent.

Sur motion de M. Marceau, il est ordonné,—Que M. Kettle soit engagé pour préparer la documentation relative aux prévisions d'emploi pour l'usage du Comité, à un coût ne dépassant pas \$2,000.

Sur motion de M. Marceau, il est ordonné,—Qu'un résumé des témoignages devant le Comité et qu'une étude économique de la Suède, tous deux préparés par le Service de recherches de la Bibliothèque du Parlement, soient envoyés à un organisme privé de traduction, afin de les obtenir au plus tard le vendredi 26 avril 1981.

A 10 h 32, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

LE MERCREDI 6 MAI 1981  
(47)

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à 9 h 33 sous la présidence de M. Allmand (président).

*Membres du Comité présents:* MM. Allmand et Tobin.



*In attendance:* Mr. G. S. Swartz, Director of Research; Mr. Kevin Kerr, Research Officer.

*Witnesses: From Algonquin College of Applied Arts and Technology:* Mrs. Sheila Murray, Dean of Continuing Education and Senior Adult Training Officer; Mr. Trip Kennedy, Director, Adult Basic Education; Mr. Ron Watson, Director, Lanark Campus; Ms. Lise Trottier, Senior Administrative Training Officer; Mr. Roland Desforges, Director, Hawkesbury Campus; Mr. Wayne Wilson, Teacher, Apprenticeship Programs; Mr. Keith Younghusband, Business Programs.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference.

The witnesses made a statement and answered questions.

At 11:37 o'clock a.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

*Aussi présents:* M. G. S. Swartz, directeur de la recherche; M. Kevin Kerr, attaché de recherche.

*Témoins: Du collège Algonquin des arts appliqués et de technologie:* M<sup>me</sup> Sheila Murray, doyen de l'éducation permanente et agent principal de formation des adultes; M. Trip Kennedy, directeur, Éducation de base des adultes; M. Ron Watson, directeur, Campus Lanark; M<sup>me</sup> Lise Trottier, agent principal de la formation administrative; M. Roland Desforges, directeur, Campus Hawkesbury; M. Wayne Wilson, enseignant, Programmes d'apprentissage; M. Keith Younghusband, Programmes commerciaux.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi.

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 11 h 37, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

*Le greffier du Comité*

Charles Bellemare

*Clerk of the Committee*

## EVIDENCE

*(Recorded by Electronic Apparatus)*

Thursday, April 16, 1981

• 0913

*[Texte]*

**The Chairman:** Perhaps we could start with our consultations in Europe. I consulted with most of you outside the House of outside the meetings and you seemed to be agreeable to putting what was originally scheduled for next week in Belgium and Holland the week after we do France, Sweden, Germany and England on a Monday, a Tuesday and a Wednesday, more or less. The DND flight comes back on Friday from London at 9 o'clock and from Lahr at 3 o'clock in the afternoon on the Friday and you would have to get over there, and so I think those meetings will have to be held on Monday, Tuesday and Wednesday or even Thursday morning but not much later. Enough of you have said you were willing to do that. I will not be doing that. John McDermid says he will not be doing that. We are just going to stay the week we were originally going to stay. I understand, Gilles, you are ready to do that. Jim Hawkes is ready to do that.

**Mr. Tobin:** Is someone staying the extra day for The Hague?

**The Chairman:** No, the extra week.

**Mr. Tobin:** I am coming back on the fourth.

**The Chairman:** We are just going for the week, too. I do not know about Bruce Lonsdale and he is not here. I would hope that at least three would go.

**Mr. Hawkes:** I have talked to him and he is going.

• 0915

**The Chairman:** He is. Fine, that is great.

Let me ask the staff, have we been able to change it? It all depends, of course, whether the people in Belgium and Holland were able to change this. What information do you have? Are they able to change the meetings from next week until the third week?

**Mr. M. Hardie (Executive Director, Research):** We have not had any telexes back. We have requested that the programs that were set up originally for the first week be changed in their entirety to the week that we are now talking about. Those telexes were only sent on Tuesday and they have not had a chance to complete their consultations with the various government officials.

**The Chairman:** Only Tuesday of this week?

**Mr. Hardie:** Tuesday that we finally gave them the specific dates that we were going over.

**The Chairman:** I thought we had agreed last week that we would do that.

**Mr. Hardie:** No, it had not been finalized.

**The Chairman:** I thought we had done that last Thursday. You see, we have to make it clear to them that originally we were supposed to do this on a Tuesday, a Wednesday, a Thursday and a Friday. You will not be able to do that this time. It would have to be done on Monday, a Tuesday, a

## TÉMOIGNAGES

*(Enregistrement électronique)*

Le jeudi 16 avril 1981

*[Traduction]*

**Le président:** Peut-être pourrions-nous commencer par le voyage en Europe. Je vous ai déjà consultés pour la plupart, à la Chambre, et vous sembliez d'accord pour que l'on fasse ce que l'on avait d'abord prévu pour la semaine prochaine, en Belgique, et aux Pays-Bas la semaine suivant la visite en France, en Suède, en Allemagne et en Angleterre, soit le lundi, le mardi et le mercredi suivants, ou à peu près. Le vol de la Défense revient le vendredi de Londres, à 9 heures, et de Lahr à 14 heures. Comme il faudra vous rendre à l'un de ces deux points de départ, je crois que les réunions devront ne pas dépasser lundi, mardi et mercredi, ou même peut-être jeudi matin, mais pas beaucoup plus tard. Nous avons un nombre suffisant de membres disposés à continuer jusqu'à cette date. Moi, je ne pourrai pas. John McDermid dit qu'il ne le fera pas non plus. Nous ne resterons que la semaine initialement prévue. Je crois que, par contre, Gilles est d'accord. Jim Hawkes aussi.

**M. Tobin:** Quelqu'un reste-t-il un jour de plus pour la Haye?

**Le président:** Non, une semaine de plus.

**M. Tobin:** Moi, je reviens le 4.

**Le président:** Nous aussi, nous n'y allons que pour une semaine. Je ne sais pas ce que fait Bruce Lonsdale; il n'est pas arrivé. J'espère qu'il y aura au moins trois députés.

**M. Hawkes:** Je lui en ai parlé et il m'a dit qu'il venait.

**Le président:** Bon, parfait.

Je m'adresse maintenant au personnel: a-t-on réussi à changer? Tout dépend, évidemment, si le programme en Belgique et aux Pays-Bas a pu être changé. Qu'en est-il? A-t-on pu remettre les réunions prévues pour la semaine prochaine à la troisième semaine?

**M. M. Hardie (directeur exécutif, Recherches):** Nous n'avons pas reçu les télex de réponses. Nous avons demandé que les programmes prévus initialement pour la première semaine soient entièrement remis à la semaine d'après, mais les télex n'ont été envoyés que mardi, et les consultations avec les divers fonctionnaires ne sont donc pas terminées.

**Le président:** Mardi de cette semaine?

**M. Hardie:** Oui, c'est seulement mardi que nous avons finalement donné les dates précises.

**Le président:** Je crois que nous nous étions mis d'accord la semaine dernière.

**M. Hardie:** Non, ce n'était pas confirmé.

**Le président:** Je croyais que c'était décidé jeudi dernier. Vous comprenez, il faut bien préciser qu'à l'origine, nous avions prévu ces réunions le mardi, le mercredi, le jeudi et le vendredi. Ce ne sera pas possible cette fois-ci. Il faudra, au contraire, que ce soit le lundi, le mardi, le mercredi, et



[Text]

Wednesday and part of Thursday or you miss a whole other week.

**Mr. Hardie:** That is the specific request that went to turn it into a Monday-to-Thursday period; the first two days in Brussels and the second two days in The Hague.

**The Chairman:** I guess it is all up in the air with respect to the second week. We await confirmation. It depends on whether they can switch what was planned for Brussels and Holland. If they cannot switch it, we will have to drop it altogether, I guess, and everybody will just go for the one week. They are all confirmed for the first week, but they have not been confirmed in switching them from week one to week three.

One of the principal reasons of going to Holland was not to visit the Dutch government but to go to Philips Eindhoven. Where is that in here?

**Mr. Hardie:** On the itinerary I gave you, Eindhoven is now scheduled for the Thursday, May 7.

**The Chairman:** Where was it on the original schedule?

**Mr. Hardie:** On the original schedule it was planned for Friday, April 24.

**The Chairman:** It does not seem to be on my schedule at all.

**Mr. Hawkes:** It is on the very last page.

**The Chairman:** Is it on the new schedule?

**Mr. McDermid:** It is on page 2 of the last schedule.

**The Chairman:** All right. How do the staff recommend if they are in The Hague on Thursday at 4.30 o'clock? Would they go to Lahr from there for 3 o'clock on Friday?

**The Clerk of the Committee (Ms. O'Brien):** Yes, but we still do not have confirmation of places on that plane on May 8. That is completely booked according to the last information we have.

**The Clerk of the Committee (Mr. Bellemare):** We will probably have to go back commercial.

**The Chairman:** Oh, I see. By the way, what could they do? Could you inform me on this? Does DND charge us regular fare for each person going from the committee?

**The Clerk (Mr. Bellemare):** Mr. Chairman, I understand the charges are waived.

**The Chairman:** They do not charge. So we save money by doing on the DND flight. How is it that MOT charges us a fare when we take an MOT plane?

**The Clerk (Mr. Bellemare):** That is an entire chartered. This is just . . .

**The Chairman:** So they just charge us one fare when we charter the plane, but they charge you nothing if you get on the plane . . .

**The Clerk (Mr. Bellemare):** They are different departments.

**The Chairman:** That is right. So they do not charge the committee anything.

**The Clerk (Mr. Bellemare):** That is what they tell me.

**The Chairman:** That is quite a difference. So it means we end up paying six, seven fares.

[Translation]

peut-être le jeudi matin, sinon vous perdez encore toute une semaine.

**M. Hardie:** C'est justement ce que nous avons demandé, du lundi au jeudi; les deux premiers jours à Bruxelles et les deux suivants à La Haye.

**Le président:** Si je comprends bien, rien n'est encore décidé ni confirmé pour la deuxième semaine. Tout dépend s'ils peuvent repousser ce que l'on avait prévu pour Bruxelles et les Pays-Bas. Sinon, il faudra tout laisser tomber, et tout le monde rentrera après une semaine. Tout est confirmé pour la première semaine, mais l'on n'a pas de réponse pour la deuxième.

Une des principales raisons de la visite aux Pays-Bas n'est pas les entretiens avec les représentants du gouvernement néerlandais, mais la visite de Philips, à Eindhoven. Où cela se trouve-t-il?

**M. Hardie:** Dans l'itinéraire que je vous ai donné, Eindhoven est maintenant prévu pour le jeudi 7 mai.

**Le président:** Où était-ce à l'origine?

**M. Hardie:** C'était prévu pour le vendredi 24 avril.

**Le président:** Je ne le vois pas du tout sur mon programme.

**M. Hawkes:** C'est à la toute dernière page.

**Le président:** Est-ce dans le nouveau programme?

**M. McDermid:** A la page 2 du nouveau programme.

**Le président:** Bien. Que recommande le personnel si l'on se trouve à La Haye le jeudi, à 16 h 30? Est-il préférable d'appeler à Lahr pour le vendredi, à 15 heures?

**Le greffier du Comité (Mme O'Brien):** Oui, mais nous n'avons pas de confirmation pour ce vol du 8 mai. Aux dernières nouvelles, il était absolument complet.

**Le greffier du Comité (M. Bellemare):** Il vous faudra probablement rentrer par un vol commercial.

**Le président:** Oh, je vois. Au fait, que peut-on faire? La Défense nous fait-elle payer le tarif régulier pour chaque personne voyageant avec le Comité?

**Le greffier (M. Bellemare):** Monsieur le président, c'est gratuit, si je ne m'abuse.

**Le président:** C'est gratuit! Nous économisons donc en prenant les vols de la Défense. Comment se fait-il alors que le ministère des Transports nous fasse payer lorsque nous voyageons à bord d'un de ses avions?

**Le greffier (M. Bellemare):** C'est que tout l'avion est nolié. Dans ce cas, c'est . . .

**Le président:** On ne paie donc que lorsque l'on nolié un avion, mais si l'on prenait place à bord d'un autre . . .

**Le greffier (M. Bellemare):** Il s'agit de deux ministères distincts.

**Le président:** C'est vrai. Il n'en coûtera donc rien au Comité.

**Le greffier (M. Bellemare):** C'est ce que l'on m'a dit.

**Le président:** C'est une grosse différence. Cela veut dire que nous allons payer six ou sept voyages.

[Texte]

[Traduction]

• 0920

**Mr. McDermid:** Just what you would notice.

**The Chairman:** So it means that we end up paying 6 or 7 fares. Audrey, what about the flight on the 4th—the one that John McDermid, myself and Brian Tobin will be on?

**The Clerk (Ms. O'Brien):** You are confirmed on that.

**The Chairman:** We are confirmed coming back.

**The Clerk (Ms. O'Brien):** That is right, coming back.

**The Chairman:** Out of London?

**The Clerk (Ms. O'Brien):** That is right. And we have confirmation for the rest of group that will be remaining, if the Brussels and The Hague things are rescheduled. We have confirmations for them on the 11th, which is a Monday, which I realize is very late but it is just a backup thing since it was available.

**The Chairman:** What is the difference in cost if they stay over for four more days.

**The Clerk (Ms. O'Brien):** I suspect that the cost would still be less than flying back commercial, but I can double-check that. I would think that flying back commercial would be more expensive than keeping them there for four days.

**The Chairman:** Well, do it whichever way is the best and can accommodate three other people. Gilles, since you, Hawkes and Lonsdale are the three, I will let you decide whether you should—and the staff, too—take the DND flight out of Lahr or the commercial. Jim, is that all right?

**Mr. Hawkes:** One of the thoughts that occurred to me, and I do not know how Gilles or Bruce feel, is, there accommodation on the Lahr base? If we cannot come out until the 11th but we went over there on the 18th—you know, most military bases have accommodations...

**The Chairman:** There are lots of hotels around Lahr. Lahr is quite a beautiful city and it is in the Black Forest.

**Mr. Tobin:** Bases usually have VOQs, visiting officers quarters, that are usually...

**The Chairman:** Well, I have been there twice and it is right in the middle of a beautiful city, a Black forest city, and it is only 20 miles or 10 miles from Strasbourg, it is right on the Rhine. It is in the Black forest on the Rhine. There is no trouble finding accommodation in Lahr. There are several hotels—big ones and little ones—all around. And, as I say, Strasbourg is only a half-hour ride by car; it is right across the river from Strasbourg, which is a large city.

So, could I leave that in your hands. I do not want to worry about...

**Mr. Tobin:** Mr. Chairman, when do you and John go to London, on the 29th?

**The Chairman:** Well, we are all in London anyway. For the first part of the week, we are in West Germany, and for the second part of the week we are in London, and we just stay there until the plane leaves Monday morning.

**M. McDermid:** Justement ce que vous remarqueriez.

**Le président:** Ce qui signifie que nous paierons en définitive six ou sept billets. Audrey, où en est le vol du 4, celui que John McDermid, moi-même et Brian Tobin devons prendre?

**Le greffier (Mme O'Brien):** Vos places sont confirmées.

**Le président:** Nos places de retour sont confirmées.

**Le greffier (Mme O'Brien):** C'est exact, vos places de retour.

**Le président:** Depuis Londres?

**Le greffier (Mme O'Brien):** Oui. Les places de ceux qui resteront sont confirmées, si les dates pour Bruxelles et La Haye sont modifiées. Les places sont confirmées pour le vol du 11, un lundi, ce qui est assez tard, je le reconnais, mais c'est une simple précaution.

**Le président:** Quelle est la différence de prix s'ils restent quatre jours de plus?

**Le greffier (Mme O'Brien):** Je suppose que cela revient moins cher que de prendre une ligne régulière, mais je peux vérifier. Je pense que revenir en ligne régulière coûterait plus cher que de les garder quatre jours de plus.

**Le président:** Faites au mieux avec trois personnes de plus. Gilles, étant donné que vous, Hawkes et Lonsdale êtes ces trois personnes, je vous laisse le choix, ainsi qu'au personnel, entre l'avion de la Défense nationale, depuis Lahr, ou un vol commercial. Jim, cela vous va-t-il?

**M. Hawkes:** J'ai pensé à une chose et je ne sais quel est le sentiment de Gilles, ou de Bruce, à ce sujet, mais y a-t-il de quoi loger à la base de Lahr? Devrons-nous attendre jusqu'au 11, ou pourrions-nous y aller le 8; la plupart des bases militaires peuvent loger...

**Le président:** Il ne manque pas d'hôtels autour de Lahr. Lahr est une très belle ville, dans la Forêt Noire.

**M. Tobin:** Généralement, les bases ont des chambres pour les officiers en visite, chambres qui sont généralement...

**Le président:** J'y suis allé deux fois, et c'est au milieu d'une très belle ville, d'une ville de la Forêt Noire, et ce n'est qu'à 20 milles, ou 10 milles de Strasbourg, au bord du Rhin. C'est dans la Forêt Noire, au bord du Rhin. Trouvez de quoi se loger à Lahr n'est pas un problème. Il y a plusieurs hôtels, des grands et des petits, tout autour. Strasbourg n'est qu'à une demi-heure de voiture, de l'autre côté du fleuve, et c'est une grande ville.

Je vous laisse la décision. Je ne veux pas m'occuper...

**M. Tobin:** Monsieur le président, quand vous rendez-vous avec John à Londres, le 29?

**Le président:** Nous serons tous à Londres, de toutes manières. Pendant la première partie de la semaine, nous serons en Allemagne de l'Ouest, et pendant la deuxième partie, nous serons à Londres, et nous y resterons jusqu'au départ de l'avion, lundi matin.



## [Text]

**Mr. Tobin:** The committee I am on goes to Paris and there is no mention here of whether the Paris to London trip is . . .

**The Chairman:** Oh, I see, you are not with us.

**Mr. Tobin:** When are you going to London, that is what I am wondering?

**The Chairman:** On the 29th.

**Mr. Tobin:** So we are going to Paris on the . . .

**Mr. Hardie:** Mr. Tobin, the Paris group wraps up on Thursday evening. The London group wraps up on the Friday night, so you would be able, on the Friday, to fly over the London, should you wish.

**The Chairman:** May 1 is a holiday in all the European countries except England. It is Labour Day, everything is closed over there.

Okay, could I find out now who is going on the DND flight on Thursday? Are they going to hold that flight for Lonsdale and Hawkes?

**The Clerk (Ms. O'Brien):** Yes.

**The Chairman:** So they will be able to go Thursday night, so that is settled.

**The Clerk (Ms. O'Brien):** That is right.

**The Chairman:** The rest of us, meaning Gilles Marceau, myself, John McDermid, Brian Tobin, will all go on Saturday night by Air Canada to Frankfurt.

**The Clerk (Ms. O'Brien):** No. The Stockholm group, sub-committee "A", Mr. Marceau, Mr. Tobin and the taff, will be flying Friday night to Stockholm. They will be getting there in the afternoon on Saturday. Right now I have reservations for the people who are going to Nuremberg, leads by yourself, as leaving Saturday and getting in Sunday afternoon, which is what had been originally planned. There is no change in that.

**The Chairman:** Yes. Right.

**The Clerk (Ms. O'Brien):** But I understand you want to leave from Montreal, though.

**The Chairman:** Well, I will check that out personally with you. I looked at the schedules and I just could not understand why, since I will be in Montreal, I had to go from Montreal to Toronto.

But do not change that, I will get in touch with you this afternoon about that, okay?

• 0925

**The Clerk (Ms. O'Brien):** Okay.

**The Chairman:** Who is the other one?

**The Clerk (Ms. O'Brien):** Mr. McDermid, who is leaving from Toronto.

**The Chairman:** Bruce, you are coming with us too—to London and Germany? You are going to meet us in Nuremberg?

**Mr. Lonsdale:** That is right, yes.

**The Chairman:** And John, you and I are going to Nuremberg on Saturday with Gerry and Murray. Gerry, are you going to come for the one week?

## [Translation]

**M. Tobin:** Mon comité se rend à Paris, et rien ne dit comment le voyage de Paris à Londres . . .

**Le président:** Je vois, vous n'êtes pas dans notre groupe.

**M. Tobin:** Quand vous rendez-vous à Londres? C'est ce que je veux savoir.

**Le président:** Le 29.

**M. Tobin:** Donc, nous allons à Paris le . . .

**M. Hardie:** Monsieur Tobin, les réunions du groupe de Paris se terminent le jeudi soir. Celles du groupe de Londres le vendredi soir. Vous pourriez donc, le vendredi, prendre l'avion pour Londres si vous le souhaitez.

**Le président:** Le 1er mai est un jour férié dans tous les pays européens, sauf en Angleterre. C'est la Fête du travail, tout est fermé.

Pourrais-je savoir maintenant qui prendra le vol de la Défense, jeudi? Vont-ils faire retarder le départ pour Lonsdale et Hawkes?

**Le greffier (Mme O'Brien):** Oui.

**Le président:** Ils pourront donc partir jeudi soir. C'est donc réglé.

**Le greffier (Mme O'Brien):** Oui.

**Le président:** Les autres, c'est-à-dire Gilles Marceau, moi-mêmes, John McDermid et Brian Tobin partiront samedi soir, avec Air Canada, pour Francfort.

**Le greffier (Mme O'Brien):** Non. Le groupe de Stockholm, le sous-comité «A», c'est—à-dire M. Marceau, M. Tobin et le personnel, prendront l'avion vendredi soir pour Stockholm. Ils arriveront samedi après-midi. J'ai déjà les réservations pour ceux qui iront à Nuremberg avec vous; ils partiront samedi et arriveront dimanche après-midi, c'est-à-dire ce qui avait été prévu à l'origine. Il n'y a pas de changement.

**Le président:** Oui. Très bien.

**Le greffier (Mme O'Brien):** Cependant, je crois comprendre que vous voulez partir de Montréal.

**Le président:** Je vérifierai personnellement avec vous. J'ai consulté l'horaire et je ne peux pas comprendre pourquoi, étant donné que je serai à Montréal, il me faut aller de Montréal à Toronto.

Ne changez rien pour le moment, je vous en reparlerai ce samedi-midi, d'accord?

**Le greffier (Mme O'Brien):** C'est bien.

**Le président:** Et l'autre, qui est-ce?

**Le greffier (Mme O'Brien):** Il s'agit de M. McDermid, qui part de Toronto.

**Le président:** Bruce, vous aussi vous venez avec nous en Allemagne et à Londres? Vous allez nous reconstruire à Nuremberg?

**M. Lonsdale:** C'est exact. Oui.

**Le président:** John, vous et moi partons pour Nuremberg samedi, avec Gerry et Murray. Gerry, allez-vous être de nos côtés cette semaine-là?

[Texte]

**Mr. Gerald Swartz (Director of Research):** I do not think so.

**The Chairman:** Gerry is thinking of backing out, because he has to start writing the report—I will get to that in a second. Who, of the staff, is going on the Germany-England trip? You have listed yourself, Mr. McDermid, Mr. Swartz and myself. Who is on the other one?

**Mr. Hardie:** On the other one there are Gilles Marceau, Jim Hawkes, Bruce Lonsdale and the staff—Audrey, Mr. Kerr and two...

**The Chairman:** There is duplication here, though. I want to know who is coming to England and West Germany. There are myself, McDermid and Lonsdale—who are the staff in those two countries? Mr. Swartz is not going. So there is just you and there is no clerk. There was supposed to be Gerry—Who is on the other one, in Sweden and France, who is on the staff?

**The Clerk (Ms. O'Brien):** I am the clerk, there are two interpreters, and Mr. Kerr is the researcher.

**The Chairman:** I see. Charles, you are not going?

**The Clerk (Mr. Bellemare):** Originally, there were to be Murray, and Audrey as his opposite number, and a researcher with each committee, but now, Gerry is not going with your committee.

**The Chairman:** So the question is whether we should get somebody to replace Gerry.

**Mr. Swartz:** The question is, who?

**The Chairman:** What about Guertin? He has been working with us. Can you inquire?

**Mr. Swartz:** I can inquire, but it is my impression that he would prefer not to go because of other matters that he is involved in.

**The Chairman:** Okay.

**Mr. Hawkes:** May I put a suggestion in? If Guertin is willing to go, you might switch Guertin and Kevin, because Guertin is bilingual and Kevin is not and Guertin would better with our subcommittee.

**The Chairman:** If that is the case would he mind going to Germany and England?

**Mr. Kevin Kerr (Researcher):** That would be even better, because as I said to you earlier, I have to be back on the eighth, so in case there is a layover for that weekend, I cannot stay, I have to come back on a commercial flight anyway.

**The Chairman:** Can you contact Guertin and see if he can do it? Audrey, you are with that group anyway.

**The Clerk (Ms. O'Brien):** Yes.

**The Chairman:** And are you going to do the second week tour in Belgium and Holland?

[Traduction]

**M. Gerald Swartz (directeur de la recherche):** Je ne le crois pas.

**Le président:** Gerry songe à se désister, car il doit commencer à rédiger le rapport. J'y reviendrai dans un instant. Qui sera du voyage Allemagne-Angleterre? Vous avez indiqué votre propre nom, et plus de celui de M. McDermid, de M. Swartz et du mien. Qui fait partie de l'autre groupe?

**M. Hardie:** Il y aura Gilles Marceau, Jim Hawkes, Bruce Lonsdale et les membres du personnel, soit Audrey O'Brien, M. Kerr et deux...

**Le président:** Il y a dédoublement ici. J'aimerais savoir qui va venir en Angleterre et en Allemagne de l'Ouest. A part moi-même, M. McDermid et M. Lonsdale, qui, du personnel de soutien, nous accompagnera dans ces deux pays? M. Swartz ne vient pas; il ne reste donc plus que vous, et il n'y a pas de greffier. Ce devait être Gerry, mais celui-ci fait partie de l'autre groupe, celui qui ira en Suède et en France. J'aimerais donc savoir qui fait partie du personnel de soutien?

**Le greffier (Mme O'Brien):** C'est moi qui suis le greffier, et il y a deux interprètes, ainsi que M. Kerr, qui est le chercheur.

**Le président:** Je vois. Charles, vous n'y allez pas?

**Le greffier (M. Bellemare):** Il avait d'abord été décidé que Murray et Audrey seraient du voyage, ainsi qu'un chercheur pour chaque comité, mais maintenant, Gerry n'y va pas.

**Le président:** Il faut donc se demander s'il faut remplacer Gerry.

**M. Swartz:** Il s'agit de savoir qui.

**Le président:** Que pensez-vous de M. Guertin? Il a déjà travaillé pour nous. Pouvez-vous vous renseigner là-dessus?

**M. Swartz:** Oui, je puis le faire, mais j'ai l'impression qu'il préférerait s'abstenir, étant donné le travail dans lequel il est présentement engagé.

**Le président:** Très bien.

**M. Hawkes:** Me permettez-vous de proposer quelque chose? Si M. Guertin est disposé à venir, on pourrait substituer ce dernier à Kevin, étant donné qu'il est bilingue et que Kevin ne l'est pas, et qu'ainsi, il travaillerait mieux auprès du sous-comité.

**Le président:** Si tel est le cas, sera-t-il disposé à aller en Allemagne et en Angleterre?

**M. Kevin Kerr (chercheur):** Cela me paraît encore plus intéressant, car, ainsi que je vous l'ai dit plus tôt, je dois être de retour le 8. Par conséquent, si le vol est retardé pendant la fin de semaine, je pourrai attendre, je devrai prendre un avion commercial.

**Le président:** Pouvez-vous entrer en contact avec M. Guertin et vérifier s'il peut accepter ces dispositions? Audrey, de toute façon, vous êtes de ce groupe.

**Le greffier (Mme O'Brien):** Oui.

**Le président:** Allez-vous aussi être avec lui la deuxième semaine, lors du voyage en Belgique et aux Pays-Bas?



[Text]

**The Clerk (Ms. O'Brien):** I was not planning on it, but I can.

**The Chairman:** Somebody has to organize it.

**The Clerk (Ms. O'Brien):** I am organizing it, but I thought Murray was going to be accompanying the group.

**The Chairman:** Fine, okay. So he will do what the Clerk usually does?

**The Clerk (Ms. O'Brien):** That is correct.

**The Chairman:** Okay. Would you ask Guertin if he wants to go?

**Mr. Swartz:** Sure, do you want me to do that now?

**The Chairman:** No, not right now, but do it today. Is everything else organized, Audrey? The hotels, and so on and so on?

**The Clerk (Ms. O'Brien):** The hotels for the first week, for the part of the itinerary that has not changed, are all solidly confirmed. I am afraid that I cannot give any assurances for the second week, because it is all sort of still up in the air.

**The Chairman:** Of course, the whole thing is subject to go or not to go, depending upon whether they would agree to do it.

**The Clerk (Ms. O'Brien):** That is right, but dans la mesure du possible, everything else has been nailed down.

**The Chairman:** And there are two interpreters going with the other group, the one that goes to France and to Sweden.

**The Clerk (Ms. O'Brien):** That is right.

**The Chairman:** Will they go to Belgium and Holland too?

**The Clerk (Ms. O'Brien):** Yes, because they had originally been planned.

**The Chairman:** Jim, I was going to suggest that in the two French-speaking countries, France and Belgium, Gilles would act as chairman, and in Sweden and in Holland you would act as chairman. Is that acceptable to you?

• 0930

**Mr. Hawkes:** We will work it out. If the people speak French better in Holland than they do English...

**Mr. Marceau:** No problem.

**The Chairman:** That is fine. You are both vice-chairmen and that may be a good way of doing it.

**Mr. Swartz:** If Mr. Guertin is unable to go to Europe with the committee, do you have a suggestion for someone else?

**The Chairman:** Kevin cannot stay for the second week. It certainly would be helpful to have a researcher with the committee in Belgium and Holland, and in Sweden and France. Who else was doing research work with us?

**Mr. Swartz:** The people on contract still have reports to get in to me and I am doubtful about sending...

[Translation]

**Le greffier (Mme O'Brien):** Je ne le prévoyais pas, mais je suis disponible.

**Le président:** Il faut que quelqu'un s'occupe d'organiser cela.

**Le greffier (Mme O'Brien):** C'est que je croyais que c'était Murray qui? accompagnerait ce groupe.

**Le président:** C'est bien. Dans ce cas, accomplira-t-il les tâches habituellement dévolues au greffier?

**Le greffier (Mme O'Brien):** Oui, c'est exact.

**Le président:** C'est bien. Auriez-vous l'obligeance de demander à M. Guertin s'il veut venir?

**M. Swartz:** Certainement; voulez-vous que je m'en occupe immédiatement?

**Le président:** Non, pas à l'instant, mais aujourd'hui. Le reste est-il organisé, Audrey? J'entends par là la réservation des chambres d'hôtel, etc.

**Le greffier (Mme O'Brien):** Pour ce qui est de la première semaine, l'itinéraire n'a pas été modifié et la réservation des chambres a été confirmée. Je ne suis toutefois pas en mesure de donner quelque assurance que ce soit quant à la deuxième semaine, étant donné que les dispositions s'y rapportant sont encore trop incertaines.

**Le président:** Bien entendu, ces dispositions dépendent du fait que nous partirons ou non.

**Le greffier (Mme O'Brien):** C'est exact, mais inasmuch as it was possible, toutes les dispositions ont été prises.

**Le président:** Il y a aussi deux interprètes qui accompagnent l'autre groupe, c'est-à-dire celui qui sera en France et en Suède.

**Le greffier (Mme O'Brien):** C'est juste.

**Le président:** Est-ce qu'ils se rendront aussi en Belgique et aux Pays-Bas?

**Le greffier (Mme O'Brien):** Oui, car c'est ce qui avait d'abord été prévu.

**Le président:** Jim, j'allais proposer que dans les deux pays francophones, soit la France et la Belgique, ce soit Gilles qui assume la présidence, alors qu'en Suède et aux Pays-Bas, ce soit vous qui occupiez ces fonctions. Cela vous paraît-il acceptable?

**M. Hawkes:** Nous trouverons un moyen. Si les gens, aux Pays-Bas, parlent plus facilement le français que l'anglais...

**M. Marceau:** Il n'y a pas de problème.

**Le président:** Très bien. Vous êtes tous les deux vice-présidents. C'est peut-être une façon de procéder.

**M. Swartz:** Si M. Guertin ne peut pas aller avec le Comité en Europe, vous avez quelqu'un pour le remplacer?

**Le président:** Kevin ne pourra rester la deuxième semaine. Il faudra un chercheur avec le Comité en Belgique, aux Pays-Bas, en Suède et en France. Qui d'autre y a-t-il?

**M. Swartz:** Les gens qui sont sous contrat ont des rapports à rendre. Je doute...

## [Texte]

**The Chairman:** We can work that out outside this committee because we want to get on with the business. Is there anything else then with respect to this? Are the travel arrangements in this schedule that you just gave me this morning?

**Mr. Hardie:** No, the schedule you have in front of you is the actual meetings. Audrey is handling the travel arrangements. She is preparing a kit that she will present to the members once the second week has been finalized.

**The Chairman:** We had better get that next week. We will all be here next week for the constitutional discussion, and at the latest, Thursday, this should all be in our hands—our tickets, our advance.

**The Clerk (Ms. O'Brien):** Oh, of course, yes. I sketched out on this thing the parameters just to make sure this was in fact what members wanted. Meanwhile, my office is working on an itinerary on the details of the travel plans and you should have that in your hands on Tuesday afternoon.

**The Chairman:** It is fine then for the three of us leaving from Gatwick back to Canada.

**The Clerk (Ms. O'Brien):** That is right.

**The Chairman:** Also Kevin wants to come back on that flight too.

**Mr. Kerr:** I can stay in Europe until May 8, but I have to come back on the eighth.

**The Chairman:** That is right, and I said that is fine. So you are there for the week.

**Mr. Kerr:** If I were to go with your group, then I would be coming back on May 4.

**The Chairman:** You would have to get on that plane out of Lahr or come back commercial.

**Mr. Kerr:** Yes, but since the Lahr flight is all filled up, I have to come back commercial.

**The Chairman:** Okay. Is there anything else with respect to this European trip? No.

The next very important thing is to work out our meetings. Do you have your schedules? John, you and I and Brian Tobin will be back. Before I knew we were going to have to switch the first week to the third week, I had made tentative arrangements with Algonquin College who wanted to be heard to come on Friday morning, May 8.

**Mr. McDermid:** Come on, get serious, that is in the middle of our break.

**The Chairman:** We did not know it was a break, do not be too critical, I am just asking you.

**Mr. McDermid:** No.

**Mr. Hawkes:** That was sure a clear answer.

**The Chairman:** Has that been set up with them?

**Mr. Hardie:** What has been set up with them is that we said that if it is possible, they can appear before the committee, but no date was mentioned.

**The Chairman:** I had suggested to you May 8, and to them May 8. I sent you a memo suggesting May 8.

**Mr. Hardie:** That is correct, but I have not given them the final word that they should appear that day.

## [Traduction]

**Le président:** Nous pouvons régler cette question en dehors du Comité. Nous avons autre chose à faire. D'autre chose? L'itinéraire est celui que vous m'avez remis ce matin?

**M. Hardie:** Il s'agit seulement de l'horaire des réunions. C'est Audrey qui s'occupe des préparatifs pour le voyage. Elle remettra la documentation aux membres une fois que les détails pour la deuxième semaine auront été réglés.

**Le président:** Nous ferions mieux de nous y mettre. Nous serons tous ici la semaine prochaine, pour le débat sur la constitution. Nous devrions tout avoir, les billets, et le reste, pour jeudi au plus tard.

**Le greffier (Mme O'Brien):** Certainement. J'ai établi les paramètres et je me suis assurée de ce que les membres désiraient. Entre temps, mon bureau est à établir un itinéraire et arrêter les détails du voyage. Vous devriez tout avoir pour mardi après-midi.

**Le président:** Tout est réglé pour ce qui est des trois d'entre nous qui reviennent au Canada par Gatwick.

**Le greffier (Mme O'Brien):** Oui.

**Le président:** Kevin voudrait revenir par ce vol également.

**M. Kerr:** Je puis rester en Europe jusqu'au 8 mai. Le 8 est la limite.

**Le président:** Très bien. Vous serez là toute la semaine.

**M. Kerr:** Si je restais avec votre groupe, je reviendrais le 4 mai.

**Le président:** Il vous faudra attraper l'avion de Lahr, ou revenir par un autre vol commercial.

**M. Kerr:** Comme le vol à partir de Lahr est complet, je devrai revenir à bord d'un avion commercial.

**Le président:** C'est tout pour le voyage en Europe?

Le point suivant est très important et il a trait à l'horaire de nos réunions. Vous l'avez? John, vous et moi, de même que Brian Tobin, nous serons de retour. Avant que je ne sache que la première semaine devenait la troisième semaine, j'avais pris des arrangements avec les représentants du Collège Algonquin. Ils voulaient être entendus le vendredi matin 8 mai.

**M. McDermid:** Soyez sérieux. C'est au beau milieu de notre congé.

**Le président:** Nous ne le savions pas à l'époque. Je vous demande simplement ce que vous en pensez.

**M. McDermid:** Non.

**M. Hawkes:** La réponse est claire.

**Le président:** La date a-t-elle été confirmée?

**M. Hardie:** Nous avons simplement dit qu'ils pouvaient comparaître devant le Comité si c'était possible. Nous n'avons pas fixé de date.

**Le président:** J'avais suggéré la date du 8 mai. Je vous avais envoyé une note à ce sujet.

**M. Hardie:** C'est exact, mais je ne leur ai pas confirmé qu'ils pouvaient comparaître ce jour-là.



## [Text]

**The Chairman:** Okay. We are going to have some very intensive days of hearing. The whole committee will have to agree to sit, I think, days on end after we come back. We have several groups left over to hear in Ottawa, aside from government officials. We have Algonquin College, we have the futurist group—what is the final word on them?

**Mr. Hardie:** They would be willing to appear. It is a question of giving them a date.

**The Chairman:** Would the committee agree to Friday, May 15? When do the rest of you people get back?

**Mr. Hardie:** May 12.

**Mr. Hawkes:** The House resumes May 12 and we will get back by then.

• 0935

**The Chairman:** Could we, on the 15th, do one meeting in the morning and one in the afternoon?

**Mr. Marceau:** Jeudi?

**The Chairman:** Vendredi. We would do Algonquin College and the futurists.

**Mr. Hawkes:** How many Ottawa-based groups would that be? Is that Friday?

**An hon. Member:** Three.

**Mr. Hawkes:** Three?

**The Chairman:** Not counting government officials.

**Mr. Hawkes:** Okay. Why do we not try to do a couple on the Thursday and then one on the Friday morning?

**An hon. Member:** Right.

**Mr. Hawkes:** That week, May 14 and 15, and get them done.

**The Chairman:** The 14th and 15th okay. What about putting Thursday night, May 14, at 8 o'clock? What I want to say to you, Charles, is that we are going to be conflicting with the block system, but we have a deadline to meet. So if we go Thursday night, are we not going to get into trouble with the co-ordinators of committees?

**The Clerk (Mr. Bellemare):** The committee is outside the block system. I think I can arrange something.

**The Chairman:** Okay. So, Murray, are you going to take note of this? Thursday night, May 14, at 8 o'clock.

**Mr. Marceau:** Why not have the two witnesses on the same evening? We could start 7 o'clock.

**The Chairman:** Until 10 o'clock?

**Mr. Marceau:** We will have three hours.

**The Chairman:** I have an annual meeting of the Parliamentary Association that night. We are running into other conflicts already. We put those from 6 o'clock to 8 o'clock so that we would not conflict with committee meetings. I am on the executive I agreed to do it between 6 o'clock and 8 o'clock because it was a time when the House does not meet and committees do not meet. We could put one at 8 o'clock.

## [Translation]

**Le président:** Nous allons devoir travailler très fort. Le comité entier devrait être d'accord pour siéger jour et nuit à notre retour. Nous devons encore entendre plusieurs groupes à Ottawa, en plus des hauts fonctionnaires du gouvernement. Nous avons des témoins du Collège Algonquin, un groupe de futuristes... ou en sommes-nous avec eux?

**M. Hardie:** Ils sont prêts à témoigner. Ils attendent une date.

**Le président:** Le Comité serait-il d'accord pour le vendredi 15 mai? Quand revenez-vous?

**M. Hardie:** Le 12 mai.

**M. Hawkes:** La Chambre reprend ses travaux le 12 mai. Nous devons revenir.

**Le président:** Le 15, ne pourrions-nous pas tenir une réunion le matin et une autre l'après-midi?

**M. Marceau:** Thursday?

**Le président:** Friday. Nous pourrions recevoir les représentants du Collège Algonquin et les futuristes.

**M. Hawkes:** Combien de groupes doivent comparaître à Ottawa? Vous avez bien dit vendredi?

**Une voix:** Trois.

**M. Hawkes:** Trois?

**Le président:** Sans compter les hauts fonctionnaires du gouvernement.

**M. Hawkes:** Pourquoi n'essaierions-nous pas d'en entendre deux le jeudi et un le vendredi matin?

**Une voix:** Exactement.

**M. Hawkes:** Nous en aurions terminé avec eux le 14 et le 15.

**Le président:** Très bien. Le 14 et le 15. Pourquoi pas à 20 heures, le jeudi 14 mai? Vous savez, Charles, nous n'allons pas respecter le système des créneaux, mais nous devons nous en tenir au délai qui nous a été fixé. Ne risquons-nous pas d'avoir des problèmes avec les coordonnateurs des comités le jeudi soir?

**Le greffier (M. Bellemare):** Le Comité ne fonctionne pas selon le système des créneaux. Je puis essayer de faire quelque chose.

**Le président:** Très bien. Vous notez, Murray? Le jeudi soir 14 mai, à 20 heures.

**M. Marceau:** Pourquoi ne pourrions-nous pas entendre les deux groupes de témoins le même soir? Nous pourrions commencer à 19 heures.

**Le président:** Et poursuivre jusqu'à 22 heures?

**M. Marceau:** Nous aurions alors trois heures.

**Le président:** Je dois assister à la réunion annuelle de l'Association des parlementaires ce soir-là. Nous entrons en conflit avec d'autres activités également. Nous avions prévu nous réunir de 18 heures à 20 heures ce soir-là, pour ne pas nuire au travail des comités. Je fais partie du bureau de direction. J'ai été d'accord pour que la réunion se tienne de 18

[Texte]

**Mr. Lonsdale:** Have any of those groups got anything new to add to the dimension?

**The Chairman:** I agree. We should not hear them unless they have something new to add, but put Zsigmond that night. Zsimond is the one that did that. Then at 9.30 a.m. on May 15...

**Mr. Lonsdale:** We have lots of time, actually.

**The Chairman:** ... we could do Algonquin. The only reason with Algonquin ... Oddly enough, we did no local groups from eastern Ontario because we are sitting in Ottawa. We did national groups. They are the biggest community college in Ontario. I said that we have heard a lot of community colleges and we do not want to hear the same thing over. But they told me what their points were going to be. They are very different. They are going to stress two points that are very different from what we have heard from the others. So I think we should hear them. They are one of the few, big, bilingual community colleges. In addition, they have certain programs that they do not have at the others.

Okay, so that is all for May 15. May 18 is a holiday; it is Victoria Day. Now what about Tuesday night, May 19?

**An hon. Member:** Is there an Ottawa group?

**Mr. McDermid:** How many have we got left to hear?

**The Chairman:** We have just one now in Ottawa, but we have a lot of government people that we want to hear, Mr. Axworthy's people, National Defence and so on, people who do training and who want to bounce off the kinds of things ... We have heard a lot of outside people say that we should do this and we should do that. I think to be fair we should now have the government people in. We have heard a lot of public groups who say that this program is no good or this is ... What do you think as government officials? I am not saying that we are going to buy it, but we should hear their point of view.

**Mr. McDermid:** How many of those are there?

**The Chairman:** Gerry, the other day I said we would need almost two full meetings with Employment and Immigration. Then there were some that would take short meetings. Do you have the list I gave you?

**Mr. Hardie:** I do not have the specific list with me but we have prepared letters, in addition to Employment and Immigration, to the Ministry of National Defence, the Secretary of State, the Treasury Board, the Public Service Commission and an additional five or six, sir.

**The Chairman:** With the Secretary of State, it is to ask them about their post-secondary education program.

• 0940

As you know, a lot of the community colleges and others were very concerned how their programs would be affected if

[Traduction]

heures à 20 heures, pour ne pas gêner la Chambre ou les comités. Nous pourrions commencer à 20 heures.

**M. Lonsdale:** Ces groupes ont-ils vraiment quelque chose de nouveau à nous dire?

**Le président:** Je suis bien d'accord. Nous ne devrions pas les entendre, autrement, mais c'est Zsigmond qui a insisté. Puis, à 9 h 30, le 15 mai...

**M. Lonsdale:** Nous avons beaucoup de temps.

**Le président:** ... c'est au tour des représentants du Collège Algonquin. En ce qui les concerne ... Il convient de noter que nous n'avons pas entendu de groupes de l'Est de l'Ontario, même si nous avons siégé à Ottawa. Nous avons entendu des groupes nationaux. Le Collège Algonquin, cependant, est le plus important collège communautaire en Ontario. Nous avons déjà entendu beaucoup de représentants de collèges communautaires; nous voulons quelque chose de nouveau. Les représentants du Collège Algonquin, toutefois, m'ont affirmé que leur point de vue était quelque peu différent. Ils vont surtout insister sur deux points qui leur sont particuliers. Je pense donc que nous devrions les entendre. Ils représentent l'un des rares grands collèges communautaires bilingues. Ils ont également des programmes qui leur sont particuliers.

C'est tout pour le 15 mai. Le 18, c'est fête, le jour de Victoria. Que diriez-vous du mardi soir 19 mai?

**Une voix:** Il y a un groupe d'Ottawa?

**M. McDermid:** Combien en reste-t-il?

**Le président:** Nous n'en avons plus qu'un, mais il reste encore beaucoup de fonctionnaires du gouvernement, les gens du ministère de M. Axworthy, la Défense nationale, et autres, les gens qui s'occupent de la formation et qui veulent discuter de certains programmes. Nous avons entendu les suggestions des gens de l'extérieur. Pour être justes, maintenant, il nous faut écouter les gens du gouvernement. Nous avons entendu certaines critiques relativement au programme. Nous pouvons demander aux gens du gouvernement ce qu'ils en pensent. Nous pouvons au moins écouter ce qu'ils ont à nous dire.

**M. McDermid:** Combien seront-ils?

**Le président:** J'ai dit l'autre jour, Gerry, que je pensais que nous devrions passer deux réunions complètes avec les gens du ministère de l'Emploi et de l'Immigration. Nous aurions besoin de moins de temps pour les autres. Vous avez la liste?

**M. Hardie:** Je n'ai pas la liste, mais j'ai envoyé des lettres aux gens du ministère de la Défense nationale, du Secrétariat d'État, du Conseil du Trésor, de la Commission de la Fonction publique et de cinq ou six autres ministères et organismes, en plus de ceux du ministère de l'Emploi et de l'Immigration évidemment.

**Le président:** En ce qui concerne ceux du Secrétariat d'État, il s'agit de voir où en est leur programme d'éducation post-secondaire.

Vous n'ignorez pas que les collèges communautaires se sont montrés très inquiets de ce qui pourrait se passer si le Secrétariat



*[Text]*

the Secretary of State should cut back their programs in post-secondary education, which affects community colleges and so on. So all we want to ask them about—that may only take an hour—are questions on those points.

With Treasury Board and with the Public Service Commission, it is with respect to training programs for the public service of Canada and how they look at things.

**Mr. McDermid:** I am not concerned about the content; I am concerned about how many groups we have. Divide that by the number of days we have and let us get the job done.

**The Chairman:** Six or seven.

**Mr. Swartz:** There are about a dozen departments that we have prepared letters for.

**The Chairman:** A dozen? I gave you about six names. I do not know where the dozen came in.

**Mr. Swartz:** Murray is going to phone and get the exact . . .

**The Chairman:** Anyway, let us do what John suggests, let us slot the days. Yes, Jim?

**Mr. Hawkes:** The rhythm that was in my head would be to finish the public hearings as quickly as possible after we get back, then do the government thing as we start to evolve and develop the report.

**The Chairman:** That is what I was going to do.

**Mr. Hawkes:** Am I correct in saying that when we meet with government we meet off the record—or do we meet on the record?

**The Chairman:** We could do either one. I would suggest that we should let some things meet on the record. It is up to the committee.

**Mr. Tobin:** We are going to get two different kinds of sessions, whether off or on the record. I think it may be more informative off the record; we might get more frank answers than we would get on the record.

**Mr. Hawkes:** If we came back the week of May 12 and finished up all the Ottawa-based groups that were non-government, the following week we could finish the travel we had to do, the week of May 18 . . .

**Mr. Tobin:** I mentioned to you the Association of Registered Nurses of Newfoundland

**The Chairman:** There is no way we can go back to Newfoundland.

**Mr. Tobin:** Not go back to Newfoundland. They have contacted me and asked if they could come to Ottawa and present a brief. They were talking about . . .

**The Chairman:** The only thing is, Brian that we have had a lot of nursing groups. I do not know what they can add to it. Let them send their brief. We have had the Canadian Nurses Association, we had the Registered Nurses' Association of Nova Scotia, New Brunswick, Manitoba, Alberta.

*[Translation]*

riat d'État réduisait ses programmes au niveau de l'éducation post-secondaire. Nous avons probablement besoin seulement d'une heure pour interroger les gens du Secrétariat d'État à ce sujet.

Pour ce qui est du Conseil du Trésor et de la Commission de la Fonction publique, il s'agit de voir où en sont les programmes de formation dans la fonction publique.

**Mr. McDermid:** Peu m'importe, c'est le nombre qui m'intéresse. Répartissons-les sur le nombre de jours qu'il nous reste, et finissons-en.

**Le président:** Il y en a six ou sept.

**Mr. Swartz:** Nous avons préparé des lettres à l'intention d'environ 12 ministères.

**Le président:** Douze? Je vous en ai nommé six.

**Mr. Swartz:** Murray est au téléphone afin de savoir exactement . . .

**Le président:** Suivons la recommandation de John. Oui, Jim?

**Mr. Hawkes:** Ce que j'avais prévu personnellement, c'était que nous en terminions rapidement avec les audiences publiques à notre retour, pour entendre les gens du gouvernement au moment de préparer notre rapport.

**Le président:** J'allais proposer la même chose.

**Mr. Hawkes:** Allons-nous entendre les gens du gouvernement à huis clos ou en audiences publiques?

**Le président:** Nous pourrions procéder d'une façon ou de l'autre. Je souhaiterais que certaines réunions au moins soient publiques. C'est au Comité de décider.

**Mr. Tobin:** Nous n'allons pas entendre la même chose à huis clos qu'en audiences publiques. Nous obtiendrions peut-être des réponses plus franches à huis clos.

**Mr. Hawkes:** Si nous revenons le 12 mai et que nous terminons avec les groupes que nous devons entendre à Ottawa, qu'ils soient du gouvernement ou non, la semaine suivante, c'est-à-dire la semaine du 18 mai, nous pourrions effectuer nos derniers déplacements . . .

**Mr. Tobin:** Je vous ai déjà parlé de l'Association des infirmières autorisées de Terre-Neuve.

**Le président:** Nous ne pourrions absolument pas retourner à Terre-Neuve.

**Mr. Tobin:** Pas à Terre-Neuve. Ses représentantes ont communiqué avec moi et m'ont demandé si elles pouvaient comparaître et présenter un mémoire à Ottawa. Elles voulaient . . .

**Le président:** Nous avons déjà entendu beaucoup de groupes d'infirmières, Brian. Je ne sais pas si elles peuvent apporter quelque chose de nouveau. Qu'elles nous envoient leur mémoire. Nous avons déjà entendu les représentantes de l'Association des infirmières du Canada, de l'Association des infirmières autorisées de la Nouvelle-Écosse, du Nouveau-Brunswick, du Manitoba, de l'Alberta.

*[Texte]*

**Mr. Tobin:** You have had Alberta, New Brunswick and Nova Scotia, and you are not going to have Newfoundland?

**The Chairman:** We did have Newfoundland, did we not?

**Mr. Tobin:** Not the nurses' association.

**The Chairman:** The only thing is that we just do not have the time when you see the program. I suggest they send their brief. Their brief will be analysed. But Nova Scotians are saying the same thing almost as the Manitobans: they are all saying that they are short . . .

**Mr. Tobin:** To be very frank, Mr. Chairman, in the case of Newfoundland, the trip was terribly organized, it was poorly organized.

**The Chairman:** But you yourself—wait a minute . . .

**Mr. Tobin:** No, Mr. Chairman, I will advise you what happened. Mr. Hardie was preparing a trip and informed me that he had all these groups contacted and I said that I would organize the trip two or three days before the trip was supposed to be held. We called and had confirmations from nobody. Some had received a letter, some had received a telex. Nobody was confirmed, nobody had hardly a clue what was going on. I had to second somebody from Mr. Rompkey's office and we hastily Threw together a series of meetings, at the last second put it together.

We did have some complaints afterwards from many groups that they had two days' notice and it was simply impossible. This group was one of them: that is why—because they indicated at that time they wanted to do it, but could not because they were in Halifax attending another session. They had two days' notice. They indicated at that time they wanted to do it and they subsequently contacted me again. That is why I just mention it to you.

In all fairness, if we cannot do it, we cannot do it. But let us not say they had lots of opportunity; they did not. It was a very poorly organized trip.

**Mr. Hardie:** I just want to say one thing, Mr. Tobin, that some of those communities, for example, Goose Bay and another one in Mr. Rompkey's riding, were suggested to us quite late in the game and one, I believe, was switched in the last week.

**The Chairman:** This is beside the point. That is water under the bridge.

**Mr. Tobin:** There are a couple of members who travelled with me who can testify to that.

**The Chairman:** Yes, I know, but that was at the very beginning and we have done a lot of things since then. John.

**Mr. McDermid:** I have a plane to catch at 10.30. I am leaving and I want to get some dates set and everything else. I feel that May 14 and May 15 are fine for the Algonquin and the futurists. The following week we miss Thunder Bay; we have missed Edmonton and Fort McMurray, but the week of the 19th we take off and do Thunder Bay. Then take off from Thunder Bay and go to Edmonton, then Fort McMurray and Yellowknife if we have to go to Yellowknife—get all our

*[Traduction]*

**M. Tobin:** Vous avez entendu celles de l'Alberta, du Nouveau-Brunswick, de la Nouvelle-Écosse, mais vous n'allez pas entendre celles de Terre-Neuve?

**Le président:** Nous avons déjà entendu les gens de Terre-Neuve.

**M. Tobin:** Pas l'Association des infirmières.

**Le président:** Nous n'avons tout simplement plus de temps. Je leur proposerais d'envoyer leur mémoire. Il sera analysé. Celles de la Nouvelle-Écosse ont dit à peu près la même chose que celles du Manitoba. Elles disent toutes qu'elles sont . . .

**M. Tobin:** Il faut dire que dans le cas de Terre-Neuve, monsieur le président, le voyage a été très mal organisé.

**Le président:** Un instant, je vous prie . . .

**M. Tobin:** Je vais vous dire ce qui s'est passé, monsieur le président. M. Hardie avait préparé le voyage et m'avait informé qu'il avait communiqué avec tous ces groupes. Je lui avais répondu que je m'occuperais du voyage deux ou trois jours avant la date prévue. Nous avons appelé, mais nous n'avons pu avoir de confirmation de quiconque. Certains groupes avaient reçu une lettre, d'autres, un télex. Personne n'avait confirmé, cependant, personne ne savait très bien ce qui se passait. Avec quelqu'un du bureau de M. Rompkey, nous n'avions plus que très peu de temps.

Nous avons entendu par la suite beaucoup de groupes nous dire qu'ils n'avaient eu que deux jours de pré-avis et qu'ils n'avaient pas pu se préparer adéquatement. Le groupe des infirmières était de ceux-là. Ses représentantes étaient à Halifax, à une autre conférence. Elles n'avaient eu que deux jours de préavis. Elles avaient indiqué à l'époque qu'elles étaient prêtes à comparaître plus tard, et c'est pourquoi elles ont communiqué avec moi. Je vous fais le message.

Si c'est impossible, très bien. Mais n'allons pas dire qu'elles ont eu la chance de comparaître. Elles ne l'ont pas eu. Le voyage à Terre-Neuve a été très mal organisé.

**M. Hardie:** Je vous signale, monsieur Tobin, que certaines de ces localités, Goose Bay, par exemple, et une autre dans la circonscription de M. Rompkey, nous ont été proposées à la dernière minute. Il y en a même eu une pour laquelle il y a eu un changement la dernière semaine.

**Le président:** Peu importe. C'est du passé.

**M. Tobin:** Quelques députés qui ont voyagé avec moi peuvent confirmer mes dires.

**Le président:** C'était au début. Nous avons fait beaucoup de chemin depuis ce temps. John.

**M. McDermid:** Je dois attraper un avion à 10 h 30. Je veux confirmer certaines dates avant de partir. Je pense que les 14 et 15 mai conviennent pour les représentants du Collège Algonquin et les futuristes. Nous avons raté Thunder Bay, Edmonton et Fort McMurray. La semaine suivante, la semaine du 19, nous allons à Thunder Bay. De là, nous partons pour Edmonton, Fort McMurray et Yellowknife. Pour Yellowknife, ce n'est pas encore certain. Nous en aurons alors



[Text]

travelling done. That is the end of our travelling for that week. Then we come back in here and we start with the people from government that we have to meet and start writing our report. Let us get everything cleaned up in those two weeks right after we get back.

• 0945

**The Chairman:** Well, first of all, the 18th, as I mentioned, is Victoria Day . . .

**Mr. McDermid:** That is right.

**The Chairman:** . . . so you are not suggesting we work on that day because . . .

**Mr. McDermid:** No, I am saying that.

**The Chairman:** . . . a lot of people have things in their ridings.

**Mr. McDermid:** We take off on the 19th or the 20th and do Thunder Bay one day, go up in the morning and do Thunder Bay for the day and then go on out to Edmonton and do Edmonton the next day and Fort McMurray, or whatever you want to do our west.

**The Chairman:** You are suggesting we do Thunder Bay, Edmonton and Fort McMurray that week.

**Mr. McDermid:** Yes.

**Mr. Hawkes:** And if the week of the 12th to the 15th we clean up the Ottawa groups, then we have a clean slate with everything then to take place in Ottawa. We can begin to write the report and deal with government and it is more possible . . .

**The Chairman:** I do not know if we can get everything in on that week of the 12th. We might be able to get another group in Thursday afternoon.

**Mr. McDermid:** Well, how many more groups do we have?

**The Chairman:** Just three non-governmental groups.

**Mr. McDermid:** Well then, let us get them done.

**M. Marceau:** Je pense qu'il y a des groupes du Québec qui voulaient être entendus, et on n'a pas rencontré les autorités de Québec. Dans le cas de l'éducation coopérative, il y a des gens, je pense, qui sont intéressés à venir témoigner. Je crois que c'est l'Université de Sherbrooke.

**Le président:** Ils ne sont pas intéressés!

**M. Marceau:** Je ne sais pas . . .

**Le président:** J'ai essayé d'avoir des témoins de Sherbrooke vers 19 h 00, et ils n'ont pas montré beaucoup d'intérêt.

**M. Marceau:** De toute façon je pense que si on entend d'autres témoins, je veux faire une enquête pour savoir si, du côté de Québec, il n'y a pas encore . . . parce que M. Guertin a fait des approches et il m'a dit qu'il y avait deux endroits qui étaient intéressés. A part des contacts avec les autorités québécoises!

**The Chairman:** Okay. I have your suggestion on the table.

Gilles, it is the same thing with the Newfoundland nurses. We gave lots of opportunity, more maybe than we did in Newfoundland, to groups in Quebec and we went to great length, I mean, the staff telephoning and trying to get them interested.

[Translation]

terminé avec les voyages. Nous revenons ici et nous entendons les gens du gouvernement, après quoi, nous commencerons la rédaction de notre rapport. Finissons-en dans les deux semaines qui suivent notre retour.

**Le président:** Mais le 18 est le jour de Victoria.

**M. McDermid:** Je sais.

**Le président:** Vous ne proposez pas que nous travaillions ce jour-là.

**M. McDermid:** Non.

**Le président:** Les députés doivent s'occuper de leur circonscription.

**M. McDermid:** Nous partons le 19 ou le 20, pour Thunder Bay; nous restons à Thunder Bay un jour. Le lendemain, nous partons pour Edmonton, et le surlendemain, pour Fort McMurray, ou une autre ville de l'Ouest.

**Le président:** Vous proposez que nous fassions Thunder Bay, Edmonton et Fort McMurray la même semaine.

**M. McDermid:** Oui.

**M. Hawkes:** Et si, dans la semaine du 12 au 15, nous pouvons en terminer avec les groupes d'Ottawa, nous sommes revenus à flot. Nous pouvons commencer à rédiger notre rapport et à entendre les gens du gouvernement . . .

**Le président:** Je ne sais pas si nous pouvons tout faire dans la semaine du 12. Nous pouvons peut-être entendre un autre groupe le jeudi après-midi.

**M. McDermid:** Combien y a-t-il de groupes?

**Le président:** Trois à part les gens du gouvernement.

**M. McDermid:** Entendons-les.

**Mr. Marceau:** There were groups in Quebec who wanted to be heard. We did not meet with the officials in Quebec either. There were people who wanted to appear before the Committee on the subject of co-operative education. I think they were from the Sherbrooke University.

**The Chairman:** They are not interested!

**Mr. Marceau:** I do not know . . .

**The Chairman:** I tried to have witnesses from Sherbrooke at around 7 o'clock but they showed no interest.

**Mr. Marceau:** If we intend to hear other witnesses, I want to see if there is nobody from Quebec . . . Mr. Guertin has had some contacts and told me that there were people interested in two places. And that is apart from the officials in Quebec.

**Le président:** Très bien. Je note votre suggestion.

C'est la même chose pour les infirmières de Terre-Neuve, Gilles. Nous avons donné à ces gens-là toutes les chances de comparaître, plus qu'aux gens de Terre-Neuve; nous avons tout fait pour entrer en communication avec les groupes du Québec.

## [Texte]

Finally, you do not know the work and hassle you go through. As far as I am concerned, we were there to say that we were coming, do you want to be heard? I am fed up with trying to twist their arms. You twist their arms to come. Then they come and they say—like some of those groups in Newfoundland; I could have kicked them in the ass and other places—you know, you did not give us enough time. Well, I mean, other groups came with two weeks' notice and gave us fantastic briefs because they knew their stuff, but I am not going to twist the arms of groups to come here.

**Mr. Marceau:** Ce n'est pas cela que je dis. Je dis que ceux qui ont manifesté le désir... Moi je vais faire une enquête, et on n'insistera pas plus que nécessaire. Je suis d'accord!

**Mr. Tobin:** Mr. Chairman, I just want to put on the record, so the record is straight, that in the case of Newfoundland, three days before we arrived in Newfoundland, I, working with somebody at Rompkey's office, arranged each and every meeting. Not one was confirmed.

**The Chairman:** But we had put ads in lots of newspapers in Newfoundland almost a month before. We also wrote, Brian, to all the leading organizations in Newfoundland long before. We did not get answers. By the way, it was the same everywhere else in the country, I might say. That is why I cancelled these groups. You know, I got fed up with... it is not just Newfoundland. Many places, we would write them, we would phone them and they said, we do not know; we want to talk to our staff. You know, we got all this kind of thing, so finally, you know, it is great to make yourself available as the Parliament of Canada to many groups in the country, but if you have to keep cajoling them and twisting them and urging them, finally I said, To hell with it.

In Yukon, twice we have tried to set up meetings in Yukon and the response has been, you know, it is like trying to light fires under a bomb and getting no results, but in any case, I do not think we should go to great length. Gilles, if they really want to, fine, but we have tried quite a bit...

**Mr. Marceau:** Yes, okay. I would not insist.

**The Chairman:** Yes, I know that. Now, there is a proposal by John McDermid that we try to finish off the private groups in Ottawa the week of the 12th, but the week of the 19th, we try to reschedule the ones we had to cancel because of the constitutional debate; that is, Thunder Bay, Edmonton, Fort McMurray. Then from then on, we sit in Ottawa to hear the government groups.

• 0950

**Mr. Hawkes:** Simultaneously, we should begin to work on the report that week.

**The Chairman:** Again, Mr. Hawkes, you have sent in some of your recommendations and so have a few others, but I have asked all the members to send in the recommendations that they were particularly interested in, if they would do that quickly, because now Jerry is going to stay over Easter. He is not going to Europe; he is going to start writing the report. It does not tie you down by the way, but if there are some

## [Traduction]

Vous ne savez pas tout ce que nous avons fait. Nous avons été sur place, pour demander aux gens s'ils voulaient être entendus. Je commence à être fatigué d'insister. Et quand nous réussissons à en convaincre certains, ils nous disent, comme à Terre-Neuve, qu'ils n'ont pas eu suffisamment de temps pour se préparer. Je ne l'accepte pas. Il y a d'autres groupes qui se sont présentés avec deux semaines de préavis et qui nous ont remis des mémoires très intéressants. Ils connaissaient leur sujet. Personnellement, je ne veux plus avoir à insister pour que des groupes comparaissent devant le Comité.

**Mr. Marceau:** I was talking about the groups who wanted to be heard. I can enquire about the situation. But I agree with you that we should not twist arms.

**M. Tobin:** Je voudrais qu'il soit porté au compte rendu que pour ce qui est de Terre-Neuve, trois jours avant l'arrivée du Comité, aucune séance n'était confirmée. Avec quelqu'un du bureau de M. Rompkey, j'ai dû organiser chacune des réunions.

**Le président:** Mais nous avons fait paraître des annonces dans les journaux de Terre-Neuve presque un mois d'avance. Nous avons également écrit à tous les principaux organismes de Terre-Neuve, Brian. Nous n'avons pas eu de réponse. Je dois dire à ce sujet que la réaction a été la même partout. J'ai annulé un certain nombre de rencontres. J'étais fatigué. Et je signale que ce n'était pas seulement à Terre-Neuve. A bien des endroits, les groupes auxquels nous avons écrit nous ont répondu qu'ils ne savaient pas, qu'ils voulaient entrer en communication plus tard avec notre personnel. C'est une bonne chose que le Parlement du Canada se mette à la disposition de tous les groupes intéressés au pays, mais il n'est pas obligé d'aller aux extrêmes.

Nous avons essayé d'organiser des réunions deux fois au Yukon. Nous n'avons pas eu de réponse satisfaisante. Dans le cas que vous signalez, Gilles, je ne pense pas que nous ayons à dépasser les bornes. Si les groupes sont vraiment intéressés, très bien...

**M. Marceau:** Très bien. Je n'insisterai pas.

**Le président:** Je sais que vous ne le ferez pas. John McDermid a proposé que nous en terminions avec les groupes privés que nous devons rencontrer d'ici à la fin de la semaine du 12. Pour ce qui est de la semaine du 19, nous devrions peut-être essayer d'y tenir les réunions que nous avons dû annuler à cause du débat constitutionnel, à savoir celles de Thunder Bay, d'Edmonton et le Fort McMurray. Après cela, nous siégerions à Ottawa en vue de rencontrer les divers groupes gouvernementaux.

**M. Hawkes:** Nous devrions en même temps, cette même semaine, commencer à travailler au rapport.

**Le président:** Monsieur Hawkes, vous nous avez envoyé un certain nombre de vos recommandations, comme l'ont fait certaines autres personnes. Mais j'avais demandé à tous les députés d'envoyer, le plus rapidement possible, les recommandations qui les intéressaient le plus, car Jerry a décidé de rester ici pour Pâques, au lieu d'aller en Europe. Il va donc pouvoir commencer à rédiger le rapport. Vous n'êtes bien sûr pas tenu



## [Text]

recommendations that you are particularly interested in and you would like the committee report to deal with, if you just write them down or type them up and send them over to Jerry, he will start working. Then he will come back to us. We can reject it or amend it. It is just to get the thing started.

**Mr. Swartz:** Let me add one thing. If you have something that you simply want us to deal with, your indication that you want us to deal with that does not in any way lock you into supporting or advocating certain recommendations. It simply says, I think this is an important subject; it should be dealt with. If you feel there are some options you want to see treated, discuss these options. When it comes time to decide what goes into the final report, exactly how you want it worded and exactly what policies you are advocating, you are free to choose or change anything as you please. But it gives me some guidance in terms of what the most preferred things are that the committee members want to see raised in the report. So far, I have not received any of these recommendations and I really would appreciate . . .

**The Chairman:** Some have gone around. Jim had sent some in, Orlikow had sent some in. Maybe they sent them to me. In any case, send them to Jerry Swartz. Then when we come back, you can always send some more later, but at least get them started.

So, Murray and Charles, for the week of the 12th, when they come back, see if we can get one group on Thursday, May 14, in the afternoon; another group May 14 in the evening; another one May 15, Friday morning. Those would be among Algonquin College, Mr. Zsigmond, and the future trend report, those people.

Then the next week, see if you can schedule from Tuesday, maybe Thunder Bay; Wednesday, Edmonton; Thursday, Fort McMurray; maybe Friday, Yellowknife if there is a demand. Again, if they are not interested, that is it. We are not going to go.

So, in the following week, May 25, we try to schedule all those government groups, okay? Fill them in, all the committee hearing times. You see, some of these are very short. Who is going to do the contacting with these groups?

**Mr. Hardie:** Letters are right now being finalized for your signature this afternoon.

**The Chairman:** To the ministers?

**Mr. Hardie:** To the ministers responsible for those . . .

**The Chairman:** Okay, well now, the follow-up though, I want you on the follow-up . . . some of them we do not need such a long time. Employment and Immigration I would think we need almost for two full committee meetings, because we have a lot of things to ask them.

## [Translation]

de le faire, mais s'il y a des recommandations que vous aimeriez faire inclure dans le rapport du Comité, vous n'avez qu'à les écrire sur un bout de papier ou à les faire dactylographier, pour que Jerry les ait en main lorsqu'il commencera son travail. Il reviendra ensuite faire rapport devant le Comité. Nous aurons alors l'occasion de rejeter ou de modifier le texte qu'il nous présentera. Ce ne sera qu'un point de départ.

**M. Swartz:** J'aimerais ajouter quelque chose. S'il y a une ou plusieurs questions que vous aimeriez que nous traitions, le simple fait de nous signaler qu'elles vous intéressent ne vous engage aucunement à appuyer ou à parrainer certaines recommandations. Vous n'avez qu'à nous dire: «Je pense que c'est là un sujet important dont on devrait traiter.» Si vous voulez qu'on examine de plus près certaines options ou possibilités, vous n'avez qu'à nous le signaler. Lorsqu'on en arrivera à examiner le rapport définitif, ce sera à vous de juger du texte et du vocabulaire employé et de déterminer quelle politique vous voulez appuyer; vous serez libres de choisir ou de modifier tout ce que vous voudrez. La façon de procéder que je propose me donnerait certains indices sur les sujets qui vous préoccupent le plus et que les membres du Comité veulent voir traités dans le rapport. Je n'ai jusqu'à présent reçu aucune recommandation et j'apprécierais beaucoup . . .

**Le président:** Certains en ont préparé. Jim a envoyé des recommandations, et M. Orlikow également. Ils me les ont peut-être envoyées à moi. Quoi qu'il en soit, les membres du Comité savent maintenant qu'ils doivent les envoyer à Jerry Swartz. Lorsque nous reviendrons, vous pourrez toujours en envoyer d'autres, mais il faudrait qu'il y ait une base au départ.

Revenons maintenant à la semaine du 12. Murray et Charles, voyez s'il nous serait possible de rencontrer un groupe dans l'après-midi du jeudi 14 mai, un autre le même jour, en soirée, et un autre le vendredi 15 mai au matin. Il vous faudrait par conséquent contacter le Collège Algonquin, M. Zsigmond et les gens responsables du rapport sur les tendances futures.

La semaine suivante, on pourrait peut-être se rendre à Thunder Bay le mardi, à Edmonton le mercredi, à Fort McMurray le jeudi, et peut-être à Yellowknife le vendredi, si besoin est. Comme je l'ai dit tout à l'heure, si les gens ne sont pas intéressés, nous n'irons pas là-bas.

Pendant la semaine suivante, c'est-à-dire celle du 25 mai, nous pourrions essayer de rencontrer tous ces groupes gouvernementaux; d'accord? Essayez de remplir toutes les cases libres de la grille horaire du Comité. Certaines de ces rencontres seront très brèves. Qui se charge de la passation des contrats avec ces groupes?

**M. Hardie:** On est en train de préparer des lettres en ce moment que vous pourrez signer cet après-midi.

**Le président:** Des lettres adressées aux ministres?

**M. Hardie:** Aux ministres responsables pour ces . . .

**Le président:** Très bien. Mais j'aimerais que vous vous chargiez d'y donner suite . . . Pour certains, il ne nous sera pas nécessaire de leur consacrer beaucoup de temps. Certains autres exigeront des réunions plus longues et plus nombreuses. Je songe notamment au ministère de l'Emploi et de l'Immigra-

[Texte]

What is this thing? I cannot read it.

**Mr. Hardie:** That is the Ministry of State for Economic Development.

**The Chairman:** We do not need it. They were not on my list. Who is that?

**Mr. Hardie:** Social Development.

**The Chairman:** We do not need that, either.

**Mr. Hardie:** Finance?

**The Chairman:** Finance, I do not think we need that either. These are all new.

Treasury Board and the Public Service Commission—what we want to ask them about is training in the public service. DND, training in the Department of National Defence; Indian Affairs, about Indian education; Science and Technology, their assistance to technical education. What was Energy on there for? I thought we were going to deal with . . . you have added ones on. Why were these others put on, like Finance, Ministry of Social Development, Ministry of Economic Development, Energy? Those were not on my list, but is there a good reason to put those on?

• 0955

**Mr. Swartz:** Yes, Ministry of State for Economic Development and Ministry of State for Social Development are co-ordinating agencies that do have an overview and are involved in broader policy formulation. If we are interested in broader policy issues rather than just specific programs pertaining to one department, they would be appropriate.

I also gathered from the brief discussion we held on these after our last meeting, that you had preferred them. We are submitting them now for your consideration and the committee's consideration.

**The Chairman:** Well, my experience with those groups is that although they co-ordinate, they are not very well developed. Do they have very much of a secretariat? I do not know whether they do very much, would have very much to offer us, those two . . .

**Mr. Swartz:** Well . . .

**The Chairman:** . . . in my experience with them. Why do we not leave them and see what the others have to say, the more specific ministries, the older ones that really deal with these things? If we feel that we cannot get everything from them, then we could go to those groups. So, let us do Employment

[Traduction]

tion. Il nous faudrait, pour eux, prévoir deux réunions du comité plénier, car nous avons beaucoup de questions à leur poser.

Qu'est-ce que c'est que cela? Je n'arrive pas à le lire.

**M. Hardie:** Cela vient du département d'État au développement économique.

**Le président:** Nous n'avons pas besoin de cela, ces gens ne figuraient pas sur ma liste. De qui s'agit-il?

**M. Hardie:** De responsables du développement social.

**Le président:** Nous n'avons pas besoin de les rencontrer eux non plus.

**M. Hardie:** Et les Finances?

**Le président:** Non plus. Ces groupes ne figuraient pas sur ma liste.

Il y a le Conseil du Trésor et la Commission de la Fonction publique. Nous voulions poser des questions aux responsables de ces ministères au sujet de la formation au sein de la fonction publique. Nous voulions rencontrer des représentants du ministère de la Défense nationale, pour les interroger sur la formation au sein de ce ministère, deux représentants du ministère des Affaires indiennes, pour nous renseigner sur l'éducation donnée aux Indiens, et des représentants du secteur des sciences et de la technologie, pour obtenir des données sur l'aide qu'on offre en matière d'éducation technique. Pourquoi le ministère de l'Énergie figure-t-il ici? Je pensais que nous allions . . . vous avez ajouté des groupes à la liste. Pourquoi avez-vous ajouté le ministère des Finances, le département d'État au développement social, le département d'État au développement économique, le ministère de l'Énergie? Ces groupes ne figuraient pas sur ma liste. Y a-t-il lieu de les inviter?

**M. Swartz:** Oui. Le département d'État au développement économique et le département d'État au développement social sont les organismes de coordination responsables de la formulation de politiques globales. Si justement nous nous intéressons à des questions de politiques globales plutôt qu'à des programmes bien particuliers, ne s'appliquant qu'à un seul ministère, il est tout à fait à propos que nous les invitons.

D'ailleurs, après la petite discussion que nous avons eue après notre dernière réunion, j'avais l'impression que vous préféreriez les rencontrer. C'est à vous et aux membres du Comité d'en décider.

**Le président:** D'après ce que je sais de ces groupes, de par les rencontres que j'ai eues avec certains de leurs membres, bien qu'ils soient responsables de coordonner, ils ne sont pas encore tout à fait au point. Disposent-ils d'un secrétariat important? Je ne sais trop s'ils auraient grand-chose à nous offrir, ces deux . . .

**M. Swartz:** Eh bien . . .

**Le président:** . . . c'est en tout cas ce que j'ai constaté lorsque j'ai eu affaire à eux. Mais pourquoi ne pas les laisser de côté pour l'instant et voir d'abord ce qu'ont à dire les ministères plus anciens qui sont vraiment responsables de ces différentes activités? Si nous en arrivons à la conclusion que



[Text]

and Immigration, Treasury Board, Public Service Commission, National Defence, Indian Affairs, Science and Technology. That is five.

**Mr. Swartz:** We put down Finance and Statistics Canada on the list, too, because we . . .

**The Chairman:** Stats Canada, right, but that is not Finance, is it?

**Mr. Swartz:** No, but we also had Finance because of Finance's responsibility for general economic forecasting and what employment opportunities will be and where they see the growth industries coming and what . . .

**The Chairman:** Okay, if that is the reason, leave them on then. So we have Employment and Immigration, Finance, Treasury Board, Public Service Commission, DND, Indian Affairs, Science and Technology, and Stats Canada. I do not know why we have Industry, Trade and Commerce on there.

**Mr. Swartz:** For adjustment to the GATT negotiations and for the issue of industrial strategy, what industries they are now trying to support as, you know, in effect the winter industries, and which ones they may or may not be . . .

**The Chairman:** We are spreading our mandate pretty far there. I would suggest we hold them. We may have to talk to them, but I think we should really talk to the ones that deal with training, employment and so on first, and then get into the ones that might deal with industrial policy, because we would do almost every department of government if we take that approach.

**Mr. Swartz:** You have to remember that ITC has some very large funding-programs for economic development in industry, and a lot of these are adjustment oriented, focussing on new technology and new industrial processes which relate to employment opportunities.

**The Chairman:** Well, I am putting them down as a second group.

**Mr. Swartz:** Does that mean you do not want us to make contact with them regarding these issues at the present time?

**The Chairman:** Yes, I would leave them. They are marked A and B here, and the ones that I put A on we will go at right away because we will concentrate on the ones that deal with training and employment policy in the first place, and the ones that deal with broader economic policy we will approach afterwards, after the committee has a chance to assess what we have done. They are here; if we want to hear them, it is not so difficult to get them to come.

[Translation]

ces derniers ne peuvent pas nous renseigner sur tout ce qui nous intéresse, nous pourrions alors faire appel à ces autres groupes. Limitons donc la liste au ministère de l'Emploi et de l'immigration, au Conseil du Trésor, à la Commission de la Fonction publique, au ministère de la Défense nationale, à celui des Affaires indiennes et au ministère d'État aux sciences et à la technologie. Cela en fait cinq.

**M. Swartz:** Nous avons également sur la liste le ministère des Finances et Statistique Canada, car nous . . .

**Le président:** Oui, Statistique Canada. Mais ce groupe ne relève pas des Finances, n'est-ce pas?

**M. Swartz:** Non. Mais si nous avons ajouté le ministère des Finances à la liste, c'est qu'il est responsable des prévisions économiques générales et des prévisions relatives aux possibilités d'emploi, aux industries qui connaîtront une certaine croissance, et cetera . . .

**Le président:** D'accord. Dans ce cas-là, on n'a qu'à les laisser sur la liste. Résumons donc: il y a l'Emploi et l'Immigration, les Finances, le Conseil du Trésor, la Commission de la Fonction publique, le ministère de la Défense nationale, celui des Affaires indiennes, le ministère d'État aux sciences et à la technologie et Statistique Canada. Je ne vois pas pourquoi le ministère de l'Industrie et du Commerce figure sur la liste.

**M. Swartz:** Pour pouvoir discuter des négociations du GATT, de la question de la stratégie industrielle, des industries que nous sommes en train d'appuyer, des industries en plein essor, des industries qui peuvent ou ne peuvent pas . . .

**Le président:** Il me semble que notre mandat prend de plus en plus d'ampleur. Je propose que nous attendions de voir ce que donneront nos autres rencontres. Il se peut très bien qu'il s'avère nécessaire de les rencontrer, mais je pense que nous devrions nous limiter pour l'instant aux groupes qui sont responsables de la formation et de l'emploi. Nous verrons par la suite si nous voulons rencontrer les groupes responsables de la politique industrielle. Si nous adoptons cette approche, il nous faudra inviter pratiquement tous les ministères fédéraux.

**M. Swartz:** Il ne faut pas oublier que le ministère de l'Industrie et du Commerce offre un certain nombre d'importants programmes de financement et de développement économique du secteur industriel. Bon nombre de ces programmes sont axés sur la modernisation et sur l'application de nouvelles méthodes technologiques et industrielles qui sont étroitement liées aux perspectives d'emploi.

**Le président:** J'inscris ce ministère dans un deuxième groupe.

**M. Swartz:** Vous ne voulez donc pas qu'on prenne contact tout de suite avec ces gens au sujet de ces questions?

**Le président:** Non; je préférerais qu'on les laisse de côté pour l'instant. J'ai inscrit un A ou un B à côté de chacun des groupes de la liste. Lorsque j'ai mis un A, cela signifie que nous communiquerons directement avec ces groupes qui sont responsables de la politique en matière de formation et d'emploi. Nous contacterons plus tard les groupes responsables des politiques économiques globales, une fois que le Comité aura l'occasion d'évaluer le travail déjà fait. Ces groupes sont ici,

## [Texte]

So, if we could try to do all those for the week of the 25<sup>th</sup>, because when we come to June 1, we are going to have to sit down then and decide what we want in our report. We will have two or three weeks of intensive—I think we will have a hard time meeting our deadline with that schedule.

• 1000

**Mr. Hawkes:** In that connection, when we travel that week we should have that stuff with us. When we are together we can have a preliminary cut at it and maybe feed back some changes. As soon as we come back I think we should start to deal with whatever we have. You know there is time in airplanes and so forth to read.

**Mr. Swartz:** That is one of the reasons why I am reluctant to travel to Europe. And I agree with that. We will certainly do our best to have material available to the members, you know, as soon as possible in mid-May—there is a lot of material coming through now.

**Mr. Hawkes:** There might be, Warren, a couple of hours on the week of May 12 where we could sit as a committee to try to look at where we are and where we are going on the report, itself.

**The Chairman:** As soon as we come back from Europe we will contact Gerry and find out what he has ready so he can shoot some drafts at us to look at.

**Mr. Tobin:** I was just wondering, have you looked at the possibility of doing some of the private groups when we get back?

**The Chairman:** I did, but John said it is a holiday week and he wants to be in his riding.

**Mr. Tobin:** I just want a couple of days. If we had a couple of us and we were willing to do it and it was okay with the committee we could do the remainder, even if it was early mornings only which would give us the rest of the days off. Or, in one day, we could do them.

**The Chairman:** It is a week of recess and he feels he has some things in his riding to do.

**Mr. Tobin:** We could do it in one day, and this is the point.

**The Chairman:** Well, let us look at it when I get back.

**Mr. Tobin:** We are going to have trouble meeting our deadline. If we could polish off these three private groups remaining when we get back it would certainly give us some elbow room at the end.

**The Chairman:** We need an opposition member generally. Charles Bellemare tells me we could change the ruling now so that two could hear some of those groups without an opposition.

## [Traduction]

sur place. Si nous décidons de les rencontrer, nous n'aurons aucun mal à nous entendre sur une date.

Je pense donc qu'il nous faudrait essayer de rencontrer des représentants de tous ces groupes pendant la semaine du 25, car le 1<sup>er</sup> juin, nous devons nous rencontrer pour décider du contenu du rapport. Nous allons avoir deux ou trois semaines de travail intensif; d'ailleurs, j'ai l'impression que nous aurons du mal à terminer à temps.

**M. Hawkes:** A ce sujet, je pense que cette semaine-là, lorsque nous serons partis, il faudrait emporter ces documents. Cela nous permettra de faire quelques travaux préliminaires et, éventuellement, d'effectuer une première série de modifications. Dès que nous serons de retour, nous commencerons à travailler sérieusement, mais nous pourrions déjà profiter du temps libre que nous aurons, dans les avions par exemple, pour lire ces documents.

**M. Swartz:** C'est une des raisons qui font que je n'aime pas tellement cette idée d'aller en Europe. Je suis d'accord avec vous. Nous allons faire de notre mieux pour vous faire parvenir ces documents dès que possible, vers la mi-mai; il y en a déjà beaucoup qui sont presque prêts.

**M. Hawkes:** Nous pourrions peut-être trouver une heure ou deux, pendant la semaine du 12 mai, pour nous réunir en comité, Warren, et tenter de débroussailler un peu le rapport.

**Le président:** Dès que nous serons revenus d'Europe, j'appellerai Gerry pour savoir ce qui est prêt; il aura peut-être déjà des brouillons pour nous.

**M. Tobin:** Avez-vous pensé que nous pourrions convoquer certains groupes privés quand nous reviendrons?

**Le président:** Oui, mais John m'a fait remarquer que c'était une semaine de vacances et qu'il voulait être dans sa circonscription.

**M. Tobin:** Il suffirait de deux jours. Il suffirait de deux d'entre nous qui accepteraient de travailler, avec l'approbation du Comité; nous pourrions nous rencontrer tôt le matin, ce qui nous laisserait libres pour le reste de la journée. Ou encore, il suffirait d'une seule journée.

**Le président:** C'est une semaine d'ajournement, et John a des choses à faire dans son comté.

**M. Tobin:** Oui, mais justement, il suffirait d'une seule journée.

**Le président:** Eh bien, nous en reparlerons quand je reviendrai.

**M. Tobin:** Nous allons avoir du mal à terminer à temps. Si nous pouvions nous débarrasser de ces trois groupes d'intérêts privés qu'il nous reste quand nous reviendrons, cela nous ferait gagner du temps à la fin.

**Le président:** Mais il nous faut un représentant de l'opposition. Charles Bellemare me dit que nous pourrions changer les règles et accepter que deux d'entre nous entendent ces groupes en l'absence d'un représentant de l'opposition.



## [Text]

**Mr. Tobin:** I think that is fine if you are willing to do it.

**Mr. Hawkes:** We could do it in one day?

**Mr. Tobin:** Yes, we could do it in one day.

**The Chairman:** You would not mind, Brian?

**Mr. Tobin:** No, I would not mind because, if we do not do it, we are going to have a hell of a problem at the end I think. What do you think?

**The Chairman:** Okay. I am with you. Are you living in Ottawa now?

**Mr. Tobin:** Yes.

**The Chairman:** Say we did it on Thursday, May 7 or Friday, May 8?

**Mr. Tobin:** What about doing it on May 6?

**The Chairman:** May 6?

**Mr. Tobin:** Yes, Wednesday.

**The Chairman:** Fine. So Murray possibly you can get some of those groups like the futurist group Canadian Trend Report and Algonquin College to come on May 6 in the morning at 9.30 a.m. or something like that.

**Mr. Tobin:** We can just do them all in one day.

**The Chairman:** We will try to do as many as we can on Wednesday, May 6. Mr. Orlikow may be available too, but we will have to pass a resolution in committee. We have a quorum, so would somebody move that the committee be entitled to hear evidence as long as two members of the committee are present?

**Mr. Hawkes:** I so move.

Motion agreed to.

**The Chairman:** Let us aim to have the report finished by June 15. When I say finished I mean among ourselves. Then we have to send it to the printer.

Now let us see if I have your approval for this. I asked people what kind of a report they liked and most people said they liked the kind of report that David Smith had put out on the handicapped. Now, the group that did his was busy, so they could not do ours. However, I got another group who said they would help us do such a report. They will help set it up, but it will be done by the Queen's Printer. They will set it up, so what they want to do is take some pictures of the committee working. They were going to come to Thunder Bay so we could have Indian groups and all of that, but what we will do is ask them to come to some of our committee meetings, if you do not mind, to take some pictures of the committee at work, some of our witnesses, after we come back. They are going to also get pictures of women working as welders, a lot of the things we are dealing with—people in mines, electronic machinery—to demonstrate the kinds of things we are going to try and put across, and throughout the report they will put in a certain amount of photography to make some kind of impact.

## [Translation]

**M. Tobin:** Je pense que c'est une excellente chose si vous acceptez.

**M. Hawkes:** Il suffirait d'une journée?

**M. Tobin:** Oui, cela pourrait se faire en un jour.

**Le président:** Brian, cela ne vous fait rien?

**M. Tobin:** Non, cela ne me fait rien, parce que si nous ne faisons pas cela, nous allons avoir de graves problèmes à la fin. Qu'en pensez-vous?

**Le président:** Bon, je suis d'accord. Vous habitez Ottawa maintenant?

**M. Tobin:** Oui.

**Le président:** Supposons que nous le fassions le jeudi 7 mai, ou le vendredi 8 mai?

**M. Tobin:** Et que penseriez-vous du 6 mai?

**Le président:** Le 6 mai?

**M. Tobin:** Oui, le mercredi.

**Le président:** Parfait. Murray, si vous pouviez convoquer ces groupes, le groupe futuriste, par exemple, «Canadian Trend Report», ainsi que le Collège Algonquin. Le 6 mai, à 9 h 30 du matin.

**M. Tobin:** Nous pourrions terminer en une journée.

**Le président:** Nous essaierons d'en entendre le plus possible le mercredi 6 mai. Il est possible que monsieur Orlikow soit disponible, mais de toute façon, nous devons adopter une résolution en Comité. Puisque nous avons le quorum, l'un d'entre vous propose-t-il que le Comité soit autorisé à entendre des témoignages, à condition que deux membres du Comité soient présents?

**M. Hawkes:** Je le propose.

La motion est adoptée.

**Le président:** Dans ce cas, essayons de terminer le rapport le 15 juin. Quand je dis terminer, je veux dire entre nous. Nous devons ensuite l'envoyer à l'imprimerie.

Est-ce que vous approuvez ce calendrier? J'ai fait un petit sondage sur le genre de rapport que les gens préféreraient, et la plupart m'ont répondu qu'ils préféreraient un rapport comme celui de David Smith sur les handicapés. Les gens qui se sont occupés de ce rapport-là ont d'autres engagements et ne pourront pas se charger du nôtre. Par contre, j'ai trouvé un autre groupe qui a accepté de nous aider à préparer un rapport semblable. Ils nous aideront à faire la mise en pages, mais c'est l'Imprimeur de la Reine qui l'imprimera. Ils veulent d'ailleurs prendre quelques photographies pendant les séances de travail du Comité. Ils devaient venir à Thunder Bay pour voir les groupes d'Indiens, mais je pense qu'il vaudrait mieux leur demander d'assister à certaines séances du Comité lorsque nous reviendrons; cela leur permettra de prendre des photographies de nos témoins et des membres du Comité au travail. Ils veulent également des photographies de femmes qui travaillent comme soudeurs, des photographies sur les sujets que nous traitons, le travail dans les mines, les machines électroniques, pour illustrer les arguments que nous présenterons. Les photographies seront réparties dans tout le rapport, à des endroits stratégiques.

[Texte]

• 1005

I had agreed, I think, that we do not want an academic treatise, we want something that the general public will want to read, will be easy to read, so I have told them that we want something like the Handicapped report but adapted to employment and employment opportunities. So we will have to keep working with them from now on.

Charles or Audrey, I do not know who does this, can we make a date now for the Queen's Printer to get our report done? I suppose it could be done. For tabling the report, all we need is a typewritten one to table in the House. Our deadline is the end of June. Say we have everything printed for distribution to the general public by June 30, but we have tabled our report in typewritten form, can we still continue paying our bills and finishing off our work after June 30 even though we have tabled the report?

**The Clerk (Mr. Bellemare):** We would have to have met all of the commitments before June 30, but the payments could certainly go on.

**The Chairman:** But say we have tabled a typewritten report, but it has not come back from the printers by June 30, the one we will send out to all of our witnesses and to the press and every one else, is that all right?

**The Clerk (Mr. Bellemare):** As long as the committee has agreed to order everything done before June 30, it can continue being done after June 30.

**The Chairman:** I see, and if there were bills to pay, you can pay them after June 30. Okay, that is not too bad. I was worried. I thought we had to have everything back from the printers, the bills all paid, everything done completely by June 30.

**The Clerk (Mr. Bellemare):** No, we can clean up those after.

**Mr. Tobin:** But we could not incur any new expenses after June 30.

**The Chairman:** No, and we cannot meet as a committee after June 30; we have to make all our decisions. Although we can meet informally and have a press conference after June 30 and announce our feat because that is not official. I mean, we are all in Parliament anyway, we can . . . Yes, Gerry?

**Mr. Swartz:** I was wondering if that June 30 deadline meant that we had to have the actual text of our report submitted to the House for publication in *Hansard* on June 30.

**The Chairman:** It does not go to *Hansard*. We have to table it in the House by June 30. It goes in *Votes and Proceedings*.

**Mr. Swartz:** I see. Would it be printed as a public document in the *Votes and Proceedings* before the publication of our final document?

[Traduction]

Nous sommes d'accord, je crois, pour éviter de faire un traité ésotérique; nous voulons un rapport que le public lira volontiers, un rapport facile à lire, et c'est pourquoi nous leur avons dit que nous voulions quelque chose de comparable au rapport sur les handicapés, mais évidemment, sur le sujet de l'emploi. Par conséquent, nous allons travailler en collaboration avec eux dorénavant.

Charles, ou Audrey, je ne sais pas qui s'en charge, est-ce que nous pouvons déjà prendre rendez-vous avec l'Imprimeur de la Reine pour la date de publication? J'imagine que c'est possible. Pour le dépôt du rapport, un simple exemplaire tapé à la machine suffira. Notre date limite, c'est la fin de juin. Si, au 30 juin, le rapport a été imprimé et mis à la disposition du public, et si un exemplaire tapé à la machine a été déposé à la Chambre, rien ne nous empêche de régler les derniers détails, de payer nos factures, etc.?

**Le greffier (M. Bellemare):** Nous devons absolument remplir toutes nos obligations avant le 30 juin, mais rien ne nous empêchera de finir de payer nos factures par la suite.

**Le président:** Mais supposons que nous ayons déposé un rapport tapé à la machine le 30 juin; si le rapport imprimé que nous devons envoyer à tous nos témoins, à la presse et à toutes les personnes intéressées n'est pas encore prêt, cela ne fait rien?

**Le greffier (M. Bellemare):** Le 30 juin, le Comité doit avoir pris toutes les dispositions nécessaires, donné tous les ordres qu'il a à donner. L'exécution de ces ordres peut dépasser cette date.

**Le président:** Je vois. Et si nous avions des factures à payer, vous pourriez le faire après le 30 juin. Très bien, ce n'est pas trop grave. Cela m'inquiétait un peu. Je pensais que le rapport devait absolument revenir de chez l'imprimeur, toutes les factures payées, tout absolument terminé avant le 30 juin.

**Le greffier (M. Bellemare):** Non, nous pourrions encore régler ces détails après.

**M. Tobin:** Mais nous ne pouvons pas engager de nouvelles dépenses après le 30 juin.

**Le président:** Non, pas plus que nous ne pouvons nous réunir. Toutes nos décisions doivent être prises avant. Bien sûr, nous pourrions nous réunir entre nous, et même donner une conférence de presse après le 30 juin pour nous vanter de ce que nous avons accompli, parce que, dans ce cas, cela ne sera plus officiel. De toute façon, nous restons des parlementaires. Nous pouvons . . . Oui, Gerry?

**M. Swartz:** Cette date limite du 30 juin, est-ce que cela nous oblige à soumettre à la Chambre le texte définitif de notre rapport pour qu'il soit publié dans le *Hansard*?

**Le président:** Il ne sera pas publié dans le *Hansard*. Nous devons le déposer à la Chambre avant le 30 juin. Il sera publié dans les *Procès-verbaux*.

**M. Swartz:** Je vois. Est-ce qu'il peut être imprimé comme document public dans les *Procès-verbaux* avant la publication de notre rapport proprement dit?



## [Text]

**The Chairman:** It could be, and I would not like that. I would prefer to have the document all ready, that is why I am asking if it is possible for us to reserve time. Can you find out? If we gave everything to the Queen's Printer on June 15, when could they have the thing back to us, all printed and ready to go? I mean, we could have a press conference and distribute it to the press. Can you find that out? Can they do it? If everything was all ready and it went to the Queen's Printer on, let us say, the 16th, when could they have it all sent back, all printed, if we told them now? By the way, how many copies of the report are we authorized to print?

**The Clerk (Mr. Bellemare):** That is up to the committee to decide.

**The Chairman:** There are a lot of the groups, even in New York. Ely Ginsberg wants a copy, and all those people, a lot of them, and we said we would send them copies of the report because they have had input and they would like to see what comes out.

**The Clerk (Mr. Bellemare):** Normally, the report would be printed in *Votes and Proceedings* and be printed in an issue of the committee...

**The Chairman:** No, no, I am talking about the copies of the official report that we have, like the Handicapped report. How many of that? Can we decide?

**The Clerk (Mr. Bellemare):** That is entirely up to the committee.

**The Chairman:** Can we try to make an assessment on how many witnesses we have and how many do we want to send to the press? Can we try to make an assessment because the printer also wants to know how many we would print? could you also find out from the Queen's Printer the answer to that question I just put? Murray tells me that the Handicapped printed 45,000 copies.

• 1010

**Mr. Hardie:** Their initial run was 20,000 and they have gone back to reprint an additional 25,000 copies.

**The Chairman:** That is because of the demand. They are selling that in the Queen's Printer outlets. I hope ours will be as good and as popular.

**Mr. Hardie:** I think that is a separate printing in addition to the ones that the committee printed.

**The Chairman:** It was 20,000 at first.

**Mr. Hardie:** It was 20,000 to begin with and now an additional 25,000 are being printed, or were printed in the last few weeks.

**Mr. Tobin:** Are these to be sold or just to be distributed by the committee?

**The Chairman:** No, they sell a lot.

**The Clerk (Mr. Bellemare):** But I think that is a separate printing up to 45,000.

## [Translation]

**Le président:** C'est possible, et d'ailleurs, cela ne me plairait pas du tout. Je préférerais de loin que tout soit prêt avant, et c'est la raison pour laquelle je me demandais s'il n'était pas possible de nous réserver une certaine marge. Pourriez-vous vous informer? Si nous livrons le document définitif à l'Imprimeur de la Reine le 15 juin, quand termineront-ils? Nous pourrions, par exemple, organiser une conférence de presse et en donner des exemplaires à la presse à ce moment-là. Vous pouvez vous informer? Est-ce que c'est possible? Si tout était prêt et si on envoyait le document à l'Imprimeur de la Reine le 16, par exemple, est-ce qu'ils auraient terminé à temps? Si nous les prévenons dès maintenant? A ce propos, combien d'exemplaires du rapport sommes-nous autorisés à imprimer?

**Le greffier (M. Bellemare):** C'est au Comité d'en décider.

**Le président:** Vous savez, il y a beaucoup de groupes qui en veulent un exemplaire, jusqu'à New York. Ely Ginsberg en veut un exemplaire, et beaucoup d'autres à qui nous avons dit que nous leur en enverrions, puisque cela les intéressait, et compte tenu de leur participation.

**Le greffier (M. Bellemare):** D'ordinaire, un rapport est publié dans les *Procès-verbaux* et également imprimé dans un fascicule des délibérations du Comité...

**Le président:** Non, je parlais du rapport officiel que nous faisons imprimer, comme le rapport sur les handicapés. Combien d'exemplaires? Il faudrait en décider.

**Le greffier (M. Bellemare):** C'est au Comité d'en décider.

**Le président:** Est-ce que nous pouvons essayer de déterminer combien de témoins nous avons entendus, combien d'exemplaires doivent être réservés à la presse? Il faudrait avoir une idée, parce que l'imprimeur aussi va vouloir une réponse. Il faudrait que vous en parliez également à l'Imprimeur de la Reine. Murray me dit que le Comité sur les handicapés a fait imprimer 45,000 exemplaires.

**M. Hardie:** Ils en avaient fait imprimer 20,000, puis ont demandé une réimpression de 25,000 exemplaires.

**Le président:** C'est à cause de la demande. Ils vendent ces fascicules au magasin de l'Imprimeur de la Reine. J'espère que notre rapport sera aussi bon et aussi populaire.

**M. Hardie:** Il s'agit d'une impression séparée, qui s'ajoute à celle que le Comité a déjà fait faire.

**Le président:** Nous en avons fait imprimer 20,000 la première fois.

**M. Hardie:** Et nous en faisons imprimer 25,000 de plus, ou nous l'avons fait faire ces dernières semaines.

**M. Tobin:** Seront-ils vendus ou distribués?

**Le président:** On en vend beaucoup.

**Le greffier (M. Bellemare):** Je crois qu'il s'agit d'une impression distincte de 45,000 fascicules.

## [Texte]

**The Chairman:** Can we find out, though, how many witnesses we have had?

**Mr. Hardie:** We have a list of those, sir, and in terms of briefs received it is over 600.

**Mr. Tobin:** To all intents and purposes, on that it was over 65,000.

**The Clerk (Mr. Bellemare):** I am not sure how many were printed by DSS for sale, but the ones that were printed by the committee are aside from the ones that are being sold in the stores.

**The Chairman:** Well, Murray says that we have over 600 briefs. I would say that we would start at least with 5,000 reports.

**Mr. Hardie:** Sir, if I could add, by the time we have our final report mailing list prepared, there will be at least 10,000 names on it.

**The Chairman:** There will be. That includes all the witnesses who came to us or sent us briefs, government people, the provincial governments, unions, et cetera.

**Mr. Hardie:** Yes. Sir, as one example, we have already received a request from the AFL-CIO building and trades group for 750 copies of the final report for their affiliates across Canada.

**The Chairman:** Anyway, we will worry about that . . . Okay, it is at least 10,000. But could we find out the answers to the question: can we get it printed before June 30 if we give it to them around the 15th?

Let me see if I have anything else of my list here. The research studies. We have had a lot of research studies commissioned. Some time or other those reports should be distributed; the deadline, after all, was around May 1.

**Mr. Swartz:** I am hoping to have all the reports in by May 1. I was hoping to have most of them in before that. There is one report that has been completed now and I have the final draft from Toronto. I just got it yesterday, and that is by the University of Toronto, the Institute for Quantitative Analysis. The other reports should be done by May 1. These will be made available to the committee for their consideration, hopefully along with summary statements of the various pieces of research.

There is one other piece of research which I would like to ask the committee's permissions to do. The committee's work to date does not include forecasts of employment through the decade of the eighties. The forecasts I have seen have primarily been from large macroeconomic models and are trended mainly over the medium term, 1985-86, rather than through the entire decade, as we are interested in. These models are using 1971 census occupational data and need some interpretation. I would like to hire someone—and the person I am seeking permission to hire is John Cattle who is futurist but we does quite a bit of forecasting too—for at most four days, plus some computer time, to assist in review of these forecasting models and to prepare forecast material for the committee's consideration, and the material could be included in the committee's report. The total cost for this work, including comput-

## [Traduction]

**Le président:** Pourrions-nous savoir combien de témoins nous avons entendus?

**M. Hardie:** Nous en avons une liste, et nous avons reçu plus de 600 mémoires.

**M. Tobin:** Cela nous fait plus de 65,000 exemplaires.

**Le greffier (M. Bellemare):** Je ne sais pas combien le ministère des Approvisionnements et Services a fait imprimer d'exemplaires pour les vendre, mais ceux qui ont été imprimés pour le Comité constituent un lot distinct.

**Le président:** Murray dit que nous avons reçu plus de 600 mémoires. Il faudrait avoir au moins 5,000 rapports.

**M. Hardie:** Je crois que nous aurons au moins 10,000 noms sur notre liste de distribution.

**Le président:** Cela comprend tous les témoins qui ont comparu devant nous ou qui nous ont envoyé des mémoires, les représentants gouvernementaux, les gouvernements provinciaux, les syndicats, etc.

**M. Hardie:** Oui. Nous avons par exemple reçu une demande de l'AFL-CIO, le groupe des métiers de la construction, qui veut recevoir 750 exemplaires du rapport final pour ses affiliés au Canada.

**Le président:** De toute façon, il en faut au moins 10,000. Pourrions-nous savoir cependant si nous pouvons le faire imprimer avant le 30 juin, si nous leur remettons le rapport vers le 15?

Voyons si j'ai quelque chose d'autre sur ma liste. Les études. Nous avons demandé beaucoup d'études. Il faudrait faire distribuer ces rapports à un moment donné, et la date limite est le 1<sup>er</sup> mai.

**M. Swartz:** J'espère avoir tous les rapports d'ici le 1<sup>er</sup> mai. J'espérais les recevoir avant cela. Un de ces rapports a déjà été terminé, et j'ai reçu hier la version finale de Toronto. C'est l'Institut d'analyses quantitatives de l'Université de Toronto qui a effectué cette étude. Les autres rapports devraient être terminés d'ici le 1<sup>er</sup> mai. Ils seront mis à la disposition du Comité pour qu'il les étudie, ainsi que des résumés des recherches effectuées.

Je voudrais également demander la permission du Comité pour une autre recherche. Jusqu'à maintenant, le Comité n'a pas fait de prévisions sur l'emploi pour toute la décennie. Les prévisions que j'ai vues ont été effectuées à partir de modèles macroéconométriques qui visent surtout le moyen terme, c'est-à-dire 1985-1986, et non pas toute la décennie qui nous intéresse. Ces modèles utilisent les données du recensement de 1971, qui doivent être interprétées. J'aimerais engager quelqu'un, c'est-à-dire John Cattle, un futuriste qui fait beaucoup de prévisions également, au moins quatre jours, pour étudier ces modèles et préparer des prévisions à soumettre au Comité. Ces données pourraient être incluses dans le rapport du Comité. Avec le temps d'ordinateur, ces travaux ne devraient pas coûter plus de \$2,000.



[Text]

er time that I would ask for, would not exceed \$2,000, including all computer costs.

**The Chairman:** But do we have time?

**Mr. Swartz:** Yes. I am talking three to four days of a person's time. He has done quite a bit of work on this and it is not new to him, and he would have the time available. Certainly, if we are going to have the time to consider any of the other people's reports we would have time to consider this.

My recommendation with the individual researcher's reports, by the way, is not that you review the reports as separate entities and separate reports. It is more my desire to include those as part of the input process into the preparation of our final report, and the results of those studies will be incorporated in the final report. But you are free, of course, to look at those reports in detail.

• 1015

I have a subsidiary question, too, on an issue that was . . .

**The Chairman:** Do you want us to deal with that first?

**Mr. Swartz:** Yes, please.

**The Chairman:** Are there any questions with respect to the proposal?

**Mr. Hawkes:** It makes sense . . .

**The Chairman:** Okay, agreed. Do we still have a budget for this? Let us ask the Clerk.

**The Clerk (Mr. Bellemare):** . . . a fair number of persons allotted.

**The Chairman:** Okay, it is agreed.

**Mr. Swartz:** The other question I would like to raise perhaps with the Clerk or with the members is the question of how much time we need to have a report translated.

**The Chairman:** I meant to raise that.

**Mr. Swartz:** If we are going to go to the Queen's Printer in the middle of June, I would think we would need at least two weeks to have a report translated. If we are going to be in effect finalizing the report in early June, it is going to be difficult to be at the Queen's Printer by mid-June with the translated final copy.

**The Chairman:** As we finish chapters, even the drafts, we should start getting it translated. That is good, too, because the members can consider them, and if there are a few changes, an amendment here, an amendment there, they will not have to do the whole translation as a lot of it will be the same. Can you find out, Charles or Audrey, how long it would take if we give advance notice and can they have some people to work on this if we start giving them drafts around June 1? We will have drafts to work on and they can translate the drafts, because a lot of the drafts will not be changed that much.

**Mr. Swartz:** My experience with committee work of this nature is that when a committee does get together as a working group, they may make substantial changes to drafts. It is certainly their prerogative to do so.

[Translation]

**Le président:** Avons-nous le temps?

**M. Swartz:** Oui. Il me faudra une personne pendant trois ou quatre jours. Il a déjà beaucoup travaillé dans ce domaine; ce n'est donc pas nouveau pour lui. De plus, il est disponible. Si nous avons le temps d'étudier les rapports d'autres personnes, nous aurons certainement le temps d'étudier ceci.

Pour ce qui est des rapports des chercheurs, je vous recommanderai non pas d'étudier ces rapports de façon séparée, mais plutôt de vous en servir pour préparer notre rapport final. Les résultats de ces études pourraient être incorporés dans notre rapport. Mais, bien entendu, vous êtes libres de consulter ces rapports en détail.

J'ai une question complémentaire à poser sur un sujet qui . . .

**Le président:** Voulez-vous que nous en parlions tout d'abord?

**M. Swartz:** Oui.

**Le président:** Y a-t-il des questions au sujet de la proposition?

**M. Hawkes:** C'est logique . . .

**Le président:** Très bien, d'accord. Nous reste-t-il des fonds pour cela? Demandons au greffier.

**Le greffier (M. Bellemare):** Il reste un certain nombre de jours-personnes.

**Le président:** Très bien, d'accord.

**M. Swartz:** Par ailleurs, je voudrais discuter avec le greffier, ou les membres, du temps que prendra la traduction du rapport.

**Le président:** Je voulais en parler.

**M. Swartz:** Si nous envoyons le rapport à l'imprimerie au milieu de juin, nous aurons besoin d'au moins deux semaines pour faire traduire le rapport. Si nous terminons en fait la rédaction du rapport au début de juin, il nous sera difficile de l'envoyer, traduit, à l'imprimerie au milieu de juin.

**Le président:** Nous devrions commencer à le faire traduire au fur et à mesure que nous terminerons un chapitre. Ainsi, les membres pourront revoir ces épreuves et y apporter les amendements nécessaires, sans qu'on soit obligé de tout retraduire. Pouvez-vous vous informer, Charles ou Audrey, pour savoir combien de temps cela prendra et si les traducteurs pourraient y travailler si nous commençons à leur envoyer les versions préliminaires dès le 1<sup>er</sup> juin? Ils pourront traduire ces versions, car bon nombre d'entre elles ne seront pas beaucoup modifiées.

**M. Swartz:** D'après mon expérience, lorsqu'un comité se réunit en groupe de travail, il arrive qu'il apporte de nombreux changements aux versions préliminaires. C'est du moins sa prérogative.

## [Texte]

**The Chairman:** On committees I have been with, we have found that if you wait and only translate the final thing you are far behind. If you have a draft translated and you change four lines or leave something out, it is much easier to do. You could ask them yourselves what they think, but see what kind of service we can expect if we start giving them stuff around June 1.

That is an important point.

**Mr. Tobin:** On the internal study being done by the department, Mr. Axworthy's people, have they finished their report yet and has Mr. Axworthy offered to brief us at all? It is a little awkward that we are coming in after his own internal review; his internal review is finished before we even write our report.

**The Chairman:** But they may have nothing published before we have. Their review is about finished but it is being used to draft a Cabinet document.

The committee asked me to approach Mr. Axworthy to see if we could have Mr. Dodge appear before us. I asked Mr. Axworthy privately and he said to write him a letter. I wrote him a letter and he wrote back saying that he did not think it was appropriate for Mr. Dodge to appear before us before they submitted their report to Cabinet as he was helping them prepare a Cabinet document. However, he said he would be glad to have Mr. Dodge and all his officials come before us whenever we ask; in other words, with the minister. What we have just agreed to do is to have Mr. Axworthy, and his officials come before us for the longest series of meetings with government officials so we can bounce all these difference things off them.

Yes, Gilles.

**M. Marceau:** Je voudrais faire un commentaire au sujet du rapport. Étant donné le résultat de l'élection de lundi, au Québec, le rapport, à mon avis, devra être rédigé d'une façon très prudente et n'attirer l'attention que sur les compétences fédérales. Venant du Québec, je pense qu'il va falloir être très prudent et dire que nous voulons agir dans les domaines de notre compétence sans vouloir prendre de décisions qui affecteraient les provinces et tout particulièrement le Québec. Car, si notre rapport va trop loin, il va y avoir des réactions, évidemment, du côté du gouvernement du Québec. Je pense que l'on peut facilement dire que l'on a approché les gens du Québec, et si nous n'avons pas eu de réponse, on pourra toujours dire: «Écoutez, on a essayé d'avoir une consultation, et malheureusement, cela n'a pas été possible». Alors, il va falloir être très prudent, parce que je le dis tout de suite, si nos recommandations sont de nature à affecter directement le droit des provinces, et tout particulièrement celui du Québec, je pense que cela pourrait être explosif, et je serais obligé de prendre des positions qui ne seront pas nécessairement celles du Comité. Je voudrais éviter cela!

• 1020

**The Chairman:** I fully agree with you and I think the whole committee . . . We more or less discussed this in the first place.

## [Traduction]

**Le président:** Dans les comités dont j'ai fait partie, nous avons pu constater que si l'on envoie seulement la version finale à la traduction, on prend beaucoup de retard. C'est beaucoup plus facile si l'on envoie la version préliminaire et qu'on modifie par la suite quelques phrases, etc. Vous pourriez vous-même leur demander ce qu'ils en pensent, et vérifier quel service ils pourront nous offrir si nous commençons à leur envoyer des chapitres vers le 1<sup>er</sup> juin. C'est un point important.

D'autres questions?

**M. Tobin:** Pour ce qui est de l'étude interne effectuée par des gens du ministère de M. Axworthy, ont-ils terminé leur rapport, et M. Axworthy a-t-il offert de nous en informer? Il est dommage qu'ils terminent leur étude interne avant que nous ayons rédigé notre rapport.

**Le président:** Mais ils ne publieront peut-être rien avant nous. Leur étude est presque terminée, mais on s'en sert pour rédiger un document du Cabinet.

Le Comité m'a demandé de communiquer avec M. Axworthy pour voir si nous ne pourrions pas inviter M. Dodge à comparaître. J'ai posé la question à M. Axworthy en privé, et il m'a dit de lui écrire une lettre. C'est ce que j'ai fait, et il m'a répondu qu'il ne jugeait pas opportun d'inviter M. Dodge à comparaître avant qu'ils aient présenté leur rapport au Cabinet, car il y travaille. Toutefois, il a dit qu'il serait heureux de demander à M. Dodge et ses collaborateurs de comparaître devant nous, autrement dit, en sa compagnie. Nous venons de convenir d'inviter M. Axworthy et ses collaborateurs à comparaître en compagnie des fonctionnaires, afin que nous puissions leur poser toutes ces questions.

Oui, Gilles.

**Mr. Marceau:** I would like to make a comment concerning the report. Because of the election results Monday in Quebec, I think the report will have to be written with great caution and touch only on matters of federal jurisdiction. Being from Quebec myself, I think that we will have to state that this concerns only matters of our jurisdiction and that we will not make decisions which would affect provinces, particularly Quebec. If our report goes too far, there will obviously be reactions from the Quebec government. We could easily say that we approached people from Quebec, and if we got no answer, we could always say that we tried to consult but it was unfortunately impossible. So, we will have to be very cautious because if our recommendations affect the rights of the provinces, and particularly of Quebec, it could be explosive, and I should say that I will then have to take positions which will not necessarily be those of the Committee. And I would like to avoid that!

**Le président:** Je suis entièrement d'accord, et je crois que tout le Comité . . . Nous en avons déjà discuté. Au départ, nous



*[Text]*

I have a note that at the beginning we agreed that if a witness came before us and started talking about something which was fairly provincial, we would not be too severe with him. But in our report we would have one section that would be recommendations for the federal government. We would have some other sections in which we would say that we cannot do anything about this, but our witnesses . . . there is a consensus among us that these are areas for provincial jurisdiction. We know we cannot touch it but here it is. Here is what many people have said we should do, and for the private sector too.

**Mr. Marceau:** But not to recommend.

**The Chairman:** We would do it in a way, I agree with you, which would have to be very delicate.

**Mr. Marceau:** You could suggest.

**Mr. Swartz:** I share your concerns, Mr. Marceau, that we try and orient our report to matters which are of primary concern to the federal government. This is one of the reasons why I think it may be a more difficult task in committee to go through all the material in the report and to really weigh it in our own minds. It may take a fair amount of time. The issues, particularly in the labour and manpower and employment creation areas, are not issues solely in federal jurisdiction.

One area I will not be stressing in terms of writing, which I will try to make sure I stay out of, is the field of education, being well aware that this is a matter of provincial jurisdiction. But if we examine the hearings material we have received, everybody is trying to draw the linkages between education, human resource development, manpower and employment. It is not easy to write a comprehensive report and not deal with some of the fundamental issues that affect the quality of labour in this country. For example, the basic issue of what our manpower policy should be vis-à-vis young people, when the feeling of a lot of people is that the school systems themselves are failing our young people, is something we may feel we have to raise. Without having had working sessions with the members I cannot ascertain the members' feelings on this. I can either put something like that in or not put it in, but either way it is the kind of issue that will be raised by the members.

**The Chairman:** I think you should not worry about that. I think you should let the members of the committee worry about that. You write the report from the evidence, without considering . . . We, as politicians, will decide. I think we are maybe, in a better position to do the sifting.

**Mr. Swartz:** I hope so.

**The Chairman:** We have to take the responsibility for it, Gerry, and I think you should err more on putting more into the report. As you say, we have not had a chance yet, but when we are sitting down, Jim and Joe and Brian who come from provinces that are away from the centre, not from southern Ontario, we will be in a good position to say, Gee, I think that is sensitive. We had better say it that way or this way.

**M. Marceau:** Justement je voudrais compléter en disant ceci . . . Je pense qu'il est bon qu'il soit mentionné que les gens, ce qu'ils veulent, c'est du travail, et ce n'est pas une question

*[Translation]*

avons convenu qu'on permettrait à un témoin de parler de questions du domaine provincial. Toutefois, nous voulions inclure dans notre rapport une partie traitant des recommandations à l'intention du gouvernement fédéral. Dans d'autres parties, nous signalerions certains problèmes soulevés par nos témoins, en disant bien que nous ne pouvons rien y faire, car il s'agit de questions de compétence provinciale. Nous savons que nous pouvons prendre des mesures à cet égard, mais voici les problèmes. C'était là l'opinion de bien des membres, et il en est de même pour le secteur privé.

**M. Marceau:** Donc, de ne pas faire de recommandations.

**Le président:** Nous en ferions en étant bien prudents, comme vous l'avez dit.

**M. Marceau:** Ce pourrait être des suggestions.

**M. Swartz:** Je partage vos préoccupations, monsieur Marceau. Nous devrions tenter de concentrer notre rapport sur des questions qui concernent tout d'abord le gouvernement fédéral. C'est une des raisons pour lesquelles j'estime qu'il sera peut-être plus difficile pour le Comité de revoir toutes les questions abordées par le rapport et de juger de leur pertinence. Cela prendra peut-être beaucoup de temps. Certains aspects, surtout dans le domaine du travail, de la main-d'œuvre et de la création d'emplois, ne sont pas uniquement du ressort fédéral.

Un domaine que j'essaierai certainement d'éviter est celui de l'éducation, car il s'agit nettement d'un domaine de compétence provinciale. Toutefois, d'après les témoignages que nous avons entendus, chacun tente d'établir des liens entre l'éducation, le développement des ressources humaines, la main-d'œuvre et l'emploi. Il n'est pas facile de rédiger un rapport global tout en essayant d'éviter certains des facteurs fondamentaux dont dépend la qualité de la main-d'œuvre dans notre pays. Par exemple, nous tiendrons peut-être à aborder la question fondamentale de notre politique de la main-d'œuvre à l'égard des jeunes, alors que bien des gens estiment que c'est le système d'enseignement qui est à blâmer. Je ne puis être sûr de l'opinion des membres à ce sujet avant d'avoir participé à une séance de travail avec eux. Je puis aborder ce sujet ou non, mais de toute façon, c'est le genre de questions que soulèveront les membres.

**Le président:** Vous ne devriez pas vous en préoccuper, mais plutôt laisser les membres du Comité le faire. Vous rédigez le rapport à partir des témoignages, sans tenir compte . . . Nous déciderons en tant qu'hommes politiques. Nous sommes peut-être plus en mesure de faire la sélection.

**M. Swartz:** Je l'espère.

**Le président:** Nous devons en assumer la responsabilité, Gerry, et vous devriez rendre le rapport aussi complet que possible. Comme vous l'avez dit, nous n'en avons pas encore eu l'occasion, mais lorsque nous nous attellerons à la tâche, Jim, Joe et Brian, qui viennent de provinces éloignées, et non du sud de l'Ontario, pourront nous signaler les sujets délicats. Nous pourrions alors proposer une meilleure formulation.

**Mr. Marceau:** I would like to complete my remarks . . . It would be good to indicate that people want to work and do not care about jurisdiction matters. They did not make that dis-

*[Texte]*

de juridiction! Ils l'ont mentionné, et ils n'ont pas fait de distinctions. Il est bon que ce soit mentionné... Certes! Nous autres, cependant, au niveau politique, il va falloir expliquer la situation et dire que si on veut apporter des solutions au chômage et à la création d'emplois, il doit y avoir nécessairement une meilleure collaboration entre les deux paliers de gouvernement, par exemple par le truchement de conseil des ministres de l'Éducation. On pourrait peut-être envoyer ce rapport à une future conférence constitutionnelle! Mais ce que je ne voudrais pas c'est que l'on dise que l'on recommande des décisions qui affecteront directement les provinces, parce que je ne pourrai pas soutenir cela. Je peux plus facilement me défendre, si nous n'allons pas très loin; je peux facilement dire aux provinces et surtout au Québec: «Vous n'avez pas voulu collaborer, vous n'avez pas voulu nous apporter votre appui, alors ne nous blâmez pas si nous ne prenons pas de décision plus...» Alors je pourrai défendre plus facilement notre position si l'on ne va pas trop loin. Je ne le pourrai pas si on va très loin au-dessus des provinces et surtout au-dessus de l'autorité provinciale qui vient d'être élue «très majoritairement» il y a quelques jours.

• 1025

**Mr. Tobin:** Mr. Chairman, I just want to make a comment. I certainly share the concern of my colleague, Mr. Marceau, in that we have to be very careful in the final report. But I would not want, in any way, to restrict Mr. Swartz in preparing a draft report for us, because we did hear a lot of testimony. One of the things that concerns me is getting a good bang for our buck. An awful lot of federal dollars are going into provincial training institutions, and how that money is spent should be of concern to us. Granted it is the responsibility of the province to draw up academic programs in areas of study and set their priorities, but it is done in co-operation with the federal government and we cannot ignore it. So while I agree that it is up to us to put flesh on the bones, I would not want in any way to slant, or restrict, or put any kind of tone or face on the kind of report Mr. Swartz should write. He should write it from the point of view of pure research, and provide us with...

**The Chairman:** Put everything in.

**Mr. Tobin:** Yes, do not hold back, give it all to us.

**The Chairman:** I think we have covered all those things. We have been holding the briefing people outside now for over half an hour. I think we should let them in the door.

**Mr. Lonsdale:** I am not going to be part of any report that is going to dance around issues and dance around the provinces. It is too important an issue to pussyfoot around some provincial jurisdiction.

**The Chairman:** I have asked him to give us everything in answer to our questions. We can argue about that when we are dealing with the different recommendations in the report, and the wording of it.

**Mr. Swartz:** We can see from the discussions we have had here how important it is for me to get as much input from you prior to your travels as I can, just relating to this kind of

*[Traduction]*

tion. We should mention it. However, as politicians, we will have to explain the situation and say that to reduce unemployment and create jobs, there will necessarily have to be a greater co-operation between the two levels of government, via the Council of Education Ministers, for example. Maybe we could send this report to the next constitutional conference! But I would not want us to say that we make recommendations concerning provinces because I will not be able to support that. If we do not go that far, I can easily say to provinces, and particularly to Quebec, "You do not want to co-operate, you do not want to give us your support, so do not blame us if we do not make decisions". So, it will be easier for me to defend our position if we do not go too far. I will be unable to do it if we go beyond the provincial jurisdictions, and particularly beyond the jurisdiction of a government which was elected with a great majority a few days ago.

**M. Tobin:** Monsieur le président, je voudrais faire une observation. À l'instar de M. Marceau, j'estime qu'il faudra être très prudent dans la rédaction du rapport final. Toutefois, cela ne devrait pas empêcher M. Swartz de préparer un rapport préliminaire très complet, car nous avons entendu bien des témoignages. Je tiens à ce que les fonds dépensés soient utilisés à bon escient. Le gouvernement fédéral donne bien des subventions aux établissements de formation provinciaux, et nous devrions nous préoccuper de leur utilisation. Il est sûr qu'il incombe à la province d'établir les programmes d'études et ses priorités, mais c'est fait en collaboration avec le gouvernement fédéral, et nous ne pouvons en faire abstraction. Donc, tout en convenant qu'il nous appartient de mettre au point le rapport, je ne voudrais en aucune façon limiter ou orienter les travaux de M. Swartz. Il devrait le rédiger en tenant uniquement compte des recherches effectuées, et nous fournir...

**Le président:** Et dire tout.

**M. Tobin:** Oui, ne rien cacher, et nous donner tous les renseignements.

**Le président:** Je crois que nous avons vidé la question. Les gens de la séance d'information attendent dehors depuis une demi-heure. Je crois que nous devrions les laisser entrer.

**M. Lonsdale:** Je ne souscrirai à aucun rapport qui éludera les questions fondamentales et qui cherchera à ménager la chèvre et le chou. C'est bien trop important.

**Le président:** Je lui ai demandé de fournir toutes les réponses à nos questions. Nous pourrions en discuter lorsque nous traiterons des différentes recommandations du rapport et de leur libellé.

**M. Swartz:** D'après ce qu'on vient de dire, on peut constater combien il importe que vous me disiez le plus de choses possible à ce sujet, avant que vous ne partiez en voyage. Je puis



## [Text]

discussion. I can write recommendations that are couched in a more general manner and are giving directions, or one can write very program-specific oriented recommendations. I am not sure, on any particular subject area, which you might prefer, especially if that subject crosses over.

**Mr. Hawkes:** The first kind—both.

**The Chairman:** That is right. You give it that way in the first place, and we will have a go at it, then we will work it down.

**Mr. Hawkes:** To follow up on what Gilles, started, there is the report that suggests that 100 provincial laws are changed as a consequence of the constitution in the Province of Quebec alone, and there is another dilemma there, because there are constitutional positions that affect jurisdiction in the future, and our report is coming out at about the same time that that stuff is being resolved. What flavour? Do we assume the jurisdictional changes that are in the constitution, or do we not? Do we assume the status quo? That is a problem for us.

**The Chairman:** We will grapple with that, too.

**Mr. Hawkes:** One last thing, the Library of Parliament has prepared, quite often, summaries of testimony. I would like to be able to take to Europe a compilation of whatever we have of the testimony, so that in Europe it might help me direct questions as the thing unfolds. If we have surfaced a dilemma in testimony from nurses, for instance, where we are dealing with nurses, or whatever, we would have that as a background piece to carry with us in Europe to help for answers.

**The Chairman:** I got this from Mr. Guertin, it was just given to me by Charles which is just this. But Mr. Guertin wrote it in French and we will not be able to get it translated into English before we go to Europe unless we get an outside translator. I need the permission of the committee to get an outside translator to do this, so that you can have it by next week.

• 1030

**Mr. Lonsdale:** That is not . . .

**The Chairman:** This is part of it.

**An hon. Member:** It is a brief summary of the testimony.

**The Chairman:** But these are for the countries we are going to. Some of it is done already, I guess. As Jim said, they were doing summaries as we went along.

**Mr. Kerr:** About all the summaries, there is a stack of pages about this thick which lists recommendations under specific headings.

**The Chairman:** Yes, I had asked that that be done from the beginning.

**Mr. Kerr:** About the synthesis of that compilation, Gerry spoke with Jean-Aimé last night, I believe, and he will be able to tell you, I think, what its status is.

**Mr. Swartz:** What you have there is about two thirds of that synthesis. Mr. Guertin said he hoped to have the remainder of the synthesis completed by the end of this week. It will still have to be typed and translated for the group going to Europe. I will use whatever there is, whether it is translated or not, as

## [Translation]

rédiger des recommandations de nature générale ou des recommandations beaucoup plus précises touchant certains programmes en particulier. Je ne suis pas sûr du genre que vous préféreriez, surtout s'il y a chevauchement de compétences.

**M. Hawkes:** Le premier genre . . . les deux.

**Le président:** C'est exact. Rédigez-les de cette façon tout d'abord, puis nous les étudierons et apporterons les modifications nécessaires.

**M. Hawkes:** Dans le même ordre d'idées que Gilles, un rapport indique qu'au Québec seulement, la constitution entraîne la modification de cent lois provinciales. Nous faisons donc face à un autre dilemme, car les propositions constitutionnelles viendront modifier ces compétences, et notre rapport sera publié justement pendant qu'on en discute. Quelle attitude adopter? Devons-nous supposer que ces changements de compétence seront apportés ou non? Devons-nous supposer le statu quo? C'est là le dilemme.

**Le président:** Nous en discuterons également.

**M. Hawkes:** Finalement, la Bibliothèque du Parlement a souvent préparé des résumés de témoignages. J'aimerais pouvoir en apporter un en Europe, afin de pouvoir poser des questions plus pertinentes. Si des problèmes ont été signalés à l'égard des infirmières, par exemple, nous pourrions nous servir de ces renseignements pour chercher des réponses en Europe.

**Le président:** Charles vient de me donner ceci de la part de M. Guertin. Toutefois, il l'a rédigé en français, et nous ne pourrions le faire traduire avant de partir pour l'Europe, à moins que nous ne trouvions un pigiste. Pour ce faire, je dois obtenir la permission du Comité, afin que nous l'ayons tous la semaine prochaine.

**M. Lonsdale:** Ce n'est pas . . .

**Le président:** Cela en fait partie.

**Une voix:** C'est un bref résumé du témoignage.

**Le président:** C'est pour les pays où nous nous rendons. Je crois qu'une partie a déjà été faite. Comme Jim l'a dit, les résumés ont été faits au fur et à mesure.

**M. Kerr:** Il y a toute une pile de pages, à peu près aussi épaisse que cela, qui énumèrent les recommandations, par rubrique, de tous les résumés.

**Le président:** Oui, j'avais demandé que cela soit fait depuis le début.

**M. Kerr:** Pour ce qui est du travail de synthèse, Gerry en a parlé avec Jean-Aimé hier soir, je crois, et il pourra vous dire ce qu'il en est.

**M. Swartz:** Ce que vous avez là représente à peu près les deux tiers de cette synthèse. M. Guertin espère que le dernier tiers de cette synthèse sera terminé d'ici la fin de cette semaine. Il faudra encore que cela soit tapé et traduit pour le groupe se rendant en Europe. Je prendrai tout, que cela soit

## [Texte]

an input to my material, just for reference purposes. I do hope we will get material available for you in Europe. Certainly we can make every effort to translate as much of it as we have available.

**M. Marceau:** Il est écrit en français!

**M. Swartz:** Oui, moi je peux le lire... C'est pour les autres...

He has not finished it yet. We have about two thirds of it here and typed; a little more is in the typewriter; and he is writing the remainder now.

**The Chairman:** Will the committee give me permission to have this translated by next Friday? Do I have permission to do that?

**Some hon. Members:** Agreed.

**M. Marceau:** La même chose pour les documents que nous avons reçues ce matin? Faut-il une autorisation? On a eu, de la Bibliothèque du Parlement, des documents et je voudrais les avoir... S'il y a une traduction du français vers l'anglais, il faudrait alors, évidemment, l'anglais et le français.

**Le président:** Très bien.

La séance est levée.

Wednesday, May 6, 1981

• 0934

**The Chairman:** I would like to call the meeting to order.

This morning our witnesses are from the Algonquin College of Applied Arts and Technology. Algonquin is the largest community college in Ontario. We have heard from several other community colleges in different parts of the province as well as similar types of institutions throughout the country—in Quebec, the west and the Atlantic region. I think it is appropriate that we hear Algonquin, which, as I say, is the largest community college and is also in our capital city.

• 0935

We have with us this morning Mr. Brian Tobin, member of Parliament from Newfoundland, a member of the task force; Mr. Gerry Swartz, our research director, Mr. Kevin Kerr, another member of our research staff and Mr. Charles Bellemare, our clerk.

The committee is, at this date, divided into two subcommittees with the other section of the committee hearing evidence abroad. Some members of the committee could not be here today due to other important matters.

I would ask Mrs. Murray, who is the Dean for Continuing Education at Algonquin, to introduce the people who are with her and then read her brief. We will then ask questions and discuss the brief with you.

Mrs. Murray.

## [Traduction]

traduit ou non, pour l'inclure dans mes documents comme texte de référence. J'espère pouvoir mettre certains documents à votre disposition en Europe. Nous ne traduirons le maximum.

**Mr. Marceau:** It is in French!

**Mr. Swartz:** Yes, I can read it... it is for the others...

Il n'a pas encore fini. Les deux tiers sont déjà tapés, on est en train d'en faire taper encore une petite partie, et il écrit la fin en ce moment.

**Le président:** Le Comité me donne-t-il la permission de faire traduire tout cela d'ici à vendredi? Ai-je votre accord?

**Des voix:** D'accord.

**Mr. Marceau:** Does it also apply to the material we received this morning? Do we need permission? We received some material from the Parliamentary Library and I would like to have them... if there is a translation from French into English, of course, we will need the English and the French version.

**The Chairman:** All right.

The meeting is adjourned.

Le mercredi 6 mai 1981

**Le président:** A l'ordre s'il vous plaît.

Les témoins comparaissant devant nous ce matin représentent le Collège Algonquin d'arts appliqués et de technologie. Cet établissement est le plus vaste collège communautaire de l'Ontario. Nous avons déjà entendu les témoignages de représentants d'autres collèges communautaires de la province ainsi que de ceux d'institutions analogues situées partout au pays, au Québec, dans l'Ouest et dans la région de l'Atlantique. Il n'est donc que normal que nous accueillions les représentants du Collège Algonquin, établissement qui, je le répète, est le plus vaste collège communautaire de la province et se trouve également situé dans notre Capitale.

Ce matin, assisteront à la séance. M. Brian Tobin, député de Terre-Neuve et qui fait partie du groupe de travail. Sont également des nôtres, M. Gerry Swartz, notre directeur de recherche, M. Kevin Keer, un autre chercheur ainsi que M. Charles Bellemare, notre greffier.

Pour le moment, notre comité s'est scindé en deux sous-comités, dont l'autre tient des séances à l'étranger. Certains autres membres du Comité ne pouvaient pas être ici ce matin en raison d'autres questions importantes.

Je vais maintenant demander à Mme Murray, doyenne des services d'éducation permanente du Collège Algonquin, de bien vouloir présenter ceux et celles qui l'accompagnent puis de lire son mémoire. Ensuite nous poserons des questions et discuterons du document présenté avec les témoins.

Madame Murray.



## [Text]

Mrs. Sheila Murray (Dean of Continuing Education and Senior Adult Training Officer, Algonquin College of Applied Arts and Technology): Thank you very much, Mr. Chairman.

I would like to introduce my colleagues from Algonquin College: Ms Lise Trottier is the Senior Administrative Training Officer.

Lise has worked in the field of adult training for several years and is very familiar with the technical and procedural matters that relate to training in this area. Mr. Ron Watson is the Director of the Lanark Campus in Perth, Ontario, and is responsible for adult training activities in that county. Mr. Trip Kennedy is the Director of Adult Basic Education in Ottawa and that particular content area is going to be defined in the presentation. Mr. Roland Desforges is the Director of the Hawkesbury Campus, which is in the County of Prescott and Russell, in Eastern Ontario, and responsible for the adult training activities and other activities for that area. Mr. Keith Younghusband is the Department Head, Business and Commerce Programs, in Ottawa. He is also responsible for adult training programs in that subject area. Wayne Wilson is a teaching master in the Applied Arts Division of Algonquin College and has taught apprenticeship students for a number of years. He is also the Chairman of the Vocational Educational Committee for the Ottawa Board of Education.

Mr. Chairman, members of the task force and ladies and gentlemen in the room, thank you for this opportunity to make a presentation to you, the members of the Task Force on Employment Opportunities for the '80s, and to indicate concerns, issues, problems and success stories related to my experience and those of my colleagues at Algonquin College.

As I looked over the mandate and the terms of reference for your committee, both contained in Hansard and the explanatory notes, I was pleased to note that the title of the committee had changed from that of critical skills to employment opportunities. It seems to me that frequently we operate in a negative framework and Employment Opportunities certainly allows me and my presentation to address broader concerns and in a more positive way.

What I would like to present to you is information and information concerns, and I guess, many opinions I have as Senior Adult Training Officer, but in the format of looking at some of the broad issues, looking at suggestions for a new context for training, and then suggestions for some innovative learning opportunities for adults. All of this is within the context of the Adult Occupational Training Act.

• 0940

First of all, there are some broad issues that I feel are facing adults in Canada in relation to employment opportunities. The first point is the changing relationship between education and work, and I would like to quote from a discussion paper that has been recently released by the Province of Ontario, Continuing Education: The Third System. Within the context of community colleges, one finds that the organizations through

## [Translation]

Mme Sheila Murray (doyenne des services d'éducation permanente et agent de formation des adultes, collège Algonquin des arts appliqués et de technologie): Merci beaucoup, monsieur le président.

J'aimerais présenter mes collègues du collège Algonquin. D'abord, Mme Lise Trottier, agent d'administration supérieur en matière de formation.

Cela fait quelques années déjà qu'elle travaille dans ce domaine; elle connaît donc très bien les questions techniques et les procédures y ayant trait. M. Ron Watson est directeur du campus de Lanark, situé à Perth, en Ontario; il est chargé des activités de formation des adultes dans son comté. Ensuite, M. Trip Kennedy, directeur de l'éducation élémentaire des adultes à Ottawa, domaine qu'on expliquera au cours de la présentation du mémoire. M. Roland Desforges est directeur du campus de Hawkesbury, qui se trouve dans le comté de Prescott et Russell, dans l'est de l'Ontario; il est responsable de la formation des adultes ainsi que d'autres activités pour cette région. M. Keith Younghusband est le chef du département de Commerce, aux campus d'Ottawa. Il est également chargé des programmes de formation des adultes relevant de son département. Enfin, M. Wayne Wilson est maître enseignant à la division des arts appliqués du collège Algonquin, où il enseigne dans le cadre des programmes d'apprentissage depuis nombre d'années. Il est également président du comité sur la formation professionnelle au sein du Conseil scolaire d'Ottawa.

Monsieur le président, membres du groupe de travail, mesdames et messieurs, je vous remercie de nous donner la possibilité de nous exprimer devant vous, les membres du groupe de travail sur les perspectives d'emploi pour les années 80. Je vous remercie de nous permettre de vous communiquer nos préoccupations et de vous faire part des problèmes que nous connaissons ainsi que des succès que moi et mes collègues avons obtenus au collège Algonquin.

Lorsque j'ai parcouru le journal des délibérations du comité ainsi que les notes explicatives précisant le mandat de votre groupe, j'ai été heureuse de remarquer qu'on avait modifié le nom du Comité, que son titre ne se rapportait plus à la pénurie de travailleurs spécialisés mais bien aux perspectives d'emploi. Il me semble que nous avons souvent des idées négatives sur les choses alors qu'en l'occurrence, les perspectives d'emploi me permettent certainement de présenter la question sous un jour plus positif et plus général.

J'aimerais vous faire part de renseignements, de préoccupations ainsi que d'un bon nombre de mes propres idées en tant qu'agent supérieur de formation des adultes. Je rapporterai ces dernières à des questions plus vastes tout en proposant certaines nouvelles formes de formation, puis des possibilités innovatrices d'apprentissage pour les adultes. Tout cela tiendra compte de la Loi sur la formation professionnelle des adultes.

Pour commencer, j'estime que les adultes du Canada font face à de vastes questions en matière de perspectives d'emploi. En premier lieu, notons l'évolution des relations entre l'éducation et le travail; à ce sujet, j'aimerais citer un document de travail récemment publié par la province de l'Ontario et intitulé L'éducation permanente, le troisième système (Continuing Education: The Third System). Au sein des collèges

**[Texte]**

which adult training is delivered vary from college to college, but frequently there is a very close connection between continuing education as an organizational element and adult training. So this particular paper addresses the education of adults in both the basic education elements and also that of recurrent or continuing education. To quote from that paper:

The traditional life plan usually consisted of initial education in youth, work during adulthood, and then a period of often enforced leisure during retirement and old age. . . . This pattern no longer satisfies the needs of our society. . . . Youth education often fails to equip workers to take on the jobs available: technological changes makes training and upgrading necessary for those already in jobs; and older people, confronted with mandatory retirement are looking for training that will lead to jobs to supplement their pension incomes.

That certainly is not new information, I am sure, for many of you or for us.

The second issue is the undereducation of adults, and I will quote again from this particular paper. As you probably are aware, there are a million Canadians over age 15 who cannot read and write. These are the illiterates. There are in addition to that about five million adults who cannot read the directions to operate a fridge or a stove, or certainly cannot read at the high school leaving level:

Undereducated adults are at a severe disadvantage in our society in that they may be cut off from vital information related to employment, citizenship and rights, health and safety, consumer and community affairs, and further educational and training opportunities.

The links between undereducation and loss of self-esteem and motivation to exert control over one's life; between chronic unemployment; between low-skilled employment; between poverty and the incidence of social assistance, are well known.

The third issue is the unemployment and marginalization of individuals and groups in our society. I quote from *No Limits to Learning—Bridging the Human Gap*, which is a report to the Club of Rome, their first report on education, published in 1979:

Youth, women, native peoples, the disabled and the aged are amongst the groups whose high rate of unemployment leaves them outside the societal mainstream at present. Their sense of alienation in society is evident, despite their efforts to make contributions and to be self-reliant.

**[Traduction]**

communautaires, on se rend compte que les services dispensant la formation aux adultes varient d'un collège à l'autre mais aussi qu'il existe souvent des liens très étroits entre les services d'éducation permanente et ceux de formation des adultes. Ce document de travail porte donc sur l'éducation des adultes à la fois par rapport aux services fondamentaux d'enseignement et par rapport à l'éducation permanente. Je le cite donc:

Le déroulement traditionnel de la vie passait d'habitude par l'étape des études pendant la jeunesse, du travail pendant l'âge adulte puis d'une période de loisirs souvent forcée, une fois à la retraite et l'âge mûr arrivés. . . . Cette évolution ne répond toutefois plus aux besoins de notre société. . . . L'enseignement des jeunes ne réussit souvent pas à préparer ces derniers à occuper les emplois disponibles; l'évolution technologique crée la nécessité pour les travailleurs, ayant déjà un emploi, d'acquiescer davantage de formation et de se perfectionner. Quant aux gens plus âgés, confrontés à une retraite obligatoire, ils cherchent à acquiescer une formation qui leur permettra de décrocher du travail en mesure de leur fournir un revenu d'appoint qui s'ajoutera à leurs pensions.

Je suis certaine que ces faits ne sont certainement pas nouveaux pour bon nombre d'entre vous et pour nous.

La deuxième question que j'aimerais aborder est la sous-éducation des adultes, à propos de laquelle je citerai encore le même document. Vous n'ignorez probablement pas qu'un million de Canadiens âgés de plus de 15 ans ne savent ni lire ni écrire, c'est-à-dire qu'ils sont analphabètes. Il faut ajouter à ce nombre environ cinq millions d'adultes, qui sont incapables de lire des choses telles que le mode de fonctionnement d'un réfrigérateur ou d'une cuisinière; enfin, ils ne sont certainement pas capables de lire aussi bien que les finissants du secondaire.

Les adultes sous-éduqués sont sérieusement désavantagés dans notre société, du fait qu'ils peuvent être incapables d'accéder à des renseignements d'importance vitale ayant trait à l'emploi, à la citoyenneté et aux droits, à la santé et à la sécurité, aux questions relatives à la consommation et à la communauté ainsi qu'aux possibilités de parfaire instruction et formation.

Il est bien connu qu'il existe des liens entre la sous-éducation et la perte de fierté personnelle et du désir de prendre sa vie en charge. Il y a aussi des liens entre la sous-éducation et le chômage chronique, les emplois exigeant des compétences limitées, la pauvreté et l'aide sociale.

La troisième question porte sur les liens entre le chômage et la marginalisation des particuliers et des groupes de notre société. A cet égard, je citerai un rapport ayant trait à l'éducation, publié par le Club de Rome en 1979 et intitulé *L'apprentissage sans limite, comment surmonter les carences humaines* (*No Limits to Learning—Bridging the Human Gap*):

Les jeunes, les femmes, les autochtones, les handicapés et les personnes âgées font partie des groupes où le chômage est élevé, à qui les écarte de la grande voie de la vie sociale. Leur sentiment d'aliénation au sein de la société est manifeste, ce, en dépit des efforts qu'ils



## [Text]

The fourth issue is the aging of the population. Demographic data from Statistics Canada indicate that there will be fewer numbers of youth educated and trained and available for work in jobs forecast for the 1980s and 1990s. We will have to use all our talents in order to prepare people our age who will have to continue in the workforce and be retrained for the jobs that will be available.

The fifth point is the lack of clarity and congruence between societal and individual goals. Frequently an adult does not perceive any relationship between national and/or provincial goals on job creation and national, provincial, local purpose and benefit to the individual or group. The lack of clarity of purpose and congruence has a negative effect on the goals of training and education at the local level. Does the training and education of adults enhance the societal goals of the local community, the region and the nation? An adult must be able to construct a positive scenario for his or her future within the societal context prior to making short- and long-term commitment to lifelong learning, pursuit of training and educational opportunities, and through these a contribution through meaningful work to Canadian society.

• 0945

Following that issue presentation, I would now like to talk about some suggestions for a new context for training and education of adults. Again, to quote from "No Limits to Learning":

Learning means an approach, both to knowledge and to life, that emphasizes human initiative. It encompasses the acquisition and practice of new methodologies, new skills, new attitudes and new values necessary to live in a world of change. Learning is the process of preparing to deal with new situations . . . Further we contend that not only individuals but also groups of people learn, that organizations learn, and that even societies can be said to learn . . . Learning processes are lagging appallingly behind and are leaving both individuals and societies unprepared to meet the challenges posed by global issues.

The authors of this particular book suggest new ways of learning in order to deal with the global issues and bridge the human gap relating to illiteracy, undereducation, changing meaning of work, marginalization of groups, unemployment of youth, cultural assimilation, sense of societal alienation, energy deficits, arms race, famine and so on. First of all, they contend that one must recognize that only a major crisis can shock individuals and society into making serious attempts to

## [Translation]

déployent afin d'apporter leurs propres contributions et de suffire à leurs besoins.

La quatrième question porte sur le vieillissement de la population. Les données démographiques provenant de Statistique Canada indiquent qu'il y aura moins de jeunes ayant bénéficié de l'instruction et de la formation nécessaires pour occuper les postes prévus au cours des années 80 et 90. Nous devons donc mettre à l'œuvre toutes nos compétences pour préparer les gens de notre âge qui devront continuer à travailler, pour les recycler en fonction des emplois qui seront disponibles.

Le cinquième point a trait à l'absence de clarté et de correspondance entre les objectifs de la société et les buts personnels. En effet, il arrive souvent qu'un adulte ne discerne aucun rapport entre les objectifs nationaux et provinciaux en matière de création d'emploi et les bienfaits qu'ils peuvent entraîner pour un particulier ou un groupe ou encore à l'échelle nationale, provinciale et locale. L'absence de clarté dans l'énoncé de ces objectifs et de correspondance avec les buts personnels a des répercussions négatives sur les objectifs que l'on se fixe en matière de formation et d'enseignement au niveau local. La formation et l'éducation des adultes renforcent-elles les objectifs que se sont fixés la collectivité locale, la région et la nation? Un adulte doit être en mesure d'élaborer des projets d'avenir positifs tenant compte de la société dans laquelle il s'inscrit avant de s'engager dans un processus d'apprentissage à court et à long terme, que ce soit en formation ou en éducation plus générale; elle lui permettra, par son travail, d'apporter une contribution qui a sa valeur propre à la société canadienne.

J'aimerais maintenant proposer un nouveau cadre à la formation et à l'éducation des adultes. A cet égard, je me reporte encore au document intitulé «L'apprentissage sans limite» et je cite:

Le processus d'apprentissage implique une attitude à l'égard de la connaissance et de la vie qui met l'accent sur l'esprit d'initiative. Il englobe l'acquisition de nouvelles méthodes et leur mise en œuvre, de nouvelles compétences, des attitudes et des valeurs neuves qui sont nécessaires dans un monde en évolution. L'apprentissage constitue le processus nous préparant à confronter les nouvelles situations . . . Nous allons même jusqu'à affirmer qu'il n'y a pas que les individus qui apprennent mais aussi les groupes, les organisations et même les sociétés . . . Or, l'apprentissage a pris de l'arrière et ce, de façon consternante de sorte que les particuliers et les sociétés ne sont pas prêts à relever le défi que représentent des questions d'envergure mondiale.

Les auteurs de l'ouvrage cité proposent de nouvelles formes d'apprentissage susceptibles d'aider à régler ces questions et à surmonter les carences humaines en ce qui a trait à l'alphabétisation, la sous-éducation, l'évolution du sens du travail, la marginalisation des groupes, le chômage des jeunes, l'assimilation culturelle, l'alinéation sociale, le manque de sources énergétiques, la course aux armements, la famine, etc. En premier lieu, les auteurs soutiennent que l'on doit reconnaître que seule

## [Texte]

change goals and behaviours. As an example, the launching of Sputnik by the USSR in the 1950s shocked the United States government into a revamping of the education system and a reorientation towards technological development and educational innovation.

However, the book indicates that a major shock such as nuclear war is such that annihilation of whole populations would occur. That is the type of shock which has also occurred in the past to cause innovation and change. If that should happen, it would certainly be only a small proportion who would be around to institute the change. Rather than wait for a major shock, the authors suggest a new approach to learning which they term innovative learning. It has two major components: anticipatory learning and participatory learning. Both are essential to the actions which can begin to address the world problematic as defined earlier.

Anticipatory learning prepares people to use techniques such as forecasting, simulations, scenarios and models. It employs imagination, but is based on hard fact. The essence of anticipation lies in selecting desirable events and working toward them; in averting unwanted, potentially catastrophic, events; and in creating new alternatives. It is not reactive adjustment or adaptation to undesirable events which tends to shape our mode of training and education at present. A good example, using a simple example, is that we in our education system teach our children what to do when the light turns red or green. But we rarely talk about what to do when there is no electricity.

Participatory learning is the other component. The demand for the right to participate—which I am sure the members of the task force are very familiar with as related to the constitutional debate—is being felt at local, regional, national and international levels. We in the education institutions have the same experience in which students and members of the community wish to be members of discussion groups and wish to participate in the educational planning process. Human dignity is at the heart of the demands for participation and the great desire to contribute to the effectiveness of society. If participation is to be effective it will be essential that those who hold power do not block innovative learning by disallowing the learners to participate with the teachers in the development of future scenarios and definitions of goals.

Participation is more than formal sharing of decision. It is an attitude characterized by co-operation, dialogue, empathy and conscious sharing of responsibilities. It means open communications, constant testing of one's operating rules and values, the retention of those that are obsolescent.

## [Traduction]

une grave crise peut saisir les individus et la société à tel point qu'on s'efforcera vraiment de modifier nos objectifs et notre comportement. A titre d'exemple, le lancement du satellite Sputnik par l'U.R.S.S. au cours des années 50 causa un tel choc au gouvernement des États-Unis, qu'on modifia les systèmes d'enseignement et qu'on les réorienta vers les progrès technologiques et vers un plus grand nombre d'innovations.

Le rapport affirme toutefois qu'un choc aussi grave qu'une guerre nucléaire entraînerait l'anéantissement de populations entières. C'est quand même ce genre de crise qui, par le passé, a stimulé les innovations et l'évolution des choses. Si cela se reproduisait, il est cependant certain qu'il ne resterait plus qu'un petit groupe pour mettre en œuvre les changements. Par conséquent, plutôt que d'attendre une crise d'une telle envergure, les auteurs proposent qu'on adopte une nouvelle méthode globale d'apprentissage, qui pourrait s'appeler l'apprentissage innovateur. Cette approche comporte deux aspects: l'apprentissage par anticipation et l'apprentissage avec participation. Les deux aspects sont essentiels aux mesures qui permettront de s'attaquer à la problématique mondiale définie plus tôt.

L'apprentissage par anticipation prépare les gens à utiliser des techniques telles que la prospective, les simulations, les scénarios et les modèles. Elle fait appel à l'imagination mais se fonde sur des données réelles. Pour l'essentiel, elle consiste en une sélection des événements souhaitables en l'adoption des méthodes permettant de les susciter; elle consiste aussi à éviter les catastrophes possibles et à créer des solutions de rechange. Il ne s'agit donc pas d'une adaptation mais d'une réaction à des événements défavorables comme semble l'être, jusqu'à un certain point, notre système de formation et d'enseignement actuel. Pour illustrer cela, je me servirai d'un exemple simple. Dans notre système éducatif, nous enseignons à nos enfants ce qu'il faut faire lorsque le feu de circulation est rouge ou vert. Nous ne parlons toutefois que rarement de ce qu'il s'impose de faire en l'absence d'électricité.

J'en arrive maintenant à l'apprentissage avec participation, l'autre composante. Je suis certaine que les membres du groupe de travail sont familiers avec ce droit de participer qu'on réclame, que ce soit à l'occasion de débat constitutionnel ou à l'échelle locale, régionale, nationale, internationale. Quant à nous qui travaillons dans les établissements d'enseignement, nous avons connu la même situation, c'est-à-dire celle où les étudiants et les membres de la collectivité veulent participer à des groupes de discussions et au processus de planification éducative. C'est le sentiment de la dignité humaine qui est au cœur de cette revendication ainsi que le vif désir de contribuer au fonctionnement efficace de la société. Si l'on veut toutefois qu'une telle participation donne des résultats, il est essentiel que ceux détenant un pouvoir quelconque ne bloquent pas la voie aux innovations en empêchant les étudiants de participer à l'élaboration d'hypothèses et à la définition d'objectifs, de concert avec les enseignants.

La participation est plus qu'un partage officiel des décisions, c'est une attitude faite de collaboration, d'ouverture au dialogue, de sympathie et de partage conscient des responsabilités. Cela se traduit par une bonne communication, le ré-examen



[Text]

Maintenance learning, which I would say is what we are involved in at present in the training and education systems to a large degree, tends to take for granted those values inherent in the status quo and to disregard all other values; whereas innovative learning must be willing to question the most fundamental values and purposes of any system. In the debates on energy, for example, it is not enough to ask how to create new energy sources, but it is necessary to ask how scarce energy should be conserved; to which priority uses it should be applied, and by what values the priorities should be assigned. Innovative learning obviously, if we should ever get into it, would impact our maintenance of present systems of learning, training and education.

An example of participatory learning is your invitation to hear the presentation today. I would suggest that together, we, the educators and learners in the community, you, the members of the task force and other citizens and other governments, may be able to move towards a new mode of learning and training in order to address the broader issues. It appears to me that our present and past practices have in some way contributed to the issues that we are all now trying to address.

I would like to move into suggestions for innovative learning opportunities in the education and training of adults. I will try and highlight these. First of all I have identified as an issue the changing relationship between education, training and work. It seems to me that this indicates that youth and adults should have available to them, one: the anticipated public policy directions for work, employment, education and training, established in the participative processes which I mentioned earlier. I feel that at the present moment there is lack of clarity in what the public policy directions are at the federal, provincial, local, and institutional levels. We appear to run training programs that are planned for one year without any indication of whether they will be continued the following year, and certainly no indication for a three- or a five-year period. Planning is almost non-existent.

The second suggestion is related to change in relationships between work and education. Is information and hard data related to local employment? Rarely is there a centre in the local community in which the information related to all of the training and educational institutions is collected and available. It seems to me that there has been an attempt made which certainly is working in the Ottawa area, in the Hawkesbury area, and to some extent in Lanark County, on the part of the federal government representatives, business, industry, educators and citizens to do something. They have come together to form local industrial training councils. And that certainly is an

[Translation]

constant de ces règles de fonctionnement et de ces valeurs en conservant ce qui est pertinent et en rejetant ce qui est désuet.

• 0950

Dans une large mesure, je dirais que le système d'éducation et de formation pratique, à l'heure actuelle, une forme d'enseignement de soutien; cet enseignement prend généralement pour acquis les valeurs inhérentes au statu quo, à l'exclusion de toutes les autres. D'autre part, dans l'enseignement innovateur, on doit être disposé à remettre en question les valeurs et les objectifs les plus fondamentaux de tout système. Dans les discussions sur l'énergie, par exemple, il ne suffit pas de demander comment créer de nouvelles sources d'énergie, mais il faut aussi se demander comment on peut conserver une énergie de moins en moins abondante; il faut se demander à quels usages prioritaires cette énergie devrait être consacrée, et d'après quelles valeurs ces priorités devraient être établies. Si nous y arrivons jamais, il est évident que l'enseignement innovateur aura un effet sur la survie des présents systèmes d'enseignement, de formation et d'apprentissage.

L'invitation que vous avez lancée et qui vous donne l'occasion de nous entendre aujourd'hui est un bon exemple d'apprentissage par participation. Je pense que les éducateurs et les enseignants de la communauté, de même que vous, les membres de ce groupe de travail, d'autres citoyens et d'autres gouvernements, ensemble nous pourrions nous orienter vers un nouveau mode d'apprentissage et de formation, afin de résoudre les problèmes plus globaux. Il me semble que d'une certaine façon, par nos pratiques présentes et passées, nous avons contribué à aggraver les problèmes que nous tentons maintenant de résoudre.

Je voudrais maintenant passer à des propositions qui favoriseraient l'innovation en matière d'apprentissage pour la formation et l'éducation des adultes. J'essaierai de les résumer. Tout d'abord, j'ai identifié comme problème la modification de la relation entre l'éducation, la formation et le travail. Il me semble ainsi que les jeunes et les adultes devraient connaître surtout les orientations prévues de la politique publique en matière de travail, d'emploi, l'éducation et de formation, politiques établies dans le cadre de processus de participation dont j'ai parlé plus tôt. Je pense qu'à l'heure actuelle, l'orientation de la politique publique n'est pas claire, tant au niveau fédéral que provincial, local et institutionnel. Nous semblons administrer des programmes de formation conçus pour durer une seule année, sans qu'on sache s'ils seront maintenus l'année suivante, et sans plus de certitude quant au moyen terme, c'est-à-dire une période de 3 à 5 ans. La planification est quasi inexistante.

Ma deuxième proposition porte sur le changement de la relation entre le travail et l'éducation. L'information et les données que nous obtenons tiennent-elles compte de la situation locale de l'emploi? Il n'existe que rarement un centre local où tous les renseignements portant sur les institutions de formation et d'éducation sont regroupées et disponibles. Les représentants du gouvernement fédéral, des entreprises, de l'industrie, des éducateurs et des citoyens, ont fait des efforts en ce sens, efforts sûrement fructueux dans la région d'Ottawa et de Hawkesbury et, dans une certaine mesure, dans le comté de Lanark. Tous ces représentants se sont groupés pour former

## [Texte]

attempt to collect information and to do co-operative, collaborative planning through a participatory approach and, also, to anticipate the future in the local communities mentioned.

The third suggestion is that there be local community-based counselling services to provide professional assistance in personal and career counselling as being essential to the concept of lifelong learning and recurrent education for adults. It is anticipated that adults will retrain at a minimum of 5 times throughout their working lives of approximately 45 years. That number of times will be increased, obviously, as the population ages and as the changes occur more rapidly. Counselling services have always been regarded in the training and educational system as being nice to have but not needed.

• 0955

The experience of my colleagues and myself here and on a provincial basis indicates that it is absolutely essential; it is as important as the content. Of course, counselling services enable an adult to anticipate his or her future and participate in the prescriptive actions necessary to gain control over one's educational and work future as fully participative citizens.

The next issue I would like to make suggestions about deals with new ways, new learning and training opportunities. It relates to the undereducation of adults, which I mentioned earlier. First of all, as I also mentioned, there is a very important element missing in my view, and that is the relationship between education training and what we do in institutions and what the national goals are. Where does education fit into the national goals of Canada? Is it to be supportive of the national goals, or does it rest on its own and exist for its intrinsic value? Until that question is addressed, and I am not clear at all as to how that can be done, then I believe there will be a high number of people dropping out of society and out of our educational and training programs and institutions.

The first suggestion in relation to this is that training has to be based on the congruence between individual, community and societal needs and public policies which reflect these. Frequently, we hear from students who say, Why should I be involved in this program? Where does it lead to? Can you tell me if I can get a job in Alberta? I have trained in Ottawa; can I get a job in Alberta? What is all this programming about? I realize there is a National Energy Program. Why are you not running any energy courses? Why are you running the old things, like welding? Why are you not involved in any of the new training programs? It is a good question, and we cannot answer it.

The second suggestion is that there are different levels of training required by undereducation adults, and I believe the training should be based on a ladder approach which could

## [Traduction]

des conseils locaux de formation industrielle. C'est sûrement là une heureuse initiative au niveau de la cueillette d'informations et de la planification coopérative dans le cadre du processus de participation, ce qui leur permet aussi de participer au développement futur de ces communautés.

La troisième proposition porte sur la création d'un service d'orientation communautaire, pour d'offrir une aide qualifiée dans le domaine de l'orientation personnelle et professionnelle; à mon avis, ces services sont essentiels dans le cadre d'un apprentissage permanent chez les adultes. On prévoit que les adultes se recycleront un minimum de 5 fois au cours de leur vie active d'environ 45 ans. Évidemment, ce processus de recyclage deviendra plus fréquent, à mesure que la population vieillira et que le changement s'accélérera. On a toujours considéré qu'il était bon d'assurer des services d'orientation au sein des systèmes de formation et d'enseignement sans que cela soit vraiment nécessaire.

D'après mon expérience et celle de mes collègues tant ici qu'à l'échelle provinciale, de tels services sont essentiels; ils sont même aussi importants que la formation elle-même. Il est évident que les services d'orientation permettent à un adulte de planifier son avenir et d'y participer tant au niveau du travail que de la formation, et ce, comme citoyen à part entière.

Les prochaines propositions portent sur de nouvelles méthodes et de nouvelles possibilités d'apprentissage et de formation. Elles portent plus précisément sur la sous-éducation des adultes, phénomène dont j'ai parlé plus tôt. Tout d'abord, comme je le disais aussi, à mon avis, il existe une très importante lacune dans la relation entre la formation, ce que nous faisons dans nos institutions, et nos objectifs nationaux. Quelle est la place de l'éducation par rapport aux objectifs nationaux du Canada? L'éducation doit-elle aller dans le même sens que les objectifs nationaux ou a-t-elle une vie propre, justifiée par sa valeur intrinsèque? Tant qu'on n'aura pas répondu à cette question, et je ne vois pas très bien comment on pourrait y arriver, je crois qu'un très grand nombre de personnes se retireront de notre société et laisseront tomber nos programmes et nos institutions d'enseignement et de formation.

À ce sujet, je dirais d'abord que la formation doit être fondée sur une certaine rencontre entre, d'une part, les particuliers, les communautés et leurs besoins sociaux, et, d'autre part, les politiques publiques qui en découlent. On entend très souvent des étudiants nous demander «Pourquoi devrais-je participer à ce programme? Où me mènera-t-il? Pouvez-vous me dire si je peux avoir un emploi en Alberta? J'ai reçu ma formation à Ottawa; puis-je trouver du travail en Alberta? Quelle est la raison d'être de tous ces programmes? Je sais qu'il y a un programme énergétique national. Pourquoi n'offrez-vous pas de cours dans le domaine de l'énergie? Pourquoi offrez-vous une formation dans de vieilles disciplines, comme la soudure? Pourquoi n'avez-vous pas lancé de nouveaux programmes de formation?» Ce sont-là de bonnes questions et nous ne savons y répondre.

Je dirais ensuite, que les adultes sous-éduqués n'ont pas tous besoin du même niveau de formation; je crois que l'apprentissage devrait se faire par étapes et être fondé sur certaines



## [Text]

build on a generic skills concept for all training. I would like to quote from a document that has been produced by Canada Employment and Immigration, and is part of the work carried on over many years by Arthur Smith, who works in the Advanced Development Division, Occupational and Career Analysis and Development Branch of CEIC. His work is being recognized by educational institutions outside Canada, and he is in great demand, in the U.S. I understand because of the research and writing he has done on generic skills.

The definition that I will use is one that has come from the document *Generic Skills: Keys to Job Performance*:

Generic Skills are those job behaviours which are actively used in work performance, which are transferable from one job or occupation to another and which are needed for promotion to supervisory status.

I think that is an important last couple of words.

To continue:

By this definition most communication, simple arithmetic and reasoning skills are highly generic, while advanced algebra and science skills are not. Simply stated, the generic approach is an attempt to examine the communality of skills rather than the uniqueness of occupations. It is an attempt to determine how much Electricians, Carpenters and Secretaries are alike in skill usage. It is also an attempt to discover which skills commonly taught, are rarely used in job performance.

• 1000

Following this concept, I would like to propose the following levels of training for your consideration. This is again within the context of federal funds which flow to the province under the Adult Occupational Training Act and which then are negotiated at the local level.

Level I would be re-entry education and training for undereducated, illiterate adults and for those marginal groups of adults with special needs whose identified goals relate to improvement of life skills and completion of elementary and secondary education.

Level II would be pre-vocational education and training—or it might be called development education and training—for those undereducated adults whose identified goals relate to further vocational training following completion of secondary education.

Level III would be vocational education and training for those unemployed adults whose identified goals relate to a family of occupational skills as determined through generic skills assessment.

## [Translation]

habiletés génériques qui sont communes à toutes les disciplines. Je vous cite un document préparé par le ministère de l'Emploi et de l'Immigration et qui est le résultat des travaux accomplis au cours de nombreuses années par M. Arthur Smith, qui travaille à la Division du développement avancé, Direction de l'analyse et du développement, Professions et carrières, au ministère de l'Emploi et de l'Immigration. Ses travaux sont reconnus par des institutions d'enseignement à l'extérieur du Canada et je crois qu'il est en très grande demande aux États-Unis, en raison de ses recherches et de ce qu'il a écrit sur les habiletés génériques.

J'utiliserai une définition qu'on retrouve dans la publication intitulée «*Habiletés génériques: clés du rendement professionnel*».

Les habiletés génériques sont celles qui sont utilisées activement dans l'accomplissement des tâches, qui sont transférables d'une occupation à l'autre et qui sont nécessaires pour la promotion à des postes de supervision.

Je pense que les derniers mots de cette phrase sont très importants.

Je poursuis:

D'après cette définition, la plupart des habiletés comme la capacité de communiquer, de faire des calculs simples et de raisonner sont de nature hautement génériques, alors que l'algèbre avancée et les connaissances scientifiques ne le sont pas. Plus simplement, cette approche générique vise à analyser quelles habiletés sont communes, par rapport à celles qui ne servent qu'à quelques occupations. Il s'agit de tenter de déterminer dans quelle mesure les électriciens, les menuisiers et les secrétaires utilisent des habiletés communes. On tente aussi de découvrir quelles aptitudes généralement enseignées sont rarement utilisées dans l'accomplissement des diverses tâches d'un emploi.

En tenant compte de ce concept, je soumetts à votre analyse les niveaux suivants de formation, encore une fois cela dans le cadre des fonds que le gouvernement fédéral accorde aux provinces en vertu de la Loi sur la formation professionnelle des adultes, fonds qui sont ensuite redistribués à l'échelle locale.

Le premier niveau serait un enseignement visant à la réinsertion ou la formation des adultes sous-éduqués ou illettrés; il toucherait également les groupes marginaux d'adultes ayant des besoins spéciaux, dont les objectifs identifiés sont d'améliorer leurs aptitudes élémentaires et de compléter leur éducation élémentaire et secondaire.

Le deuxième niveau porterait sur la formation et l'enseignement préprofessionnels... ce qu'on pourrait aussi appeler l'enseignement et la formation d'intermédiaires... qui s'adresserait aux adultes sous-éduqués et dont l'objectif est d'acquérir une formation professionnelle supplémentaire, après avoir terminé le cours secondaire.

Le niveau III porterait sur la formation et l'enseignement professionnels pour les chômeurs adultes dont les objectifs sont liés à un ensemble d'aptitudes déterminées grâce à une évaluation des habiletés génériques.

## [Texte]

Level IV would be specialized vocational education and training for those unemployed and underemployed adults whose identified goals relate to occupational and career updating and change.

These levels would provide continuity of training opportunities for adults using a recurrent education and training model. In order to provide ongoing assessment of competencies achieved by an adult at each level of training, a computerized tracking system for assessment and documentation is essential. Those systems exist and in fact the federal government through CIC has one, I believe, called "Choices", but that is for skills assessment and counselling using a computerized model and also building a data bank on occupational skills. In addition, a career counselling and a pre- and post-knowledge and skills testing system should be an integral component of the adult training system.

The third suggestion is that the new modalities of training and educational delivery based on the training needs of the adult students, their level of achievement and essential support systems should allow for full-time and/or part-time participation at each level of training. Many adults can participate on a part-time basis in training and education but not on a full-time basis, but at the moment we tend to be focused on full-time training because of the funding mechanisms.

The fourth suggestion is that training programs at Levels I, II and III should take place in a classroom/laboratory setting in order that adults can develop life skills, self-esteem, confidence and competencies in a generic family of skills.

Training programs at Level IV should take place in a classroom/laboratory and occupational/job setting in order that adults can develop experiential skills related to the self-employed or employment setting, as well as the specialized skills built on a base of generic skills obtained in Level III.

Fifthly, where the level of competencies achieved by an adult indicates, the ability to move into an accelerated program should be evaluated. At the moment, all training under the Adult Occupational Training Act cannot exceed 52 weeks; however, in some programs, such as accelerated accounting, 52 weeks would allow an adult to achieve competencies between Levels III and IV. An additional component of approximately six weeks would allow the adult learner to achieve Level IV competencies and/or the equivalency of a post-secondary diploma in accounting.

I am on dangerous ground there because I am talking about competencies, and competencies are in conflict with a time-based educational approach. So it may be six weeks, it may be more, it may be less; but anyway we are convinced that 52 weeks is too rigid a model.

## [Traduction]

Le niveau IV porterait sur une formation et un enseignement professionnels spécialisés pour les adultes en chômage ou ceux qui n'utilisent pas toutes leurs capacités, et dont les objectifs seraient de se recycler et de réorienter leur carrière.

Ces divers niveaux assureraient la continuité de la formation des adultes, puisqu'on suivrait un même modèle d'enseignement et de formation. Afin de permettre l'évaluation permanente des compétences acquises pas un adulte à chaque niveau de formation, un système informatisé de dossiers d'évaluation et de documentation serait essentiel. Ce système existe déjà et, de fait, par l'intermédiaire des centres d'immigration du Canada, le gouvernement a un tel système appelé *Choix*, sauf erreur, mais il sert à l'évaluation des compétences et à l'orientation; on utilise un modèle informatisé et on établit également une banque de données sur les compétences professionnelles. En plus, un système d'orientation de carrière de même qu'un système de tests pré et post-connaissances devrait être intégré au régime de formation des adultes.

Ma troisième proposition est la suivante: que les nouvelles modalités de fourniture de l'éducation et de la formation, modalités fondées sur les besoins des adultes, leurs réalisations et les systèmes essentiels de soutien, que ces modalités permettent une participation à temps plein ou à temps partiel à chaque niveau de formation. Plusieurs adultes peuvent participer à temps partiel mais non à temps plein à ces programmes d'enseignement et de formation; à l'heure actuelle, nous avons tendance à favoriser la formation à plein temps, en raison des mécanismes de financement.

Ma quatrième proposition est la suivante: que les programmes des niveaux I, II et III soient offerts dans un environnement de classes et de laboratoires afin que les adultes puissent acquérir des aptitudes à la vie sociale, de l'estime pour eux-mêmes et une plus grande confiance, toutes qualités faisant partie d'un ensemble élémentaire d'habiletés génériques.

Les programmes de formation du niveau IV devraient avoir lieu dans des classes-laboratoires et dans un milieu naturel de travail, afin que les adultes acquièrent une expérience comme travailleurs autonomes ou comme employés, en plus de compétences spéciales qui s'ajouteraient aux habiletés génériques acquises au niveau III.

Cinquièmement, lorsque les compétences acquises par un adulte semblent l'indiquer, on devrait évaluer les possibilités pour celui-ci de passer à un programme accéléré. Actuellement, les programmes de formation existant dans le cadre de la Loi sur la formation professionnelle des adultes ne peuvent excéder 52 semaines; cependant, pour certains programmes, tels la comptabilité accélérée, un cours de 52 semaines permettrait à un adulte d'acquérir les compétences des niveaux III et IV. Une période supplémentaire d'environ six semaines permettrait à cet étudiant adulte d'atteindre le niveau IV, ou l'équivalent d'un diplôme d'études post-secondaires en comptabilité.

Je dois faire attention ici, parce que je parle de compétences, et ces compétences sont en conflit avec un système d'éducation établi sur des périodes définies. Il faudra donc peut-être six semaines, peut-être plus, peut-être moins; quoi qu'il en soit,



[Text]

It may be appropriate to consider a Level V for training programs of an accelerated nature and through which an adult could achieve the equivalent of a post-secondary diploma. At the moment, our training and educational systems are at a post-secondary level, which I am not addressing under the Adult Occupational Training Act this morning; but many of the institutions are divided on the achievement or the exit levels of competency and so the equivalency for adults is a very important idea.

• 1005

Level V programs would be based on, obviously, an extension of training time beyond the 52 weeks and also based on the achievement of Level III and IV competencies as well as Level V.

The third area—which I have spoken briefly to before—is the high level of unemployment and marginalization of youth, women, native peoples, the disabled and the aged, coupled with the increasing number of jobs and employment opportunities in high technology and other skill trade areas, which indicate the need for a new context, needs assessment and new modalities for training and education. Certainly, it is paradoxical that in the Ottawa area we have a relatively high level of unemployment amongst these marginal groups and yet we have an increasing number of jobs available in highly skilled, technical areas and technology areas.

The individuals and groups of persons who are unemployed and outside the mainstream need support systems such as personal allowances, child-care services for women, appropriate and accessible training facilities—that is for the disabled—and programs designed to facilitate their re-entry into educational and training programs. Frequently, these individuals and groups who feel alienated need life skills courses as well as academic upgrading. It may be that they could enter into the training system at about Level III, but they would have to have the opportunity to pick up and add other activities or courses in one of the other levels in order to be able in a secure and confident way to enter the job market.

The cultural identity of native peoples needs to be protected and in many instances strengthened through the development of programs which are culturally attuned to personal and ethnic—I use the latter word for lack of a better one—life experiences. A standard training program for all adults and groups is inappropriate and will lead to high attrition and a heightened sense of failure for the persons involved in the sense of cultural identity.

The funding of these Level I re-entry programs that I spoke about earlier should be at a higher level than for those programs in which the individual adults are more self-sufficient and able to access the normal college and community support systems.

[Translation]

nous sommes convaincus qu'il est trop rigide d'imposer un plafond de 52 semaines.

Il serait peut-être opportun d'envisager l'établissement d'un niveau V, pour les programmes accélérés de formation qui permettraient à un adulte d'obtenir l'équivalent d'un diplôme d'études post-secondaires. A l'heure actuelle, nos systèmes d'enseignement et de formation visent le niveau post-secondaire, ce dont je ne parle pas ce matin dans le cadre de la Loi sur la formation professionnelle des adultes; plusieurs institutions ont leurs propres idées sur le niveau de compétence qu'il faut atteindre, et la notion d'équivalence pour les adultes est donc très importante.

De toute évidence, les programmes de niveau V seraient offerts pendant une période qui serait le prolongement des 52 semaines actuelles, et ils seraient également fondés sur les compétences acquises aux niveaux III et IV, de même qu'au niveau V.

Le troisième domaine, dont j'ai déjà parlé brièvement, est celui du haut taux de chômage et de la marginalisation des jeunes, des femmes, des autochtones, des handicapés et des personnes âgées, tout cela étant relié au nombre croissant de possibilités d'emplois dans les secteurs de pointe et d'autres secteurs spécialisés; cela révèle le besoin d'un nouveau contexte, d'une évaluation des besoins et de nouvelles modalités de formation et d'enseignement. Il est paradoxal que dans la région d'Ottawa, nous ayons un taux de chômage relativement élevé chez ces groupes marginaux, alors qu'un nombre croissant d'emplois sont disponibles dans les secteurs techniques de pointe et dans les industries à technologie avancée.

Les chômeurs marginaux ont besoin d'un régime d'aide tel les allocations personnelles, des services de garderie pour les femmes, des centres de formation accessibles et appropriés pour les handicapés, de même que des programmes conçus pour faciliter leur réinsertion aux programmes d'enseignement et de formation. Assez souvent ces particuliers et ces groupes qui se sentent aliénés ont besoin d'un cours sur la vie en société, de même que d'un programme de recyclage académique. Il est possible qu'ils puissent entrer dans le système de formation au niveau III, environ, mais ils devraient également pouvoir suivre des cours d'un autre niveau, afin d'entrer sur le marché du travail en toute confiance.

L'identité culturelle des autochtones doit être protégée et, dans bien des cas, renforcée grâce à des programmes culturellement adaptés à leur expérience de vie personnelle et ethnique... j'utilise ce mot à défaut de mieux. Un programme normalisé de formation pour tous les adultes et pour tous les groupes serait inapproprié; il mènerait à de nombreuses désaffections et à un sens accru de l'échec, découlant d'un problème d'identité culturelle chez ces personnes.

J'ai parlé un peu plus tôt des programmes de réinsertion au niveau I; le niveau de financement pour ces programmes devrait être plus considérable que pour les autres programmes où les adultes sont plus autosuffisants et mieux en mesure d'avoir accès aux programmes normaux des collèges et de la communauté.

## [Texte]

The present levels of training allowances for single parent mothers, the disabled and the aged is usually sufficient to allow them to remain in a program for no longer than one month. It is unlikely that student loans would be of assistance to marginal groups in that they have fear of incurring further personal debts and will be unable to pay back these loans until further training in Levels I, II and III is completed. Undereducated, unemployed and marginal groups of people have no cash reserves, little if any savings and no collateral for loans to sustain them through the break-out of poverty-reliance-on-social-assistance cycle.

The federal training day or per diem rate of program funding is less than the provincial funding available for post-secondary college programs. Adult students who enter post-secondary programs are not educationally disadvantaged and have both skills and knowledge as well as the savvy to access the traditional student support systems, such as student loans, counselling, health services, bookstore and library. These support systems are provided through provincial grants. The adult training per diem rates do not provide sufficient funds to add to these student support systems within a college in an incremental manner sufficient to serve the CMTP-sponsored student adequately or in a manner appropriate to his or her needs.

The resultant effect is that the CMTP-sponsored adult student feels further marginalized, frequently, in a college setting in which the student support services appear to be better equipped for post-secondary rather than non-post-secondary learners. As an example of the sense of marginalization, an adult student who is enrolled in an apprenticeship program has to declare himself or herself unemployed in order to qualify for training allowances under UIC, although the student may be enrolled in the eight-week institutional training component following an on-the-job training period. The student continually see-saws between these two training modes for four years. He or she can only receive institutional training because he is employed and has been recommended for training by his employer and union and can only receive training allowances if he is unemployed. This nonsensical, bureaucratic approach further alienates youth and adults from training and education.

The fourth issue and suggestions for dealing with it in an innovative framework is that the aging population in Canada, as I mentioned earlier, indicates that the people who are now in their thirties will probably continue to be employed well into their seventies, and it also indicates that the undereducated, marginalized, unemployed, underemployed and presently employed adults will be in demand in order to meet the skilled labour shortage, and that is related, of course, to the declining birth rate across Canada. Studies indicate that each adult will

## [Traduction]

Les allocations de formation accordées présentement aux mères célibataires, aux handicapés et aux personnes âgées ne leur permet généralement de s'inscrire à un programme que pendant un mois. Il est peu probable que des prêts aux étudiants puissent aider les membres de groupes marginaux, puisqu'ils craignent de s'endetter encore plus et d'être ensuite incapable de rembourser ces prêts avant d'avoir terminé les niveaux I, II, III. Les groupes marginaux qui sont sans emploi ou sous-éduqués n'ont pas d'argent comptant, très peu d'économies et aucune garantie à offrir pour obtenir un prêt qui leur permettrait de survivre pendant qu'ils essaient de briser le cercle vicieux de leur pauvreté et de leur dépendance de l'aide sociale.

Le financement fédéral quotidien est inférieur au financement provincial pour les programmes d'études post-secondaires. Les étudiants adultes s'inscrivant à des programmes d'études post-secondaires ne sont pas désavantagés du point de vue de leur éducation; ils ont des compétences, des connaissances, de même que du savoir-faire qui leur permettent d'avoir accès aux systèmes traditionnels d'aide aux étudiants, tels les prêts aux étudiants, l'orientation, les services de santé, les librairies et les bibliothèques. Ces systèmes d'aide sont rendus possibles grâce à des subventions provinciales. L'allocation quotidienne pour la formation des adultes n'est pas suffisante pour ajouter à ces systèmes d'aide aux étudiants les sommes qui permettraient de satisfaire les besoins des étudiants dans le cadre du programme de formation de la main-d'œuvre du Canada.

Il en résulte que cet étudiant se sent souvent encore plus marginalisé, dans un milieu d'éducation où ces services d'aide aux étudiants semblent mieux adaptés aux besoins des étudiants du niveau post-secondaire qu'à ceux du niveau précédent. Voici un exemple de ce phénomène de marginalisation: un étudiant adulte inscrit à un programme d'apprentissage doit se déclarer sans emploi afin d'être admissible aux allocations de formation accordées par la Commission de l'assurance-chômage, même si cet étudiant peut être inscrit au programme de formation institutionnelle de 8 semaines à la suite d'une période de formation en cours d'emploi. L'étudiant est continuellement balotté entre ces deux modes de formation pendant 4 ans. Il peut recevoir la formation institutionnelle uniquement parce qu'il est employé et qu'il a été recommandé par son employeur et son syndicat, mais il ne peut recevoir les allocations de formation que s'il est en chômage. Cette approche bureaucratique et insensée ne fait qu'aliéner encore plus les jeunes et les adultes face à l'enseignement et à la formation.

Voici ma quatrième proposition pour régler ce problème de façon innovatrice: comme je le disais plus tôt, en raison du vieillissement de la population au Canada, il semble que les adultes qui sont maintenant dans la trentaine continueront probablement à travailler jusqu'à l'âge de 70 ans, et même plus. En raison de cette même tendance, il semble aussi que les adultes sous-éduqués, marginalisés ou chômeurs, de même que ceux qui travaillent maintenant, qu'ils utilisent ou non le maximum de leurs compétences, que tous ces gens, dis-je,



## [Text]

need to be retrained at least five times during an average working life of approximately 45 years.

The present training program tend to be oriented towards youth-style education: they are didactic and teacher-controlled. The ladder approach to training, in which knowledge, skills and life-work experience are assessed for credit prior to training, is essential in order to reduce duplication in training throughout a working life. Individualized modules of information on program content, coupled with the application and practice of theoretical concepts in a supervised job setting, allow the adult learner to proceed at a pace appropriate to the knowledge and skill level desired. As well, the learner both anticipates and participates in the planning, design and control of knowledge and skill development. Computer-assisted learning, correspondence courses, television and text packages, and other learner timed and controlled approaches to skills and knowledge development need to be developed in order to assist in a more rapid and effective training program for these adults who will have to fill the skilled jobs shortages.

It is essential, in my view, that the federal government, in collaboration with provincial governments, educators, business and industry, and citizens, begin to fund the development of more appropriate technologies for individualized learning, both inside and outside the institutions. Telidon and other interactive electronic media may point the way for adults to upgrade and retrain at home, in the local library or community centres, as well as educational institutions.

Over the past three years—I guess since 1978—there have been no developmental funds available under the Adult Occupational Training Act in the transfer payments to the provinces for development of curriculum and new modalities of educational delivery. It used to be known as the Training Improvement Program—the old TIP projects—and the lack of funds earmarked for that particular activity has had a very negative approach, in my view, on the type of training and curriculum that is available for adult students.

The last item, and it is the fifth issue that I have raised, is that the lack of clarity of purpose and congruence between societal, national and personal goals contributes to a loss of motivation, commitment to and achievement in training and education programs for many adults—and I will put in there the adults who are both teachers and learners. "Where will this lead?" is a question frequently asked by adult learners and, to a great extent, by teachers and administrators in the institutions.

To quote once again from *No Limits to Learning*:

## [Translation]

seront en demande pour satisfaire les besoins de main-d'œuvre spécialisée; évidemment, tout cela découle de l'abaissement du taux de natalité au Canada. Certaines études révèlent que chaque adulte devra se recycler au moins 5 fois pendant sa vie active qui sera en moyenne de 45 ans.

Les programmes de formation actuels sont souvent orientés vers les jeunes: il s'agit d'une formation didactique et contrôlée par le professeur. Afin de réduire la répétition d'une même formation pendant toute une vie active, il est essentiel d'adopter un régime de formation étagée, où les connaissances, les aptitudes et l'expérience de travail sont évaluées pour accorder des crédits avant d'entamer l'étape suivante. Des modules individualisés d'information sur le contenu des programmes, liés à l'application et à la pratique de concepts théoriques dans un milieu de travail surveillé permettent à l'étudiant adulte d'avancer à un rythme correspondant au niveau souhaité de connaissances et d'aptitudes. De plus, l'étudiant peut ainsi participer à la planification, à la conception et au contrôle de l'acquisition de ses compétences et aptitudes. Afin de concevoir des programmes de formation plus rapides et plus efficaces pour ces adultes qui doivent combler les pénuries de main-d'œuvre spécialisée, il faudrait concevoir des méthodes d'apprentissage par ordinateur, des cours par correspondance, des cours télévisés, des trousseaux de lecture et d'autres méthodes d'enseignement permettant à l'étudiant de déterminer lui-même son rythme d'apprentissage.

A mon avis, il est essentiel que le gouvernement fédéral, en collaboration avec les gouvernements provinciaux, les éducateurs, les hommes d'affaires, les industriels et les citoyens, commence à financer l'élaboration de technologies plus appropriées d'apprentissage individuel, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des institutions. Le système Telidon et d'autres médias électroniques interactifs amèneront peut-être les adultes à améliorer leurs connaissances à se recycler à la maison, à la bibliothèque locale ou dans des centres communautaires, de même que dans les institutions d'enseignement.

Au cours des trois dernières années... depuis 1978 j'imagine... les paiements de transfert accordés aux provinces en vertu de la Loi sur la formation professionnelle des adultes ne contenaient aucun fonds supplémentaire pour l'élaboration de curriculum et de nouveaux modes d'enseignement. Autrefois, on appelait cela le programme d'amélioration de la formation... les anciens projets PAF... et le fait qu'on n'ait pas réservé de fonds à cette activité particulière a eu, à mon avis, un effet très négatif sur le type de formation et de curriculum offert aux étudiants adultes.

Ma dernière observation porte sur le cinquième problème que j'ai identifié, à savoir l'insuffisance de précisions et de liens entre les objectifs sociaux, nationaux et personnels; pour beaucoup d'adultes, cela entraîne une perte de motivation et un désintéressement à l'égard des programmes de formation et d'enseignement; je parle ici autant des professeurs que des étudiants. «Où cela nous mènera-t-il?» Voilà une question que posent souvent les étudiants adultes de même qu'un bon nombre de professeurs et d'administrateurs d'institutions.

Je cite une fois de plus *No Limits to Learning*:

## [Texte]

Before we choose our tools and techniques, we must choose our dreams and values, for some technologies serve them, while others make them unobtainable.

How do we choose our dreams and values as Canadians? What are the Canadian dreams and values? What are the public policy options which reflect the Canadian dreams and values? What are the public policy options related to training and education which reflect the Canadian dreams and values? Who participates in the development of public policy options related to training and education which reflect the Canadian dreams and values?

• 1015

Innovative approaches, both anticipatory and participatory in nature, to public policy formulation in the fields of adult training and recurrent education could transform Canadian society in the 1980s and 1990s through the clarification of national goals in these fields. Frequently, as senior adult training officer for Algonquin College, I am accused of chasing the bucks; in other words, it does not matter what the activity is or the training as long as the dollars are grabbed. Participation by all sectors of the national community in the formulation and discussion of public policy could establish congruence of purpose across geographic and political boundaries.

On the other hand, arbitrary decisions by a government, an educational institution, business, industry, educators, taxpayers can also transform education and training and employment opportunities in the 1980s and 1990s. Arbitrary decisions which usually are made to preserve and maintain the status quo, prompted by fear of the future, will produce further confusion and further loss of purpose and will.

We who have been involved in the education and training of adults for a number of years recognize that the status quo is inappropriate. The evidence in Ottawa is that there are large numbers of unemployed youth, women, disabled, and under-educated adults who are incapable of meeting the knowledge and skills requirements of the increasing number of jobs in the local high technology industries. We need clear policy directives, not just for one year but for a minimum of three if not five, in the field of adult training.

What is the shock which will move all the participants from a systems maintenance-maintenance learning mode into a systems innovation-innovative learning mode?

One shock could be the sudden intervention by the federal government into the fields of adult training and continuing education through the development of public policy which gives direction and funding to the training and education of adults across Canada. This type of public policy direction would ensure that adults could obtain education and training

## [Traduction]

Avant de choisir nos outils et nos techniques, nous devons choisir nos rêves et nos valeurs, puisque certaines technologies nous permettront de les réaliser, alors que d'autres les rendront impossibles.

Comment les Canadiens choisissent-ils leurs rêves et leurs valeurs? Quels sont les rêves et valeurs des Canadiens? Quelles sont les options de politique publique qui reflètent les rêves et valeurs des Canadiens? Quelles sont les options de politique publique reliées à la formation et l'enseignement qui reflètent les rêves et valeurs des Canadiens? Qui participe au développement des options de politique publique reliées à la formation et l'enseignement qui reflètent les rêves et valeurs des Canadiens?

Les approches innovatrices de prévision et de participation à la formulation de la politique publique dans les domaines de la formation d'adultes et de l'éducation permanente pourraient transformer la société canadienne des années 80 et des années 90 en clarifiant les objectifs nationaux dans ce domaine. A titre d'agent supérieur de la formation des adultes au Collège Algonquin, on m'accuse fréquemment d'être assoiffé d'argent; autrement dit, peu importe la nature de l'activité ou de la formation du moment qu'on obtient les dollars. La participation de tous les secteurs de la communauté nationale à la formulation et à l'élaboration de la politique publique pourrait permettre la correspondance des objectifs à travers les frontières géographiques et politiques.

D'autre part, des décisions arbitraires prises par un gouvernement, une institution d'enseignement, l'entreprise, l'industrie, les enseignants, les contribuables, peut également transformer les possibilités d'enseignement, de formation et d'emploi dans les années 80 et 90. Des décisions arbitraires, généralement prises afin de conserver et maintenir le statu quo, incitées par la crainte de l'avenir, augmentent la confusion et accélèrent la perte de motivation et de volonté.

Ceux d'entre nous qui participent depuis plusieurs années à l'enseignement et à la formation des adultes reconnaissent le fait que le statu quo n'est pas acceptable. La preuve à Ottawa se trouve dans le grand nombre de jeunes chômeurs, de femmes, d'handicapés et d'adultes insuffisamment instruits qui sont incapables de satisfaire aux exigences de connaissance et de compétence que présentent le nombre croissant de postes offerts par les industries locales de technologie de pointe. Nous avons besoin de directives de politiques claires dans le domaine de l'enseignement des adultes, non pour une année mais pour au moins trois années, sinon cinq.

De quel choc a-t-on besoin pour que tous les participants passent du modèle de maintien du système et de maintien de l'apprentissage vers un modèle d'innovation du système et d'apprentissage innovateur?

Un choc possible serait l'intervention soudaine de la part du gouvernement fédéral dans les domaines de la formation des adultes et de l'éducation permanente par la formulation de politiques publiques fournissant l'orientation et le financement de la formation et de l'éducation des adultes à travers le Canada. Une telle orientation de politique publique garantirait



## [Text]

appropriate to the employment opportunities in their local communities.

This type of public policy direction would also ensure that educated and skilled adults could obtain national recognition of competencies free of provincial accreditation restrictions. I am sure you have heard, in presentations, of people who have been trained in one province in the apprenticeship area who cannot have the recognition of those credits or competencies recognized in another. It also happens for adults in any segment of the education field. Study English in British Columbia, come to Ottawa, and you have to retake English. Now, why?

This national program of certification of competencies would mean that adults, who are much more mobile than youth, would in fact be truly free to move, in a constitutional sense, to pursue training and education and employment opportunities anywhere in Canada. I am familiar with a couple of precedents in this area, in the health care field, in which there are national bodies in the medical technology areas which certify technologists after they have written their provincial examinations; but it seems that unless the education takes place in the context of a profession, there exists probably no powerful lobby group to insist that there be national recognition of competencies obtained through and under the Adult Occupational Training Act. A starting point in the exploration of this proposal could be a federally sponsored national conference on innovative learning and training opportunities for adults in the 1980s. To my knowledge, there has never been a conference on adult training at a national level, and we talk to each other across provincial boundaries because we happen to meet in another setting.

## • 1020

Another shock—and this is to move from maintenance into innovative learning—could be a public policy governing the issuance by the federal government of educational vouchers to all adults at high school-leaving age of 16—now, I do not know whether it is 16 in all provinces—and these vouchers would be worth the equivalent of 15 years paid tuition. That sounds like a great deal, following high school leaving, but if you consider the number of re-entry attempts made by unemployed, under-employed adults, as well as those of us who have had professional training, then 15 years is not very long, certainly not in a working life of 45 years.

These would be expended by the adult according to his or her needs and at a time and in a place deemed to be appropriate by him or her, and in the quantity necessary to obtain training and education consistent with his or her short- and long-term goals. It may be that the adult would have to pay for the education and then claim on income tax when employed, or the voucher would be good for the equivalent of a loan, or,

## [Translation]

aux adultes la possibilité d'obtenir l'enseignement et la formation conformes aux possibilités d'emploi dans leur communauté.

Une orientation de politique publique de ce genre garantirait également aux adultes instruits et qualifiés la possibilité de faire reconnaître au niveau national leur compétence, sans les restrictions des accréditations provinciales. Je suis sûr que vous avez entendu parler dans certaines présentations de ceux qui ont reçu leur formation d'apprenti dans une province et dont les crédits ou compétences ne sont pas reconnus ailleurs. La même chose arrive aux adultes dans n'importe quel secteur d'enseignement. Si on vient à Ottawa après avoir étudié l'anglais en Colombie Britannique, on doit à nouveau suivre les cours d'anglais. Pourquoi?

Ce programme national d'accréditation des compétences ferait en sorte que les adultes, qui sont beaucoup plus mobiles que les jeunes, auraient réellement la liberté de se déplacer, comme le prévoit la constitution, afin de profiter des possibilités de formation, d'enseignement, et d'emploi n'importe où au Canada. Je connais quelques précédents de ce genre dans le domaine des soins médicaux, où des organismes nationaux de technologie médicale accréditent des technologues après qu'ils aient passé leurs examens provinciaux; mais il semble que, sauf pour l'enseignement offert dans le cadre d'une profession, il n'existe probablement pas de groupe de pression puissant pour insister qu'on reconnaisse au niveau national les compétences acquises par l'entremise et en vertu de la Loi sur la formation professionnelle des adultes. Comme point de départ pour étudier cette proposition, le gouvernement fédéral pourrait parrainer une conférence nationale sur les possibilités d'apprentissage et de formation innovatrice pour les adultes dans les années 80. A ma connaissance, il n'y a jamais eu de conférence sur la formation d'adultes au niveau national. Les discussions franchissant les frontières provinciales ont lieu parce que nous nous rencontrons parfois dans des endroits différents.

Pour passer maintenant de l'apprentissage de soutien à l'apprentissage innovateur, un autre choc possible serait la formulation d'une politique publique régissant l'émission par le gouvernement fédéral de bons d'enseignement à tout adulte qui atteint l'âge de quitter l'école secondaire—je ne sais pas s'il s'agit de 16 ans dans toutes les provinces—et dont la valeur serait l'équivalent de 15 années de frais de scolarité payés. Cela semble beaucoup une fois qu'on a quitté l'école secondaire, mais si on tient compte de tous les efforts que font les adultes sous-employés ou en chômage pour revenir aux études, ainsi que les efforts de ceux d'entre nous qui avons une formation professionnelle, on se rend compte que 15 ans ça n'est pas très long, certainement pas dans une vie de travail échelonnée sur 45 ans.

Ces bons seraient dépensés par l'adulte selon ses besoins et au moment et à l'endroit qui lui semblent appropriés. Ils seraient aussi en quantité nécessaire pour qu'il obtienne la formation ou l'enseignement conforme à ses objectifs à court ou à long terme. Ce dernier pourrait payer ses études et ensuite réclamer le montant sur ses impôts sur le revenu une fois employé, le bon pouvant alors avoir valeur de prêt. Or

*[Texte]*

through the taxes that are paid by all Canadians, these vouchers would be supported.

Funding the student and not the institution would negatively impact maintenance learning in some institutions but would allow for the rapid evolution of innovative learning paid for and controlled by the learner and the community of taxpayers. These vouchers could increase the mobility of all Canadians at all ages.

I understand that in the Swedish system, once you are unemployed, you are immediately into training; and that concept could be applied in the sense of vouchers. And it is also being tried in various places in the world, particularly in the U.S.

In the final analysis, the federal government may have to choose between funding adults who have dropped out through social assistance programs, which maintain many adults in a state of dependency on the community, and funding adults who have dropped out through an educational voucher program which could provide adults with opportunities to opt back in and thereby gain some sense of self-reliance and control over their future. There is no doubt in my mind as to which is the appropriate choice.

We as educators and you as members of this parliamentary task force on employment opportunities in the 1980s must work together and with others to create the shock necessary to transform the education and training opportunities for adults and to provide the leadership and public policies necessary to enlarge and enhance the knowledge, skills and employment opportunities for all Canadians.

Thank you for this opportunity to speak with you today.

**The Chairman:** Thank you very much, Mrs. Murray. I want to thank you and your colleagues for the preparation of this brief which certainly touched on the main areas of our mandate and attempted to answer many of the questions that we are probing. As a matter of fact, you have dealt with so many of the questions in your brief that we may not have to put any questions to you. But in any case, we will have some, and you could refer to anybody in your group if you feel that they would be better equipped to answer some of the questions.

I want to start with some that are very factual, that we have asked other community colleges, and this is merely to put this in the record. For example, I would like to know: at Algonquin, what percentage of your students are there funded by the Canada Manpower training programs, both part-time and full-time?

**Mr. Trip Kennedy (Director, Adult Basic Education, Algonquin College of Applied Arts and Technology):** About 15 per cent of the money is AOTA money . . .

*[Traduction]*

pourrait aussi financier des bons par l'entremise des impôts payés par tous les Canadiens.

Le fait de financer l'étudiant plutôt que l'institution aurait une incidence négative sur l'apprentissage de soutien dans certaines institutions, mais permettrait l'évolution rapide de l'apprentissage innovateur payé et contrôlé par l'étudiant et l'ensemble des contribuables. Ces bons pourraient augmenter la mobilité de tous les Canadiens de tous les âges.

Je crois comprendre que dans le système suédois, on se retrouve immédiatement en formation lorsqu'on est en chômage; ce genre de situation permettrait l'utilisation de bons. Il est d'ailleurs à l'essai à différents endroits au monde, surtout aux États-Unis.

En dernière analyse, le gouvernement fédéral devra peut-être choisir entre l'aide financière aux adultes ayant décroché, par l'entremise de programmes d'assistance sociale, programmes qui maintiennent bon nombre d'entre eux dans un état de dépendance à l'égard de la communauté, et l'aide financière à ces mêmes adultes, par le truchement d'un programme de bons d'enseignement. Cette dernière forme pourrait les inciter à participer de nouveau et ainsi leur permettre d'obtenir un certain sentiment d'indépendance et de prise en charge de leur avenir. Je n'ai personnellement aucun doute quant au meilleur choix.

Nous, en tant qu'enseignants, et vous, comme membres du groupe de travail parlementaire sur les possibilités d'emploi dans les années 80, nous devons travailler ensemble et avec d'autres afin de créer les chocs nécessaires pour transformer les possibilités d'enseignement et de formation pour les adultes. Nous devons également faire preuve de leadership et offrir les politiques nécessaires à l'accroissement et le rehaussement des compétences, et des possibilités d'emploi pour tous les Canadiens.

Nous vous remercions de nous avoir donné l'occasion de vous parler aujourd'hui.

**Le président:** Merci beaucoup, madame Murray. J'aimerais vous remercier ainsi que vos collègues pour la présentation de ce mémoire bien préparé qui a certainement touché aux points principaux de notre mandat et qui s'est efforcé de répondre à bon nombre des questions que nous étudions. De fait, vous avez traité de tant des sujets dans votre mémoire, que nous n'aurons peut-être pas à vous poser beaucoup de questions. Nous en aurons cependant quelques-unes, et vous pouvez les renvoyer à n'importe qui de votre groupe si vous croyez qu'ils sont mieux placés pour y répondre.

Je voudrais commencer par des questions que nous avons posées aux représentants d'autres collègues communautaires et qui sont d'ordre factuel; il s'agit uniquement de consigner ces données au procès-verbal. J'aimerais savoir, par exemple, quel est le pourcentage de vos étudiants à Algonquin dont les études sont financées par les programmes de formation à temps partiel ou à temps plein des centres de main-d'œuvre du Canada?

**M. Trip Kennedy (directeur, Éducation des adultes, collège Algonquin des arts appliqués et de technologie):** Environ 15 p.



[Text]

**Mrs. Murray:** Before you answer, Trip, it is more probably like 12 per cent of the student body. And then Trip has mentioned 15 per cent of the funds for the total academic delivery.

**The Chairman:** Now, do you consider that the federal program of assisting students to attend the community college is an important source of revenue and funding? Do you feel you could do without it?

**Mrs. Murray:** It is an essential part of the training for adults in this community, and an essential part of funding for the college. And, no, we could not do without it.

**The Chairman:** I guess you have answered this in your brief, but I was going to ask if you feel that there are some of your students who have to drop out of adult training and retraining programs because of the insufficiency of support programs, either day care or living allowances, or whatever? In other words they would like to continue and they have the ability to continue, but they cannot because the support systems are not adequate.

**Mrs. Murray:** I would like to refer the discussion of that matter because it is a loaded question in my view to...

**The Chairman:** I must point out that we are here to review the present federal programs to see if they are adequate or not, and we have to get evidence to back up whether they are adequate or not, and that is why I am asking you.

**Mrs. Murray:** Yes. I will refer the question to Ron Watson, from Perth, who has some specific case studies if you will in the electronics assembly area and, then, probably to Wayne Wilson on my right, and Keith Younghusband and anyone else down the line.

**Mr. Ron Watson (Director, Lanark Campus, Algonquin College of Applied Arts and Technology):** Thank you. I would just like to comment around that. Yes, I am firmly convinced. I have been involved with this type of training for 17 years, both in Ottawa and in the Lanark area, and, over those years, there have been a lot of students who have had to drop out because of financial problems based on allowances that are insufficient. When a student is only on Manpower, for example, and is getting \$70 a week, it is very difficult and particularly in today's inflationary spiral for him to live with that. If he pays \$35 a week for a hotel room in Perth—and I defy you to find many hotel rooms in Ottawa that will rent for that—and then has to buy his meals, his clothing and his tobacco or cigarettes or whatever he may want if you permit him those little luxuries, plus any transportation expenses, it is very difficult. And there are a number of those students; some who are on UIC do somewhat better if they have made enough before to qualify for a reasonable amount, but it varies.

So I would say, yes, there is a large number of students who are affected. An issue with the federal people over at Statistics Canada, is that often students do not report, or tell us when

[Translation]

100 des fonds sont accordés en vertu de la Loi sur la formation professionnelle des adultes...

• 1025

**Mme Murray:** Avant que vous ne répondiez, Trip, je devrais peut-être préciser qu'il s'agit de 12 p. 100 des étudiants. Trip a parlé de 15 p. 100 des fonds consacrés au programme d'enseignement.

**Le président:** Croyez-vous que le programme fédéral d'aide aux étudiants inscrits dans les collèges communautaires constitue une source importante de fonds et de revenus? Pourriez-vous vous en passer?

**Mme Murray:** Ce programme est un élément essentiel de la formation des adultes dans notre ville et une source indispensable de fonds pour le collège. Nous ne pourrions pas nous en passer.

**Le président:** Vous avez répondu à cette question dans votre mémoire, mais je voudrais quand même vous demander si vous connaissez des étudiants qui aient abandonné leurs cours de formation pour adultes et de recyclage parce qu'il n'y a pas suffisamment de programmes de soutien permettant la garde des enfants ou accordant des allocations de dépenses? Autrement dit, y en a-t-il qui pourraient et qui voudraient continuer, mais qui ne peuvent pas le faire à cause de l'insuffisance des programmes d'aide?

**Mme Murray:** Puisque la question est tendancieuse à mon avis, je voudrais...

**Le président:** Je vous signale que nous sommes ici pour revoir les programmes fédéraux afin de déterminer s'ils sont satisfaisants ou non. Nous serons obligés de justifier nos conclusions. C'est pourquoi je vous pose la question.

**Mme Murray:** Oui. Je vais confier la question à Ron Watson, de Perth, qui a étudié la question dans le domaine du montage de pièces électroniques, et à Wayne Wilson, à ma droite, à Keith Younghusband et à quiconque voudra répondre.

**M. Ron Watson (directeur, Campus de Lanark, collège Algonquin des arts appliqués et de technologie):** Merci. J'ai quelques observations à faire à ce sujet. Oui, j'ai des convictions fermes à cet égard. Je participe à ce genre de formation depuis 17 ans, à Ottawa et dans la région de Lanark. J'ai connu beaucoup d'étudiants qui ont dû abandonner leurs études parce que les allocations étaient inadéquates et qu'ils ont manqué d'argent. L'étudiant subventionné par la Main-d'œuvre, qui touche \$70 par semaine, a bien du mal à vivre, surtout avec l'inflation. Une chambre d'hôtel à Perth lui coûte \$35 par semaine... et je vous mets au défi d'en trouver une aussi peu cher à Ottawa... En outre, il doit payer ses repas, ses vêtements, son tabac ou ses cigarettes, s'il se permet ce genre de luxe, ainsi que ses déplacements. C'est donc très difficile et il y en a un certain nombre dans cette situation. Les étudiants qui touchent les prestations de l'assurance-chômage, s'ils ont droit à un montant raisonnable, vivent parfois un peu mieux, mais cela varie.

Je dirais donc qu'il y a beaucoup d'étudiants qui se trouvent dans cette situation. Les fonctionnaires à Statistique Canada prétendent que les étudiants ne nous préviennent pas lorsqu'ils

[Texte]

they drop off a program; they just disappear off the face of the earth almost. We have to try and chase them. Then sometimes they will put down that they have problems with transportation, or they have some other problem. A lot of people are embarrassed to admit that, financially, they just cannot afford it. They have their pride in that sense. They will talk privately to you, but they do not like that written down in a lot of cases. They still are concerned about preserving a kind of personal image with their family and so on. So I would say, yes. Right now, however, it is even worse I would say but even in the past, it has been always a problem.

There is one other issue I just want to comment on if I may. It has to do with something Mr. Kennedy said earlier around the numbers of students. In my estimate I think Mrs. Murray and Trip are quite right in terms of the numbers of students. The one thing I would like to point out is that, over the year, we serve a lot more students than that, because a lot of those training positions are places where students phase in and out over the year. So, if you say 1,000 students out of 8,000, or something in that neighbourhood, as being your actual student population at any given time please remember that, because of continuous intake, we may be serving as many as 3 or 4 students in that same seat during a year. So we do serve a lot more people which add costs and problems in training both for the student and for us. So that is another aspect of it that needs to be considered.

**The Chairman:** To make the record clear, you are talking about those who are there under federal Manpower training. Is that right?

**Mr. Watson:** That is quite right, yes.

• 1030

**The Chairman:** Just for the record, I also want to get something on your bilingual programs. You are one of the community colleges in Ontario that has both French-speaking and English-speaking programs. Could you tell us what percentage of your total student population, adult and youth, are taking courses in French? How does that compare with other community colleges in Ontario and even with the community college in Hull?

**Mrs. Murray:** I am not familiar with the statistics for the community college in Hull but, certainly at Algonquin, there has been a decreasing number of programs offered in French over the last 3 years, and the percentage of the students in this current year would be less than 1 per cent studying in French.

**The Chairman:** How many would that be in numbers?

**Mrs. Murray:** Lise Trottier, please.

**Ms. Lise Trottier (Senior Administrative Training Officer, Algonquin College of Applied Arts and Technology):** I think for 1981-1982 we negotiated only 5 programs to be offered in French. Each time that we have negotiations, this item is discussed. May I switch to French?

**The Chairman:** Yes, you may. Everything is translated here and there are earphones for those who wish to speak French.

[Traduction]

abandonnent un cours; ils disparaissent tout simplement. Nous avons essayé de les dépister. Il y en a qui disent qu'ils ont eu des problèmes de transport ou d'autres problèmes. Il y en a cependant qui ne veulent pas avouer qu'ils n'ont pas les moyens. Ils sont trop fiers. Ils en parlent en privé, mais ils ne veulent souvent pas qu'on mette cela par écrit. Ils ne veulent pas que leur famille le sache. Je dirais donc oui. En ce moment, c'est encore pire, mais cela a toujours été un problème.

J'aurais aussi des observations à faire à propos de ce qu'a dit M. Kennedy concernant le nombre d'étudiants. Je crois que M<sup>me</sup> Murray et Trip ont raison quant au nombre d'étudiants. Je voudrais toutefois ajouter que nous desservons beaucoup plus d'étudiants chaque année, parce qu'il y a beaucoup de places dans nos cours de formation qui sont occupées par différents étudiants à divers moments, en raison des inscriptions par roulement. Cela s'applique à environ 1,000 sur les 8,000 qui constituent les effectifs étudiants. Comme nous ne cessons d'accueillir de nouveaux étudiants, une place peut être occupée par 3 ou 4 d'entre eux au cours d'une même année. Le fait que nous desservons beaucoup plus d'étudiants ajoute aux coûts et aux problèmes de formation, tant pour l'étudiant que pour nous. Voilà donc un autre aspect de la question dont il faut tenir compte.

**Le président:** Vous parlez d'étudiants relevant des programmes des centres de Main-d'œuvre?

**M. Watson:** C'est exact.

**Le président:** Je veux aussi avoir des renseignements sur vos cours bilingues. Vous êtes l'un des collèges communautaires qui offrent des cours en anglais et en français. Voulez-vous nous dire quel pourcentage de vos étudiants, adultes et jeunes, suivent des cours en français? Comment le collège se compare-t-il à d'autres collèges communautaires de l'Ontario et même au collège communautaire situé à Hull?

**Mme Murray:** Je n'ai pas les chiffres relatifs au collège communautaire de Hull mais à Algonquin, le nombre de programmes offerts en français diminue depuis trois ans: cette année, moins de 1 p. 100 des étudiants suivent des cours en français.

**Le président:** C'est-à-dire combien?

**Mme Murray:** Lise Trottier, s'il vous plaît.

**Mme Lise Trottier (agent de formation supérieur, collège Algonquin des arts appliqués et de technologie):** En 1981-1982, les négociations n'ont obtenu que 5 cours qui devaient se donner en français. La question est soulevée chaque fois que nous entreprenons des négociations. Puis-je poursuivre en français?

**Le président:** Oui. Nous avons de l'interprétation si vous voulez parler français.



[Text]

**Mme Trottier:** Chaque fois que l'on négocie, on a un problème pour ce qui est des programmes qui doivent être offerts en français au Collège Algonquin. Une des causes du problème, nous dit-on, c'est que selon la politique du Collège Algonquin, un programme doit être offert dans une langue ou dans une autre. On ne peut pas offrir de programmes bilingues au Collège Algonquin. Le programme doit être offert soit en français, soit en anglais.

Le Centre d'emploi nous dit aussi qu'il a des difficultés de recrutement; on ne trouve pas assez de clientèle pour participer aux cours en français. Au cours des trois dernières années, lors des négociations, on négociait des cours qui devaient être offerts en français et, peut-être un mois ou six semaines avant que nos cours ne commencent, on nous disait que faute de recrutement, on allait être obligé d'offrir ce programme en anglais. On a vraiment de la difficulté pour ce qui est des programmes en français.

**Le président:** M. Desforbes qui est ici est directeur du campus de Hawkesbury. A ce campus-là, est-ce que la plupart des cours sont en langue française ou si on donne des cours dans les deux langues?

**M. Roland Desforbes (directeur du campus de Hawkesbury, collège Algonquin des arts appliqués et de technologie):** Monsieur le président, à Hawkesbury, la situation n'est pas la même qu'à Ottawa. La population de notre région est francophone à environ 85 p. 100. Donc la majorité de nos programmes sont offerts en français.

**The Chairman:** And here, Mrs. Murray, at Algonquin in Ottawa, would there be a large percentage of French-speaking students who would take their courses in English? Maybe because they wanted to, perhaps?

**Mrs. Murray:** Yes, I believe there is. It is difficult to discover whether the French-speaking students want to take the course in English, or whether the course is available in English and, therefore as we all know, the francophones tend to be bilingual but not the anglophones; therefore, the francophone students go into an English-language program. We have a study which has been under way for about two years in which students and staff are being interviewed in order to discover the intention of the students in terms of enrolment in either the French-language or the English-language program.

If I might add to Mr. Desforbes' comments, it is the development grants which I referred to earlier, the old TIP grants, which are absolutely essential in the French-language program area. This is because we are essentially the only college in the province which provides any adult training programs in the French language; therefore, we cannot obtain material from other colleges in the French language. And we do this in the English language in order to get a base or a core of material which then we revise according to the local needs. We cannot do that in the French language, so therefore Mr. Desforbes and his staff have to do all the development of the adult training programs in the French language without any developmental assistance.

[Translation]

**Ms. Trottier:** Every time we negotiate, we have a problem with programs that are to be offered in French at Algonquin. One of the causes of the problem, we are told, is that the policy of Algonquin College requires that a program be offered in one language or the other. We cannot offer bilingual programs. The program must be offered either in French or in English.

The employment centre tells us that there are recruiting problems; not enough people want to take courses in French. Over the past three years, we have negotiated for courses to be provided in French. A month or six weeks before the courses are to begin, we are told that we will have to give it in English because there are not enough people. We have a real problem with French programs.

**The Chairman:** Mr. Desforbes, who is with us today, is Director of Hawkesbury campus. Are most of the courses at that campus in French, or are they given in both languages?

**Mr. Roland Desforbes (Director, Hawkesbury Campus, Algonquin College of Applied Arts and Technology):** The situation in Hawkesbury is not the same as it is in Ottawa. Since 85 per cent of the population of our region is French speaking, most of our programs are offered in French.

**Le président:** Peut-on dire, madame Murray, qu'un pourcentage important des étudiants francophones inscrits au Collège Algonquin à Ottawa suivent leurs cours en anglais? Peut-être parce qu'ils le veulent?

**Mme Murray:** Je crois que oui. Il est difficile de dire si les étudiants francophones veulent suivre leurs cours en anglais ou s'ils le font parce que le cours est donné en anglais. Nous savons tous que les francophones sont plus susceptibles d'être bilingues que les anglophones. Les étudiants francophones suivent donc leurs cours en anglais. Depuis deux ans, nous poursuivons une étude pour déterminer si les étudiants avaient l'intention de s'inscrire aux programmes offerts en français ou en anglais. A cette fin, nous sommes en train d'interviewer les étudiants et le personnel.

Pour ajouter aux observations de M. Desforbes, je dirais que les subventions dont j'ai parlé tout à l'heure, les subventions TAS, sont absolument essentielles aux programmes offerts en français. Comme nous sommes le seul collège de la province à offrir des cours de formation pour adultes en français, nous ne pouvons pas nous servir du matériel d'enseignement préparé par d'autres collèges. C'est ce que nous faisons dans les programmes anglais, nous préparons le matériel de base en anglais et nous l'adaptions aux besoins de la région. Comme nous ne pouvons pas le faire en français, c'est M. Desforbes et son personnel qui doivent assumer la responsabilité d'élaborer des programmes de formation pour adultes en français sans aide.

[Texte]

• 1035

**The Chairman:** I see. I was not on that particular subcommittee of our task force, but we did go to community colleges in Sudbury and in the Kirkland Lake-Timmins area, where they also have a large number of francophone students. I was not at those meetings, so I do not know . . . But they did testify on the same point.

Finally, you said there has been a declining number of courses offered in French. Does this mean that the special funding for both the materials under the TIP program and other programs has been either fixed or has it been cut back? Has it been fixed and not moved ahead with inflation? Has the assistance to you been totally eliminated or cut back?

**Mrs. Murray:** It has been eliminated and in terms of the TIP grants, they have been eliminated for three years. But the other developmental funds for French language program development, to my mind, have not existed.

**The Chairman:** You think they are required, if you are to give these additional courses. There are a few of your colleagues who would like to answer.

**Mr. Wayne Wilson (Teacher, Apprenticeship Programs, Algonquin College of Applied Arts and Technology):** Mr. Chairman, I would like to come back to one of the concerns that you identified earlier, and that is the financial situation with Manpower sponsored students. I have had experience in the business area and recently in the technical and apprenticeship area. I think it is important that your task force understand there is an extremely severe problem with young people being funded from UIC and Manpower, and the support systems that are attempting to make sure that cheques are in the hands of bona fide students who are enrolled. The problem is so bad that it in fact affects the total learning process when the students are in the class. It has gone on for so long now that the historical development is such that when young people come into the college they are aware that they will be having severe difficulties with acquiring cheques from the federal government, be they UIC or Manpower, and they have been encouraged by their cohorts to take short-term loans to the point where in an eight-week course it is not uncommon to have a young person not be recognized or not have any cheques for six weeks.

I have had situations personally where the Catch-22 situation arises. A young person has come into the college for an eight-week course, borrowed the money from a local bank to cover personal expenses while there, been issued a cheque at the end of that term by UIC or Manpower, only to be told by a Manpower counsellor that they were not allowed to cash it because they were back at work.

I am just giving you that kind of example and it is endemic across the system. So that adds to a very severe difficulty.

**The Chairman:** Mr. Kennedy had a point to make, too, I think.

**Mr. Kennedy:** Yes. Thank you, Mr. Chairman. I just did a couple of quick calculations with respect to your question about the number of people who withdraw because of financial difficulties. Of my own student population which is just in

[Traduction]

**Le président:** Je comprends. L'un de nos sous-comités, dont je ne suis pas membre, a visité les collèges communautaires situés à Sudbury et dans la région de Kirkland Lake-Timmins, où il y a beaucoup d'étudiants francophones. Comme je n'étais pas présent, je ne suis pas tellement au courant, mais je sais qu'il y a eu des témoignages à ce sujet.

Vous avez parlé d'une diminution du nombre de cours offerts en français. Cela signifie-t-il qu'on a fixé ou coupé les subventions spéciales pour le matériel dans le cadre du programme PAF et d'autres programmes? Les subventions ont-elles été fixées, de sorte qu'elles ne tiennent plus compte de l'inflation? Ont-elles été supprimées ou réduites?

**Mme Murray:** Les subventions dans le cadre du programme PAF ont été supprimées il y a trois ans. Il n'y en a jamais eu d'autres accordées à la mise au point de programmes en français.

**Le président:** En auriez-vous besoin pour pouvoir offrir des cours supplémentaires? Il y en a parmi vos collègues qui voudraient répondre.

**M. Wayne Wilson (professeur, Programmes d'apprentissage, collège Algonquin des arts appliqués et de technologie):** Je voudrais revenir, monsieur le président, à l'un des problèmes que vous avez identifiés tout à l'heure, c'est-à-dire, la situation financière des étudiants subventionnés par la main-d'œuvre. J'ai de l'expérience dans le secteur privé et j'ai travaillé récemment dans le monde de l'apprentissage et de la technique. Il est important que les membres du comité sachent qu'il y a un problème extrêmement grave en ce qui concerne les jeunes subventionnés par l'assurance-chômage et la main-d'œuvre et les mécanismes qui doivent permettre de s'assurer que les étudiants recevant les chèques soient vraiment inscrits à des cours. Le problème est tellement grave qu'il influe sur le processus d'apprentissage. Il existe depuis si longtemps que les étudiants qui arrivent au collège savent qu'ils auront du mal à obtenir leur chèque du gouvernement fédéral, qu'il s'agisse de l'assurance-chômage ou de la main-d'œuvre. Les autres étudiants les encouragent à demander un prêt à court terme, cela parce qu'il arrive souvent qu'un étudiant inscrit à un cours de huit semaines se voie refuser une subvention ou qu'il ne touche pas de chèque pendant six semaines.

J'ai connu bien des situations où il y avait une sorte de cercle vicieux. Un jeune inscrit à un cours qui doit durer huit semaines emprunte de l'argent à la banque pour couvrir ses dépenses personnelles. A la fin de la session, il reçoit un chèque de l'assurance-chômage ou de la main-d'œuvre, mais l'orienteur de la main-d'œuvre lui dit qu'il ne peut pas l'encaisser, parce qu'il a recommencé à travailler.

Ce n'est qu'un exemple car ce problème est devenu endémique et aggrave une situation déjà difficile.

**Le président:** M. Kennedy a quelque chose à ajouter.

**M. Kennedy:** Oui. Merci, monsieur le président. J'ai fait quelques petits calculs sur le nombre de personnes qui abandonnent à cause de difficultés financières. Entre 20 et 25 p. 100 de mes étudiants, qui sont inscrits à des cours de formation non



## [Text]

adult basic education, so it does not include any of the skills areas, it is something in the neighbourhood of 20 to 25 per cent who indicate when they withdraw from the program, prior to completing it, that the reason for their withdrawal is financial. Of my whole student body, 20 per cent voluntarily withdraw and indicate financial difficulties as being the reason.

I also did a quick calculation in response to your question about how much of the activity is in the French language, and at least as far as the adult training activity is concerned, it is about 8 per cent of our training plan at the college. That equates to about 165 full time equivalent students who will study in French in the coming year as against about 1,900 who will study in English.

• 1040

**The Chairman:** That is at the Ottawa campus?

**Mr. Kennedy:** No. That is across Algonquin College, so that would include Roland's activity in Hawkesbury, which is a large slice of the whole college's activity.

**The Chairman:** Mr. Tobin has some questions to ask.

**Mr. Tobin:** Thank you, Mr. Chairman.

Mrs. Murray, I found your paper very interesting and, I suppose, almost radical, given the almost starchy attitudes we find sometimes toward adult training—radical suggestions or recommendations. Rather than be very specific, I would like to get into some of the more philosophical questions you raised about training programs.

You talked throughout the paper about a greater participation in the approach to planning training programs. We just came back from Europe, and the foundation for planning education programs, for the development of policy, itself, or implementing education programs—even for administering the equivalent of Canada Manpower—UIC benefits, unemployment insurance benefits, is the tripartite system. It seems to me, talking not only to the educators and government people but talking to union people, labour people, talking to business people, that it is a system that is working fairly well. Have you looked at some of the European experiences and is that, in your view, a direction we should be talking in Canada?

**The Chairman:** You mentioned that in the Ottawa area, there are industrial advisory training boards, which are tripartite or multipartite...

**Mrs. Murray:** Multipartite.

**The Chairman:** You have had some experience with them?

**Mrs. Murray:** Yes. I have not had as much direct experience with them as Mr. Desforbes or Mr. Watson. They have been involved very directly with them.

To address your earlier comment, Mr. Tobin, I have had discussions at a conference that I attended a year ago in England, which was a tripartite conference in terms of Canadian, British and Swedish participation around the model of tripartite involvement. I was very impressed by the Swedish approach to policy formulation in the educational system. When they revamped their educational system in, I think it

## [Translation]

spécialisée pour adultes, se retirent du programme avant la fin pour des raisons financières. Vingt p. 100 de tous mes étudiants se retirent de leur propre gré parce qu'ils manquent d'argent.

J'ai aussi fait des calculs sur le pourcentage de cours de formation pour adultes offerts en français. Il s'agit d'environ 8 p. 100 des cours de formation offerts par le collège. Il y aura donc 165 étudiants à temps plein qui étudieront en français pendant l'année à venir, et 1,900 qui étudieront en anglais.

**Le président:** Vous parlez du campus d'Ottawa?

**M. Kennedy:** Non. Je parle du collège Algonquin, y compris le campus de Hawkesbury, qui représente une part considérable de nos activités.

**Le président:** M. Tobin a des questions à poser.

**M. Tobin:** Merci, monsieur le président.

Madame Murray, j'ai trouvé votre mémoire fort intéressant et même quelque peu radical par rapport à la rigidité qui caractérise parfois l'attitude qu'on a envers la formation des adultes. Au lieu d'être très précis, je voudrais vous parler de certaines des questions plutôt théorique: que vous avez soulevées.

Vous avez parlé, dans votre mémoire, d'une plus grande participation à l'élaboration des programmes de formation. Nous revenons d'Europe où la planification, l'élaboration et la mise en œuvre des programmes d'éducation et des politiques s'y rapportant, ainsi que l'administration des prestations d'assurance-chômage, sont fondées sur un système tripartite. J'ai parlé à des éducateurs, et des membres du gouvernement, à des fonctionnaires, à des représentants des syndicats et à des hommes d'affaires, et j'ai l'impression que le système fonctionne plutôt bien. Avez-vous tenu compte de l'expérience des pays européens? Croyez-vous que le Canada doive suivre leur exemple?

**Le président:** Vous avez dit qu'il existe, dans la région d'Ottawa, des conseils consultatifs en matière de formation industrielle, qui sont tripartites ou multipartites.

**Mme Murray:** Multipartite.

**Le président:** En avez-vous une certaine expérience?

**Mme Murray:** Oui. Je n'ai toutefois pas autant d'expérience personnelle que M. Desforbes ou M. Watson, qui ont travaillé directement avec les conseils.

Il y a un an, monsieur Tobin, j'ai assisté à une conférence en Angleterre qui portait sur la participation tripartite. Il y avait des représentants du Canada, de la Grande-Bretagne et de la Suède, et l'attitude de ce dernier pays en ce qui a trait à la formulation de politiques éducationnelles m'a particulièrement impressionnée. Lorsque la Suède a renouvelé son système scolaire en 1978, tous les domaines qui participaient à l'ensei-

## [Texte]

was 1978, it was a bottom-up approach to revamping in that all the sectors of the community which would be impacted or which would participate in the delivery of education were involved. It seems to me that the models they have come up with will be able to address the issues of employment and education and the relationship between work and education in the future. They were not looking at what had happened in the past. In fact, they were selecting from all the information and experiences of the people involved what the views of the future would be and then building an educational policy that would reflect those views and begin to address the future. So, that was my direct experience there.

In terms of local industrial training councils, Mr. Desforbes and Mr. Watson would be able to give you much more explicit and direct information.

**M. Desforbes:** Monsieur le président, l'expérience que j'ai eue tout dernièrement avec le comité industriel local s'est faite à la suite d'une étude des besoins des cinq comtés, Prescott, Russell, Carleton, Lanark, par laquelle on a établi les besoins industriels en main-d'œuvre spécialisée. La formation d'un comité local industriel a suivi cette étude.

Ce que j'ai tiré de cela, c'est que le comité a surtout appuyé un programme en particulier. A ce jour, le comité n'a pas le pouvoir de déterminer le contenu précis puisque nous devons respecter les normes provinciales. Le domaine où j'ai travaillé, c'est celui de mécanicien industriel. C'est un début. Il devrait peut-être y avoir quatre ou cinq programmes qui suivront. Leur intérêt immédiat, c'est plutôt la formation du personnel déjà employé. Donc, on a attaqué strictement une phase des besoins de formation.

• 1045

**The Chairman:** It is very limited.

**M. Desforbes:** On espère bien voir le comité industriel nous suggérer un autre processus pour la formation d'employés éventuels, mais c'est un début seulement.

**The Chairman:** Mr. Watson.

**Mr. Watson:** Yes, in our area we have been involved with two industrial training committees and I guess—if I might say, sort of off the record—in Lanark County there are difficulties...

**The Chairman:** This will all be on the record.

**Mr. Watson:** ... in getting people together sometimes. The north part of the county does not always talk to the south part and that is, in a sense, the way the committees have been more or less formed.

**An hon. member:** You had better not go back to the council.

**Mr. Watson:** Right. We have found them particularly useful in the representation they have. If I might comment on a couple of weaknesses that I see in them, around what is happening—and I think these are maybe concerns that you people might want to look at in the long run—in our area we deal with the industrial training committees a reluctance to involve the labour representation, and there is an area where a certain amount of educating has to be done. We have been

## [Traduction]

gnement ou en subissaient les effets, ont été mis à contribution. Les modèles qu'ils ont mis au point permettront, je crois, d'aborder la question de l'emploi, de l'enseignement et du rapport qui existera à l'avenir entre le travail et l'éducation. Les auteurs de la réforme ne sont pas préoccupés de ce qui a pu se produire dans le passé. Ils ont demandé aux personnes concernées comment elles envisageaient l'avenir et se sont fondés sur leurs expériences et les renseignements qu'elles ont donnés pour élaborer une politique de l'enseignement qui reflète leurs idées et qui s'oriente vers l'avenir. Voilà mon expérience.

Quant aux conseils de formation industrielle, M. Desforbes et M. Watson sont plus en mesure de vous répondre.

**Mr. Desforbes:** My recent experience with the local industrial council followed on a study that was done of the skilled labour requirements of five counties, including Prescott Russell, Carleton and Lanark. The local industrial council was set up after the study was done.

The conclusion I drew from that was, that the council mainly supported a particular program. To date, the council has not been able to determine specific content because we have to comply with provincial standards. The area I worked in was industrial mechanics. It is a start. Four or five programs should follow. Their immediate concern is training people who are already employed. So we have only dealt with one phase of training needs.

**Le président:** C'est très limité.

**Mr. Desforbes:** We hope that the industrial committee will suggest another process for training future employees, but it is a start.

**Le président:** Monsieur Watson.

**M. Watson:** Dans notre région, nous avons travaillé avec deux comités de formation industrielle et je peux vous dire officiellement que dans le comté de Lanark, on a eu du mal...

**Le président:** Tout sera transcrit.

**M. Watson:** ... à réunir les gens. Le nord du comté ne parle pas toujours au sud et nous avons formé les comités en conséquence.

**Une voix:** Vous êtes peut-être mieux de ne pas y retourner.

**M. Watson:** Vous avez raison. Les comités ont été très utiles, parce que représentatifs. Il y a cependant des faiblesses—et cela vous intéresse peut-être,—c'est que, dans notre région, les comités de formation industrielle ne veulent pas que les syndicats soient représentés. Il va falloir éduquer les gens. Nous avons fait des efforts en ce sens, avec un certain succès, mais il y en a qui ne sont toujours pas très enthousiastes.



## [Text]

attempting to do that ourselves, and with some success, but it has not been enthusiastically accepted as yet.

The other one is perhaps around the area of links with would-be learners, would-be people who want to come into training, because right now your committees, as they are presently formed, are very much concerned with maintenance learning around existing industries and existing opportunities, and they are concerned with their own expansion. That is rightly so. There is nothing really wrong with that, but it does lack a dimension about potential new industry exactly for the area. It does lack a dimension for the learner coming up who perhaps does not want to work at the industries in that particular area. If you limit training and opportunities to those decided upon by that committee, you will limit the opportunities for various citizens as they come up because that training will not be available in their locality.

So there are some weaknesses around them, but so far we have found them very useful both in the metal-cutting trades and particularly in the machine shop area—because that is of course one of the highly skilled areas—and in the development of the electronics industry, particularly in the Almonte-Packenham-Carleton Place area which is connected to the Kanata-Carleton development in high technology micro-electronics. They have identified new programs for us to go into and new kinds of training. They are helping us with the training, providing us with the actual materials and providing us with training guidelines, a whole variety of things. We find this a very exciting way to go.

**Mr. Wilson:** I would like to add a couple of points. There are initiatives. Each local schoolboard in the Province of Ontario has the capability of developing or organizing what is called an advisory vocational committee. In the recent SERP committee, the review of secondary education in the province, there were a number of presentations made which requested this committee to recommend to the government that advisory vocational committee become mandatory, as are French language advisory committees, on local boards of education. They preferred to make a strong recommendation to the government to, in turn, ask boards to look seriously at developing these committees.

They play a rather significant role in drawing a number of levels of participation in each jurisdictional area. We have a very active one in the Ottawa region and we do have union representation, business, education and government. That kind of structure is also linked to the local industrial training councils, through Martin Adamson and a number of people who sit on both committees. So that structural initiative is there and if it is put in place can play a very important role in making sure that there is continuity between what happens at the high school level and at the college level. I just bring that to your attention, and you may want to check into it further, but it is a model which is working in a number of different areas in the province and, I think, doing quite a good job.

• 1050

**Mr. Tobin:** I would just like to go to some of the comments made by Mrs. Murray on pages 11 and 12 of her brief. In

## [Translation]

Il y a ensuite la question des personnes qui voudraient recevoir une formation. En ce moment, les comités se préoccupent surtout de la formation de maintien axée sur les emplois et les industries existants et leur propre expansion. Il n'y a pas de mal à cela, mais on ne fait rien pour encourager l'installation de nouvelles industries dans la région. On ne s'occupe pas non plus des personnes qui sont toujours à l'école, qui ne voudront peut-être pas travailler dans les industries déjà installées dans la région. Si l'on se limite à la formation et aux possibilités d'emplois choisies par le comité, on limite les débouchés, parce que certains genres de formation ne seront pas offerts dans la région.

Il y a donc des aspects négatifs, mais les comités ont été très utiles pour les métiers de découpage du métal et les ateliers d'usinage—ce sont des domaines très spécialisés—et pour l'industrie de l'électronique, notamment dans la région d'Almonte-Packenham-Carleton Place, qui va de pair avec la microélectronique de pointe concentrée à Kanata-Carleton. On a identifié de nouveaux programmes auxquels nous pourrions participer et de nouvelles méthodes de formation. On nous aide avec la formation en nous fournissant le matériel, des plans de formation et beaucoup d'autres choses. Pour nous, c'est passionnant.

**M. Wilson:** J'aurais quelques observations à ajouter. On a pris des initiatives. Tout conseil scolaire de la province d'Ontario peut mettre sur pied un comité consultatif de la formation. On a demandé au comité d'étude de l'éducation secondaire dans la province de recommander au gouvernement que les conseils scolaires soient obligés de mettre sur pied des conseils consultatifs sur la formation, comme ils sont obligés d'avoir un comité consultatif de la langue française. Le comité a préféré recommander au gouvernement de demander aux conseils scolaires d'étudier la possibilité de créer des comités de ce genre.

Les comités jouent un rôle important en encourageant la participation de divers secteurs. Nous avons, dans la région d'Ottawa, un comité très actif qui compte des représentants de syndicats, du secteur privé, du secteur de l'éducation et du gouvernement. Le comité est relié aux comités locaux de formation industrielle par l'intermédiaire de Martin Adamson et d'autres personnes qui siègent aux deux comités. Le mécanisme existe et peut jouer un rôle très important en assurant une certaine continuité entre l'éducation secondaire et post-secondaire. Je voulais tout simplement vous le souligner. Peut-être désirerez-vous en vérifier les détails, mais il s'agit d'un modèle qui fonctionne bien dans un bon nombre de régions dans la province et je crois que cela marche très bien.

**M. Tobin:** J'aimerais revenir à certains des commentaires de M<sup>me</sup> Murray qui se trouvent à la page 11 et 12 de son

## [Texte]

Europe the tripartite system is based, rather than on a local level, on a national level so that it filters down. You talk about what kind of shocks would be necessary to make us wake up and take a second sober look at the kind of system we have in Canada. Of course, the suggestions you make, given the political reality of Canada—especially in the last few months with the kind of debate we have heard on the constitution—are not very easy ones for politicians to deal with. As a matter of fact, it could be argued that even to consider very seriously your recommendation with respect to a national recognition of competencies would be outside our mandate as a committee of Parliament dealing with what the Department of Manpower and Immigration is doing with respect to education. Nevertheless, I think it is something we cannot ignore.

You said that there has never been to your knowledge, a national conference on learning and training opportunities. Nevertheless, you do have the opportunity, all of you, from time to time, to talk to people from other provinces. From an educator's point of view—let us forget the politicians for a second—do you think there is a sense in the country that it is time now to begin to rationalize the diverse education system we have in this country? From a political point of view it does not seem to be there, but from an educator's point of view?

**Mrs. Murray:** Certainly. That is really the reason I made the suggestion. There has been an adult basic education review and policy development in the Province of British Columbia and one in the Province of Saskatchewan; we in Ontario, with the new discussion paper which I referred to, Continuing Education: The Third System, now have at least a discussion paper. But what happens is that we, through attendance at one type of conference or another, primarily in the college system through the Association of Canadian Community Colleges, have had some opportunity to touch base with educators who have been involved in these reviews in other provinces.

There is no formal way in which we can touch base on adult training programs. Because the nature of the programs falls under the Adult Occupational Training Act, which is a federal act, I believe it is worth considering extending the review of that act, maybe through this task force, through a national conference in which people involved in training under that act could come together and begin to discuss the issues which, as I mentioned earlier, relate to the undereducated, unemployed adults in Canada who keep turning up at the doors of institutions in Ontario and then, as they drift across the country, at the doors of other institutions.

**Mr. Tobin:** Mr. Chairman, can I ask just . . .

**The Chairman:** Mr. Watson would like to comment.

**Mr. Tobin:** Oh, I am sorry, Mr. Watson.

**Mr. Watson:** I would like to comment on that one, if I might. There is a national organization which attempts to deal with this, and that is the Canadian Vocational Association. It has been in existence for, I guess, close to 20 years, and it goes back to the days of the original federal-provincial vocational training agreement which was signed about 1960 between the

## [Traduction]

mémoire. En Europe, le système tripartite, plutôt que d'être fondé au niveau local, est basé au niveau national de façon à ce qu'il y ait des retombées vers le bas. Vous nous dites quel genre de chocs cela nous prendrait pour que nous nous réveillions et étudions vraiment le genre de système que nous avons au Canada. Évidemment, la proposition que vous faites, étant donné la réalité politique canadienne . . . surtout ces derniers mois, avec le genre de débat que nous avons eu à propos de la constitution . . . enfin, ce ne sont pas des questions faciles pour les politiciens. En fait, on pourrait même dire que l'étude de votre recommandation portant sur la reconnaissance nationale des compétences n'entre pas dans notre mandat qui touche plutôt les activités du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration dans le domaine d'éducation. Néanmoins, c'est un sujet que nous ne pouvons nous permettre d'ignorer.

Vous avez dit qu'à votre connaissance, il n'y avait jamais eu de conférence nationale sur les possibilités d'éducation et de formation. Néanmoins, vous avez tous l'occasion, de temps à autre, de parler à vos collègues des autres provinces. En tant qu'éducateurs, pour oublier les politiciens pendant quelques minutes, croyez-vous que le pays en général sent que ce serait peut-être maintenant le moment de rationaliser tous les systèmes d'éducation que nous avons au pays? Du point de vue politique, le temps n'est peut-être pas opportun, mais qu'en pensent les éducateurs?

**Mme Murray:** Certainement. C'est pour cela que j'ai fait cette proposition. Les provinces de Colombie-Britannique et de Saskatchewan ont étudié l'éducation de base offerte aux adultes et ont mis au point certaines politiques; en Ontario, avec ce rapport dont j'ai parlé, Continuing Education: The Third System, nous avons maintenant au moins une base de discussion. Enfin, en participant à des conférences au niveau collégial, par l'intermédiaire de l'Association des collèges communautaires canadiens, nous avons eu l'occasion de soulever ces questions avec les éducateurs qui ont été touchés par ces révisions dans d'autres provinces.

Il n'y a pas de mécanisme officiel à notre disposition pour nous consulter sur les programmes d'éducation des adultes. Comme ces programmes tombent sous le coup de la Loi sur la formation professionnelle des adultes, une loi fédérale, je crois qu'il vaudrait la peine de faire réviser cette loi, peut-être par l'intermédiaire de votre groupe de travail, lors d'une conférence nationale où les formateurs touchés par la loi pourraient se réunir et discuter les questions qui, comme je l'ai dit plus tôt, touchent les sous-éduqués et les chômeurs adultes qui, après avoir essuyé un refus auprès des institutions ontariennes, se déplacent d'un bout à l'autre du pays, frappant aux portes d'autres institutions.

**M. Tobin:** Monsieur le président, pourrais-je demander . . .

**Le président:** Monsieur Watson aurait un commentaire.

**M. Tobin:** Désolé, monsieur Watson.

**M. Watson:** J'aimerais dire un mot à ce propos, si vous me le permettez. Il existe un organisme national qui étudie ces questions et il s'agit de l'Association canadienne de la formation professionnelle. Cette association existe depuis 20 ans déjà, me semble-t-il, et remonte à l'époque de la première entente fédérale-provinciale sur la formation professionnelle



## [Text]

various provinces and the federal government and established what we now know as the adult occupational training situation.

That body does meet and has national representation. A lot of people from the Manpower training program belong to that organization, and a lot of people from colleges across Canada as well. It has a membership at the moment of approximately 800 people. I am not putting a plug in, in a sense, for the organization, but I wanted you to be aware of it if you were not aware of it. It has been attempting over the years... Last year for the first time it met in conjunction with the Association of Canadian Community Colleges, the ACCC. It is meeting again in Winnipeg this year as a combined conference.

As a member and a long-time member of it, our concern is moving with the ACCC. Sometimes the training things get lost in the over-all post-secondary approaches around other things and we lose sight of some of the objectives and so forth. But the organization is there and it is a body which could be looked at as a possible way of working through to achieve some of these things that are being suggested.

• 1055

**Mr. Tobin:** Two quick specific questions. I just note the situation you describe on the bottom of page 8 and onto page 9 with respect to training allowances. Without going into that particular example, have Algonquin College and other Ontario colleges made a strong representation to the Canada Employment and Immigration Commission with respect to these kinds of problems? I am just curious: What kind of response do you get?

**Mrs. Murray:** All right. I have done so through the provincial representative and I have done so as well through the local Canada Employment counsellor and representative and it appears to be caught in between the jurisdictions in terms of the resolution of the problem. As we all know, frequently it is an administrative problem related to the computer—that seems to be the answer—and the issuance of cheques according to a program that might have been developed for other purposes.

**Mr. Swartz:** When you say it is a conflict of jurisdictions, you mean, I take it, jurisdictions between the Ontario region of Canada Employment and Immigration and the national office of Canada Employment—not federal and provincial.

**Mrs. Murray:** No, it would be in the Ontario region, but it is one of those situations in which there appears to be no way to change the computer program which issues the cheques to the students. So, speaking to the province, it becomes a federal problem. In speaking to the federal group—and I, as senior adult training officer, speak only to the local co-ordinator of training....

**Mr. Swartz:** And that person would report to the Ontario region?

## [Translation]

signée vers 1960 environ par diverses provinces et le gouvernement fédéral et qui a mené à la situation actuelle dans la formation professionnelle des adultes.

Les membres de l'association viennent de partout au pays et les réunions sont fréquentes. Nombre de ceux qui s'occupent des programmes de formation de la main-d'œuvre font partie de cet organisme, ainsi que beaucoup de gens qui viennent de divers collèges du Canada. L'association compte environ 800 membres à l'heure actuelle. Ce n'est pas que je veuille faire de la publicité pour cet organisme, mais je voulais que vous soyez au courant de son existence, si vous ne l'étiez pas. Elle essaie depuis des années... l'an dernier, pour la première fois, elle s'est réunie conjointement avec l'Association des collèges communautaires du Canada. Il y aura encore une rencontre à Winnipeg cette année, une conférence mixte.

Comme membres de l'association, nous voulons absolument avancer de front avec l'ACCC. Parfois, on oublie la question de la formation professionnelle dans tout le brouhaha qui se fait autour de l'éducation post-secondaire et il arrive qu'on perde de vue certains objectifs. Mais l'organisme existe et l'on pourrait peut-être s'en servir pour atteindre certains de nos buts.

**M. Tobin:** Deux questions brèves et précises. Je viens de noter qu'au bas de la page 8 et à la page 9 du texte anglais, vous parlez des allocations et de la formation. Sans parler de cet exemple précis, le collège Algonquin et les autres collèges ontariens ont-ils présenté leurs doléances à la Commission de l'emploi et de l'Immigration du Canada en ce qui concerne ces problèmes? Je suis tout simplement curieux: quel genre de réponses avez-vous eues?

**Mme Murray:** Parfait. Je l'ai fait par l'intermédiaire du représentant provincial tout aussi bien que par celui du conseiller et du représentant régionaux de la commission d'emploi, qui semblent être pris entre l'écorce et l'arbre, à cause des diverses compétences qui pourraient résoudre le problème. Comme on le sait, il arrive souvent que les problèmes administratifs soient causés par des ordinateurs, c'est toujours la réponse, et par le fait que les chèques soient émis dans le cadre d'un programme conçu à d'autres fins.

**M. Swartz:** Lorsque vous dites qu'il s'agit d'un conflit de compétences il doit s'agir de la compétence du bureau régional de l'Ontario et du Bureau central de la Commission d'emploi et de l'immigration... pas des compétences fédérales et provinciales.

**Mme Murray:** Non, c'est le bureau régional de l'Ontario mais il s'agit d'une de ces situations où il ne semble pas y avoir moyen de changer le programme de l'Ordinateur qui émet les chèques pour les étudiants. Quand on parle à la province, cela devient un problème fédéral. Quand on en parle au groupe fédéral et moi, en ma qualité d'agent supérieur à la formation professionnelle, je ne parle qu'au coordonnateur local de la formation....

**M. Swartz:** Et cette personne fait rapport au bureau régional de l'Ontario?

## [Texte]

**Mrs. Murray:** Yes. We have the same problems at Algonquin in terms of computers which issue cheques and so on, but it seems the basic problem that must be addressed is that the students must be paid because they cannot afford not to receive a cheque for six weeks despite all our administrative and bureaucratic problems related to the computer.

It is not that there is not good will on the part of the federal people or the provincial people: it just seems that that problem cannot be addressed within the current systems that are operative.

**Mr. Tobin:** The other point I wanted to ask you more about was that you mentioned that the 52-week training programs are much too rigid. We travelled as a committee all across Canada and we met with provincial representatives and with people directly from vocational training program institutions. In particular, in Atlantic Canada I recall hearing a lot of representation on that 52-week rule.

I am from Newfoundland and I am very young myself so I am familiar with how a lot of my colleagues have pursued their careers. One of the things that we are looking at is the fact that, on the one hand, we have a very high unemployment rate; on the other hand, we have a great number of jobs that are not filled because we do not have the, in particular, higher skilled technologies, people trained for those programs. I found from personal experience when I was a student at university that, because Canada Manpower sponsored certain programs to a maximum of 52 weeks, a lot of students who did not have the financial wherewithall would apply for a 52-week program, would apply for a Canada Manpower seat, rather than doing what they really wanted to do because to pursue a two- or three-year program which was not sponsored and for which there was not the same amount of financial support would have meant that they were going to be out in the cold.

So one of my questions is whether you believe, as educators, that in fact we are providing incentives for people not to train in the areas where we know we have shortages right now and where we are going to have even greater shortages in the next five or ten years. Is this a disincentive for the kind of training and the kind of skill requirements that are needed right now in the Canadian Market?

• 1100

**Mrs. Murray:** Maybe if I could just clarify your views: Are you asking me if I believe the adult training program could be a disincentive?

**Mr. Tobin:** Even within the context of the adult training program—certainly in the context of vocational training programs for younger students.

**Mrs. Murray:** I would guess that that probably happens. Certainly, when there are some training allowances available in one program and not in another in the post-secondary area which trains or educates students who have an entry level of grade 12, then the training programs available will equip that

## [Traduction]

**Mme Murray:** Oui. Nous avons les mêmes problèmes avec les ordinateurs qui émettent les chèques à Algonquin mais cela semble être le principal problème à résoudre si l'on veut que les étudiants soient payés, car ces derniers ne peuvent attendre six semaines avant de recevoir le premier chèque quels que soient les problèmes bureaucratiques et administratifs liés à l'ordinateur.

Ce n'est pas que les fonctionnaires fédéraux ou les fonctionnaires provinciaux ne soient pas pleins de bonne volonté, il semble tout simplement que le problème ne puisse être résolu à cause des systèmes actuellement mis en place.

**M. Tobin:** L'autre question que je voulais soulever c'est que vous avez dit que les programmes de formation de 52 semaines offraient un cadre par trop rigide. Notre comité a voyagé partout au Canada et nous avons rencontré des représentants provinciaux aussi bien que des responsables de programmes de formation professionnelle au sein des diverses institutions. Plus précisément, dans la région de l'Atlantique, on a beaucoup entendu parler de cette règle de 52 semaines.

Je suis de Terre-Neuve et plutôt jeune moi-même, et je sais très bien comment plusieurs de mes collègues ont fait carrière. Tout d'abord, il existe le fait du taux de chômage très élevé; d'autre part, il y a beaucoup d'emplois vacants parce que personne chez nous n'est formé en fonction d'emplois hautement technologiques. Lorsque j'ai étudié à l'université, j'ai pu constater que parce que Main-d'œuvre Canada parrainait certains programmes pendant une période de temps qui pouvait aller jusqu'à 52 semaines maximum, beaucoup d'étudiants qui n'avaient pas les ressources financières voulues demandaient à être admis aux programmes de 52 semaines offerts par Main-d'œuvre Canada, plutôt que d'aller faire ce qu'ils voulaient vraiment faire, parce que les programmes d'étude de deux ou trois ans qui n'étaient pas parrainés exigeaient beaucoup trop de moyens financiers, et les auraient laissés sans les sous.

J'aimerais donc savoir ce que vous, en votre qualité d'éducateur, pensez de toute cette question: encourageons-nous les gens à ne pas chercher de formation dans ces domaines où nous savons qu'il existe des pénuries à l'heure actuelle et où nous savons que les pénuries seront encore plus grandes d'ici cinq ou dix ans? Décourageons-nous les gens qui voudraient avoir cette formation pour acquérir le genre de compétence dont le marché canadien a besoin immédiatement

**Mme Murray:** Je voudrais vous demander un éclaircissement: me demandez-vous si je crois que le programme de formation des adultes pourrait être un découragement?

**M. Tobin:** Même dans le contexte de programme de formation des adultes... certainement dans le contexte des programmes de formation professionnelle destinés aux étudiants plus jeunes.

**Mme Murray:** Cela se produit probablement. Lorsqu'un programme offre des allocations de formation qui ne sont pas disponibles dans un autre domaine post-secondaire où l'on forme ou instruit des étudiants qui doivent avoir une douzième année pour y accéder, il est certain que ces programmes



*[Text]*

student with more knowledge and higher skills, which then would equip the student to enter the higher skilled occupations. But that student at the post-secondary level also can apply for the student assistance loans. So in effect there is support for that student, as well as for the unemployed, less-than-grade-12 student.

It seems to me that one of the solutions might be the latter approach, so that the student can move through a variety of training programs and receive some kind of assistance at all levels, if in fact that is essential to his or her completion of training; but I would throw that question open to my colleagues who have more direct...

**The Chairman:** Just before you do, this meeting was originally scheduled from 9.30 to 11.00 and I might have to leave for another appointment, as Mr. Tobin might. But, if we do, we have left some questions with Mr. Swartz; he is our research director and would like to complete the questioning, if you do not mind. It may only take another 10 or 15 minutes; but, if you see us leave, it is not because of lack of interest, it is because we have scheduled other things. So carry on.

**Mr. Tobin:** Mr. Kennedy, do you want to comment?

**Mr. Kennedy:** Yes. I do not know that the current program operates necessarily as a disincentive in and of itself, but I think the fact that that 52-week limit is there constitutes a failure on the part of the system to remove other disincentives. So it is kind of a negative sort of a situation or a failure to address other disincentives that I perceive from my perspective—but other people's might be different.

**Mr. Keith Younghusband (Business Programs, Algonquin College of Applied Arts and Technology):** Some of the accelerated programs that we have now are 52 weeks in length. If you go down the list, you will notice that there are a number and they are all 52 weeks in length: that is simply because that is the limit. They tend to be exceptionally intensive courses and in the majority of cases should be longer. In some cases, another six or eight weeks would make a big difference.

These people are taking courses that would normally take someone two years or in some cases longer to complete. We are trying to jam it all into 52 weeks and I think that puts it out of the reach of many people.

**Mr. Tobin:** In France now one of the things they are doing is trying to move toward a modular training program—level 1, level 2, level 3, level 4 within the context of one particular training program—and to allow the students to progress at their own pace.

**The Chairman:** It is the same in nearly all European countries. It is training to standards rather than training to timeframes.

**Mr. Tobin:** That is right. Is that something that has been looked at?

**Mr. Wilson:** Could I respond to that?

*[Translation]*

permettent aux étudiants d'acquérir des connaissances et une compétence plus poussée ce qui les favorise lorsqu'il s'agit de décrocher les emplois les plus intéressants. Mais l'étudiant au niveau post-secondaire peut aussi demander un prêt d'aide aux étudiants. On offre donc des encouragements à cet étudiant tout aussi bien qu'au chômeur qui a moins d'une douzième année.

Il me semble qu'une des solutions serait d'adopter cette dernière méthode de sorte que l'étudiant puisse se prévaloir d'une gamme de programmes de formation tout en se voyant offrir de l'aide à tous les niveaux, si c'est essentiel pour cet étudiant ou cette étudiante qui veut compléter sa formation; enfin, je renverrai la balle à mes collègues qui ont plus de...

**Le président:** Avant de ce faire, notre séance doit durer de 9 h 30 à 11 h 00 et je devrait peut-être vous quitter pour un autre rendez-vous, tout comme M. Tobin. Enfin, si nous partons, nous avons laissé quelques questions que pourra vous poser M. Swartz; c'est notre directeur de la recherche et il voudrait bien finir de poser toutes ces questions, si cela ne vous fait rien. Cela ne pourrait prendre que 10 ou 15 minutes de plus, mais si vous nous voyez partir ce n'est pas parce que nous ne nous intéressons pas à la question, c'est que nous avions déjà prévu autre chose. Allez-y.

**M. Tobin:** Monsieur Kennedy, vous voulez ajouter un commentaire?

**M. Kennedy:** Oui. Je ne crois pas que le programme actuel décourage les gens par lui-même, mais je crois que cette limite de 52 semaines démontre que le système ne réussit pas à faire disparaître des conditions négatives. D'après moi, donc, il s'agit d'une situation négative, en quelque sorte, puisqu'on ne peut pas faire disparaître de tels obstacles, mais peut-être les autres voient-ils les choses d'un autre oeil.

**M. Keith Younghusband (Programmes commerciaux, collège Algonquin des arts appliqués et de technologie):** Certains de nos programmes accélérés durent 52 semaines. Si vous faites toute la liste, vous verrez qu'il y en a un bon nombre et qu'ils durent tous 52 semaines: c'est tout simplement parce que c'est la limite imposée. Ce sont des cours particulièrement intensifs qui devraient durer plus longtemps, dans la plupart des cas. Dans certains cas, 6 ou 8 semaines de plus feraient une énorme différence.

Ces gens terminent en 52 semaines des cours qui prendraient normalement deux ans ou plus à finir et qui sont peut-être inaccessibles à bien des gens à cause de cela.

**M. Tobin:** En France, ils essaient maintenant d'adopter des programmes de formation modulaire... niveau 1, niveau 2, niveau 3, niveau 4 dans le contexte d'un programme particulier de formation... pour permettre aux étudiants de progresser à leur rythme propre.

**Le président:** Il en va de même pour presque tous les pays européens. On y fixe des normes de formation plutôt qu'un échéancier précis.

**M. Tobin:** C'est exact. Faudrait-il étudier cet aspect?

**M. Wilson:** Je puis répondre?

[Texte]

It relates to the shock idea. I firmly believe that one of the major shocks that was given to all educators in Canada a few years ago was the requirement for continuous intake programming. That was a federal initiative. I think it forced educators to look at the individual learner as the basis for determining what was required.

I guess from my perspective in terms of your deliberations it would seem to me that it is time for another federal shock; and, if it becomes a matter of looking at what is the next possible thing down the road, it is the idea of offering the individual learner the opportunity to make his or her own decisions based on a competency-based approach to education. That, quite frankly, is something that the majority of educators have not embraced yet. It is only the people who have been involved in federally funded manpower programs who have had to literally reorient their educational thinking to cope with competency-based education. And so that, I think, is extremely important. We now have a group of people who understand that, and now, it seems to me, the next thing that we should be looking at is offering learners, adult learners, the opportunity to make their own choices.

• 1105

**Mrs. Murray:** If I could, just before Mr. Allmand leaves, just say "Thank you" for the opportunity to come today and also indicate that the federal government, in my view—and I would support what Wayne has said—has in fact provided great direction in training and education over the last number of years: I think that 1967 was the year of the Adult Occupational Training Act; and based on that understanding I have, I would look to the federal government's again—although I work for a provincial institution—providing us with some leadership on a national basis in the field of training, and I have to use the word "training" because of the constitutional jurisdictions. The individualized programs that we have at the college are the result of the TIP programs, the development funds, and federal funds that have been available over the past number of years.

**The Chairman:** I repeat again that your brief has been very helpful to us, too; so it is a two-way street.

**Mrs. Murray:** It is great to be able to say what we think.

**The Chairman:** Mr. Tobin and I have to leave now. We have some other questions that we wanted asked and Mr. Swartz, who is our research director, and Mr. Kerr may just want to finish off getting these answers on the record.

**Mrs. Murray:** Thank you.

**Mr. Tobin:** Before I go I would just like to say that I really wish—I have another meeting in the minister's office regarding an issue in my riding and I know he is fuming right now—but I really wish we had more time because I found your brief extremely interesting—and like a breath of fresh air, let me say that. And I liked your recommendations at the end. I do

[Traduction]

On en revient à l'idée de choc. Je crois fermement qu'un des gros chocs donnés à tous les éducateurs canadiens il y a quelques années a été cette exigence de programmation continue. C'était une initiative fédérale. Cela a obligé les éducateurs à prendre l'élève individuel comme base pour déterminer les exigences requises.

D'après vos délibérations, je crois qu'il serait peut-être temps qu'un nouveau choc fédéral nous ébranle; et s'il s'agit de déterminer ce qu'on doit faire à l'avenir je dirais qu'il faut offrir à l'étudiant la possibilité de choisir lui-même en fonction d'une méthode fondée sur la compétence. Franchement, c'est une idée que la plupart des éducateurs n'ont pas encore adoptée. Seuls les gens qui ont travaillé dans le cadre de programmes de main-d'œuvre financés par le fédéral ont dû littéralement réorienter leur pensée en éducation pour faire face à cette méthode fondée sur la compétence. Je crois donc que c'est extrêmement important. Nous avons maintenant des gens qui comprennent de quoi il s'agit et il me semble que la prochaine étape serait de permettre aux étudiants adultes de faire leur propre choix.

**Mme Murray:** Avant que M. Allmand ne parte, j'aimerais tout simplement vous remercier de l'occasion que vous nous avez donnée de comparaître ici aujourd'hui et j'aimerais dire aussi que le gouvernement fédéral, à mon avis, et j'appuie ce que Wayne disait à ce propos, a fait preuve de leadership en matière de formation et d'éducation ces dernières années: je crois que c'est en 1967 qu'a été adopté la loi sur la formation professionnelle des adultes; me fondant sur ce que je conçois de tout cela, je compte encore sur le gouvernement fédéral, quoi que je travaille pour une institution provinciale, pour faire preuve de leadership national dans le domaine de la formation et je me sers du mot «formation» à cause des diverses compétences constitutionnelles. Les programmes taillés sur mesure que nous avons au collège sont le résultat des programmes PAF, les fonds de développement et les fonds fédéraux qui ont été mis à notre disposition ces dernières années.

**Le président:** je répète encore une fois que votre mémoire nous est très utile aussi; l'échange se fait dans les deux sens.

**Mme Murray:** C'est réconfortant de pouvoir dire ce que l'on pense.

**Le président:** M. Tobin et moi-même devons partir maintenant. Nous avons d'autres questions à vous poser et M. Swartz, notre directeur de la recherche, et M. Kerr voudront peut-être les poser à notre place afin de pouvoir faire consigner les réponses au compte rendu.

**Mme Murray:** Merci.

**M. Tobin:** Avant de partir, j'aimerais tout simplement vous dire... Il y a une réunion au bureau du ministre au sujet d'une question concernant ma circonscription et je sais que la fumée lui sort déjà par les oreilles... mais j'aurais vraiment aimé avoir plus de temps à ma disposition car j'ai trouvé votre mémoire extrêmement intéressant... c'était une véritable



**[Text]**

not know how we solve those problems but that is dealing with reality and is kind of nice to see. Thank you very much.

**Mrs. Murray:** Thank you.

I believe Mr. Kennedy has a comment to make.

**Mr. Kennedy:** Well, I think Mr. Watson has something on that last point.

**Mr. Watson:** I just wanted to echo Mr. Wilson's statements made around the 52 weeks and the fact that the upgrading and commercial programs have been on a sort of competency-based individualized learning system now for some years—in fact, since 1973 at our campus, and certainly, at the rest of Algonquin, since around 1973-74, and similarly has been in other places. I know that Newfoundland was on this much earlier in some places—I know of one or two people who are in that area.

What I wanted to say is that it still is not as much the case as it should be, in my mind, in the skill areas, in technical skills. There is a great resistance on the part of educators across the country to move technical skills to this individualized learning where people can enter and leave as they go through competencies. Some institutions are very much in favour but a lot still resist it, and I think a lot has to be done in that area.

I am very much in favour of it; I think it works very, very well. Our experience with it shows this. The 52 weeks, however, puts a limit on the end of it. If you get a person to a certain competency level, that extension that they can get from the minister of, say, four more weeks sometimes is not sufficient. You need a bit more than that with some of them. That is one weakness.

The second weakness I would like to point out is that when some of this was introduced, when it was sold to us—and I am going back to meetings when the CVA people met and the feds came there—the Manpower people came and sold us individualized learning on the basis that it would also be less costly. That is not true. To do individualized learning is as costly as, and, with continuous intake, probably even more costly in some cases than, a standardized classroom situation.

So, in terms of the funding, that should be considered, because it does take more time and effort. Really, the teacher or your instructor becomes an individualized learner-worker, a consultant, and the time and all of the things you need are more expensive in it. So that is a factor to bear in mind.

**The Chairman:** Gerry?

**[Translation]**

bouffée d'air frais. J'ai beaucoup aimé les recommandations que vous y avez ajoutées à la fin. Je ne sais pas comment résoudre ces problèmes, mais il s'agit bien de la réalité et c'est réconfortant de voir cela. Merci beaucoup.

**Mme Murray:** Merci.

Je crois que M. Kennedy a quelques commentaires à faire.

**M. Kennedy:** Je crois que M. Watson voulait justement soulever quelque chose à ce propos.

**M. Watson:** Tout simplement faire écho à ce que disait M. Wilson à propos des 52 semaines et du fait que les programmes de rattrapage et les programmes commerciaux depuis quelques années déjà composent une sorte de système d'apprentissage individualisé basé sur la compétence... depuis 1973 à notre campus et depuis 1973-1974 pour le reste du collège algonquin et ailleurs. Je sais que Terre-Neuve faisait cela bien avant nous dans certains cas... Je connais une ou deux personnes là-bas qui s'occupent de ce genre de choses.

Je voulais tout simplement dire que ce n'est malheureusement pas toujours le cas, comme ce devrait l'être, à mon avis dans le domaine des métiers et de la technique. Il y a énormément de résistance de la part des éducateurs partout au pays lorsqu'on veut offrir un apprentissage individualisé dans le domaine technique pour permettre aux étudiants de s'inscrire ou de quitter selon les compétences acquises. Certaines institutions sont en faveur de ce genre de système, mais beaucoup d'autres y résistent et je crois qu'il y en a énormément à faire ce niveau.

Je suis tout en faveur de ce système; je crois que cela fonctionne extrêmement bien. C'est du moins ce que nous prouve notre expérience. Malheureusement, cette question des 52 semaines y met un frein beaucoup trop tôt. Si vous amenez quelqu'un à un certain niveau de compétence, cette extension de quatre semaines qu'il peut parfois obtenir du ministre n'est souvent pas suffisante. Il en faut un peu plus avec certains. C'est une des faiblesses.

La deuxième faiblesse que j'aimerais souligner, c'est qu'il y a lorsqu'une certaine partie de ce système nous a été présentée lorsqu'on nous l'a vendue... Je retourne à ces réunions de l'Association canadienne de la formation professionnelle avec les fonctionnaires du gouvernement fédéral... les fonctionnaires du ministère de la main-d'œuvre nous avaient vendu l'apprentissage individualisé en nous expliquant que cela coûterait aussi moins cher. Ce n'est pas vrai. La formation individualisée coûte aussi cher que l'enseignement traditionnel en classe et peut-être même plus cher dans certains cas lorsqu'il est question de formation continue.

Pour le financement, il faudrait tenir compte de cette situation parce que cela requiert plus de temps et d'efforts. Le professeur ou l'instructeur, à vrai dire, devient un étudiant-travailleur individualisé, un conseiller, et le temps et tout le reste qu'il faut y mettre à ce moment-là font que c'est beaucoup plus cher. C'est donc un facteur à ne pas oublier.

**Le président:** Gerry?

[Texte]

[Traduction]

• 1110

**Mr. Swartz:** For work experience or co-operative education programs, do you feel that in general there are sufficient jobs in industry, business and commerce, and government to take on more students?

**Mrs. Murray:** Perhaps I can respond to that, since I have been involved in that kind of education—not in the adult training area but in the continuing education area, in the health care field, and that is, as you know, quite specialized. It was important to sit down again with the representatives of different segments of the health care field which would encompass both management and union as well as educators and representatives of institutions, and with the people in the occupational health area who employ these students. We needed to sit down with them to develop together the objectives of the work experience; to develop the supervisory techniques together, and the evaluation techniques together. It was also important to develop an inventory of skills or competencies, and an inventory of community resources. These were needed to determine what job placements or field placements could be and would be available that were appropriate to the level of the student, and the level of competencies that the student wished to obtain through the field placement. So again, it is back to a participatory approach to that section. And once that happened, many of the barriers that whatever the industry might be had automatically put up when a bunch of students was coming in, were dropped. The other thing is that the placement and employment of students increased, because the evaluation took place by the educators and the employers; consequently, often students were employed before the end of the program, or had a potential job before the end of the program. So many of those barriers disappeared.

Now, on a larger scale, I think that if that kind of inventory is done, then there will be a better fix on the number of jobs that will be available and the number of training programs that could use that field placement or job placement.

**Mr. Swartz:** Is that a local level inventory or a national kind of inventory?

**Mrs. Murray:** I think it has to start at the local level because in my view, the national level involves too many compromises in terms of trying to reduce the complexities to a simple occupational list if you will.

**Mr. Wilson:** If I could make a response, there are two factors: one is that the concept of work experience is separate, in my understanding, from co-op education. Work experience is a one-shot effort which is used to familiarize more than anything else; the co-op experience is more an integral education thing. If I can speak as a member of the Ottawa Board, I think locally we are running into difficulties quite frankly in being able to place secondary level students in co-operative types of environments at the present time. I know that is aggravated by the fact that practically all of the jurisdictions are involved in one way or another. The Ministry of Education in the province recognizes a co-op component for diploma

**M. Swartz:** Pour l'expérience de travail ou les programmes coopératifs d'éducation, croyez-vous qu'en général, il y a suffisamment d'emplois dans l'industrie, le milieu des affaires et les commerces et que le gouvernement pourrait accepter plus d'étudiants?

**Mme Murray:** Peut-être pourrais-je répondre à cette question puisque j'ai été mêlé à ce genre d'éducation, pas dans le domaine de la formation des adultes, mais dans le domaine des cours d'extension pour les soins de la santé et, comme vous le savez, il s'agit de quelque chose de très spécialisé. Il était important de se réunir de nouveau avec les représentants des divers secteurs des soins de la santé, ce qui comprend l'administration aussi bien que le syndicat sans parler des éducateurs et des représentants des diverses institutions ainsi que de ceux qui s'occupent de la santé au travail et qui emploient ces étudiants. Il nous a fallu nous réunir avec eux pour déterminer ensemble les objectifs de l'expérience de travail et mettre au point les techniques de supervision et d'évaluation. Il fut aussi très important de dresser l'inventaire des compétences et des ressources communautaires. Il nous les fallait pour savoir dans quel domaine ou emploi on pourrait placer les gens, savoir ce qu'il y aurait de disponible et d'approprié vu le niveau des étudiants, sans oublier le niveau de compétence que cet étudiant voudrait acquérir grâce au programme de formation sur le tas. Encore une fois, il faut retourner à la participation dans ce secteur. La participation acquise, bien des barrières fixées arbitrairement sont tombées avec l'arrivée des étudiants. Au fur et à mesure qu'augmentaient le placement et les emplois offerts aux étudiants, les employeurs et les éducateurs ont fait les évaluations nécessaires; conséquemment, il est souvent arrivé que les élèves se trouvent un emploi avant la fin du programme ou qu'ils aient déjà un emploi en vue. Donc, beaucoup de ces barrières ont disparu.

De façon plus générale, je crois que si l'on dresse ce genre d'inventaire, on aura une meilleure idée du nombre d'emplois disponibles et du nombre de programmes de formation dont on pourrait se servir dans ces cas-là.

**M. Swartz:** S'agit-il de dresser un inventaire au niveau local ou national?

**M. Murray:** Je crois qu'il faut commencer à l'échelle locale parce qu'à mon avis, un inventaire au niveau national exige trop de compromis car on essaie de diminuer au maximum les complications pour dresser une simple liste d'emplois, si vous voulez.

**M. Wilson:** Si vous me permettez, il y a deux facteurs: d'abord, le concept de l'expérience du travail, d'après ce que j'en comprends, est une entité distincte de l'éducation coopérative. L'expérience de travail est un effort ponctuel dont on se sert pour familiariser les gens avec certaines choses: l'expérience coopérative va plutôt dans le sens de l'éducation intégrée. Si vous me permettez de parler en ma qualité de membre de la commission d'Ottawa, nous avons de plus en plus de difficultés à placer les étudiants du secondaire dans les milieux du genre coopératif à l'heure actuelle. Je sais que la situation est aggravée par le fait que tous les paliers de gouvernement et d'autres organismes s'y trouvent mêlés d'une façon ou d'une



*[Text]*

purposes, and so at the local level there are difficulties, and there is a saturation point which I think is quickly being met.

The second point that I think is equally as important is that there are many, many, difficulties at the local level with unionized shops, unionized workplaces. At the present time the Ottawa Board's vocational committee is trying to address that by not only looking at national union perspectives but, also, by inviting local union representatives in to take a look at it. My understanding is that many union people are not happy with work experience; they are not happy with operative types of experiences. I guess I am focusing as an educator, but I think one of the major faults in the co-operative process is that, in many cases, educators have not delineated clearly enough exactly what educational competencies they want from the co-op experience.

**Mr. Swartz:** Perhaps another reason for some of the opposition that comes from people already in the labour market is that they view this as competition for jobs when there are not enough jobs available out there to vastly increase co-operative education programs.

**Mr. Wilson:** My perspective is that the reason they are negative about it is because the educators have not made it very clear that the main objective of the co-op experience is educational and not the work, and that precisely is the crux of the issue. I know there are very successful co-operative experiences where unions and management are very happy and it is based on the principle that when the educators first approached the industry, they approached with a shopping list of skills which they were concerned about having their students acquire and it was based on educational grounds, not on the actual work.

**Mr. Swartz:** I would like to know what the success rate of your graduates is in attaining employment, despite the fact that you just said the purpose is education rather than job placement or training. How do the rates compare for AOT students and for those other students in your population who are taking similar courses, or even in the same program—one group of people being funded under the AOT funding and another group of people taking the same course on their own initiative? If the rates are substantially different, are you aware of any factors which you feel are causing these differences?

**Mrs. Murray:** If I could speak to that, Mr. Swartz. One problem we have is that we do not have a sufficiently good tracking system to follow our students when they leave the college, when they leave for reasons such as jobbing out before the end of a program. If I can speak to that in terms of adult training when they job out, that is considered a success by the local Canada Employment counsellor. It is considered a success by the educators. But in fact our statistical data would indicate that that was an attrition, and is looked at also by the local Canada Employment statistical people as a loss of training days. So that is one factor, the jobbing out.

*[Translation]*

autre. Le ministère de l'Éducation de la province reconnaît la composante coopérative lorsqu'il s'agit de distribuer les diplômes ce qui signifie qu'il y a des problèmes au niveau local et il ne faut pas oublier qu'on atteint très rapidement le point de saturation.

Deuxièmement, tout aussi important, nous avons bien des difficultés au niveau local avec les ateliers syndiqués. À l'heure actuelle, le comité de formation professionnelle de la Commission scolaire d'Ottawa essaie de contourner cette difficulté en étudiant non pas seulement la perspective du point de vue du syndicat national, mais aussi en invitant les représentants locaux des syndicats à jeter un coup d'œil aux programmes. S'il y a bien compris, bien des responsables syndicaux ne sont pas heureux de cette expérience acquise sur le tas; ils ne sont pas heureux des expériences du genre coopératif. Je me concentre peut-être un peu trop sur mon rôle d'éducateur, mais je crois qu'un des défauts majeurs de toute cette méthode coopérative est la suivante: dans bien des cas, les éducateurs n'ont pas défini assez clairement quelles compétences devraient être acquises grâce à l'expérience coopérative.

**M. Swartz:** Les travailleurs sur le marché du travail s'opposent peut-être également parce qu'ils voient cela comme une concurrence pour des emplois qui sont trop peu nombreux pour permettre d'étendre les programmes d'éducation coopérative.

**M. Wilson:** Je crois qu'ils sont négatifs parce que les éducateurs n'ont pas précisé que l'objectif principal de l'expérience coopérative est l'éducation et non l'emploi comme tel, c'est là le cœur du problème. Je sais qu'il y a des expériences coopératives fort réussies et dont les syndicats et la direction sont très contents. Elles sont basées sur une approche spéciale dans le cadre de laquelle les éducateurs vont tout d'abord voir l'industrie avec une liste de compétences qu'ils veulent transmettre à leurs étudiants et qui sont basées sur l'éducation et non sur le travail lui-même.

**M. Swartz:** Je voudrais savoir combien de diplômés réussissent à obtenir un emploi, même si vous venez de dire que l'objectif du programme est l'éducation, et non la formation ou le placement. Comment les étudiants de la formation professionnelle pour adultes se comparent-ils aux autres étudiants qui suivent des cours semblables ou qui sont dans les mêmes programmes mais ne reçoivent pas de fonds offerts pour la formation professionnelle pour adultes? S'il y a une grande différence, savez-vous quels facteurs les engendrent?

**Mme Murray:** J'aimerais répondre à cette question, monsieur Swartz. La difficulté, c'est que nous n'avons pas un système de contrôle assez bon pour nous permettre de suivre les étudiants qui quittent le collège avant la fin d'un programme. Les conseillers du ministère de l'Emploi estiment que c'est une réussite lorsqu'un adulte réussit à se trouver un emploi. On considère que c'est une réussite des éducateurs. Cependant, nos données statistiques d'Emploi Canada considèrent qu'il s'agit d'une perte de journées de formation. C'est donc un facteur qui entre en ligne de compte.

**[Texte]**

The other factor is, as I mentioned, our insufficient or inappropriate, perhaps, data collection system in order to follow up people when they leave the program. The comparative rates then between post-secondary students and adults training students are unknown to me at this time for Algonquin. Some of my colleagues may be able to be more specific.

**Mr. Younghusband:** Based on my experience, the employment rate is going to vary from program to program naturally. But I would say that there would be no difference in terms of an AOTC student and a non-AOTC student in terms of getting employment after completing the same course. On fact, it might be slightly better. They tend to be older students, more mature. In many cases they have a different approach to the work ethic that employers like.

**Mr. Watson:** Mr. Swartz, I would just like to comment on that. You must remember that a lot of AOT students are upgrading students as well. It is very difficult at times to identify whether they get employment. So, when you look at the over-all statistics, the percentage in terms relative to the number of students on training and the number who gain employment directly at the end may be a wide variation.

In terms of skill, people who go through a skill program with us at our campus and who graduate, or who are considered a completion, that is, will get a job at a point in time at which the instructors have judged them competent to be able to accept a job in a trade area or a skill area for which they have trained, and if the instructor comes to us, say, a month or two months before the 40 weeks or 52 weeks, or whatever it is, is up and it is judged that this person is competent to accept it, that person is considered a completion; and if he gets the job, fine. Our statistics were taken a few years ago, but we had an average at that point of something like 84 per cent who went directly into the trade or skill for which they trained. We felt that was pretty high, really, considered across the country.

• 1120

If that helps you in answering that... But you have to remember that it does not apply in the up-grading area in the same way because a lot of them are up-grading for other kinds of goals. If I might comment, that raises with me a very, very interesting problem which is faced across this country. As the federal government has opted for less and less up-grading, of course, we are finding that they do not want to up-grade people to enter higher level skills of training which they do not sponsor.

Up-grading is designed under the federal policy for one of two purposes: either to get the person directly into a job that requires either a grade 10 or grade 12 equivalent, talking in Ontario; or alternatively, to get him to enter a skill-training program that they alone sponsor. If I come to them and say that I want to be up-graded because I want to go in to be a lawyer or a doctor, they are not interested in talking to me at all. But it seems to me that in our society we are cutting off a lot of good potential people from training for high-level and high-skill areas that could be very useful to this country.

**[Traduction]**

Comme je l'ai dit, il y a également notre système de collecte des données qui n'est peut-être pas approprié ou suffisant pour permettre de suivre les étudiants lorsqu'ils quittent le programme. C'est pourquoi je ne connais pas les taux comparatifs de placement des étudiants post-secondaire et des étudiants de la formation pour adultes. Certains de mes collègues pourraient peut-être vous donner plus de détails.

**M. Younghusband:** Selon mon expérience, cela varie d'un programme à l'autre, naturellement. Je crois cependant qu'il n'y a pas de différence entre les étudiants du programme de formation professionnelle pour adultes et les autres lorsqu'il s'agit d'obtenir un emploi à la fin du cours. En fait, les adultes ont peut-être une meilleure chance. Ils sont un peu plus âgés et plus mûrs. Dans de nombreux cas, ils ont un éthique du travail qui plaît aux employeurs.

**M. Watson:** Monsieur Swartz, je voudrais ajouter un commentaire. Il faut se rappeler que beaucoup d'étudiants de la formation pour adultes sont des étudiants qui se recyclent. C'est très difficile de savoir s'ils obtiennent des emplois. Si l'on prend l'ensemble des statistiques, on peut voir qu'en fin de compte, il y a un écart considérable entre le nombre d'étudiants qui reçoivent une formation et le nombre qui obtiennent un emploi immédiatement après le cours.

Pour ce qui est des étudiants qui suivent un cours de compétence professionnelle sur notre campus et qui le terminent, ils obtiendront des emplois lorsque les instructeurs les auront jugés compétents pour accepter un emploi dans un métier ou une discipline dans laquelle ils ont été formés. Si l'instructeur nous dit, un mois ou deux avant que les 40 ou les 52 semaines ne soient terminées, que cet étudiant est assez compétent pour accepter cet emploi, on considère que l'étudiant a terminé le cours et qu'il peut être engagé. Nos statistiques remontent à il y a quelques années, mais quelques 84 pour cent de nos étudiants obtenaient un emploi dans le métier ou la discipline pour lesquels ils avaient été formés. Nous estimions que c'était une très bonne moyenne, surtout comparée au reste du pays.

Je ne sais pas si cela vous aide, mais il faut se rappeler que la situation n'est pas la même lorsqu'il s'agit de rattrapage, parce que ces étudiants se sont fixé d'autres objectifs. Cela m'amène à soulever un problème fort intéressant qu'on retrouve partout au pays. À mesure que le gouvernement fédéral réduit l'importance qu'il accorde au rattrapage, nous constatons qu'il ne veut pas subventionner des cours de rattrapage dans certains domaines.

Selon la politique fédérale, le rattrapage vise deux objectifs: soit permettre à l'étudiant d'avoir directement accès à un emploi qui exige une dixième ou une douzième année, en Ontario par exemple, soit permettre à l'étudiant de suivre un programme de formation professionnelle que le gouvernement fédéral est le seul à parrainer. Si vous allez voir le gouvernement fédéral et que vous lui dites avoir besoin de rattrapage pour pouvoir faire des études de droit ou de médecine, on ne voudra même pas vous parler. Il me semble que c'est là priver notre société de nombreuses ressources, parce que beaucoup de



[Text]

**Mr. Swartz:** I take it those high-level and high-skill areas would include such things as computer programming, electronics, higher level technician and technology courses in addition to the professions you just mentioned.

**Mr. Watson:** That is quite right.

**Mr. Swartz:** There are no alternative ways of these people accessing higher education at the present time in the form of up-grading. The province does not have extensive programs these people could avail themselves of.

**Mr. Watson:** Well, there is night school for high school, but it takes a person 13 years if he did not have grade 9. If he started at the beginning of grade 9 to finish grade 12 or grade 13, we will say, it would take him approximately 12 years via night school, assuming he passed every year and did a reasonable number of courses each year. It is pretty frustrating.

**Mr. Swartz:** I take it that you are advocating up-grading going well beyond the grade 9 level. Your brief mentioned grade 9. Just for clarification on that one point, I take it that the 1 million Canadians over age 15 mentioned on page 2 of your brief refer to those who cannot read and write. The statistics indicate about another 3.5 million who probably can read and write but who are functioning at the grade 9 or below level.

**Mrs. Murray:** Mr. Kennedy has his hand up, but in relation to the undereducated, unemployed, functional illiterate or illiterate in terms of a grade 4 level, the up-grading program sponsored by Canada Manpower is, I think, extremely important. Perhaps, Trip, you would like to comment on that.

**Mr. Kennedy:** Yes, there are a number of things which I would like to use this as an opportunity to weave in, if I might. I am sure I do not need to call anybody's attention to the high degree of coincidence between undereducation, underemployment, poverty and those kinds of things, but the statistics are really rather shocking when one takes a look at them for people over 15 years of age in Canada.

About 20 per cent of the entire population is not educated beyond the grade 8 or grade 9 level. About half the people who enter high school do not successfully complete high school, and of the 40 per cent of the population which is left that does finish high school only three-quarters proceed to post-secondary education. So about 70 per cent of the population does not have any access at all to the massive government expenditures in post secondary education. It creates real problems, and one of the things that has been happening recently, through the CEIC purchases of training programs at the college as well as through other activities, is that there has been an increased emphasis on the high-level activities, often at the cost of the low-level activities, and so...

**Mr. Swartz:** Are they referring fewer BTSD students then and at higher grade-point equivalents? They will not give you people with grade 5 or 6.

[Translation]

ces personnes pourraient suivre une formation de haut niveau dans des compétences de pointe qui pourraient être très utiles au pays.

**M. Swartz:** Je suppose que ces disciplines de haut niveau et de pointe comprennent, par exemple, la programmation informatique, l'électronique, les techniques et les technologies de pointe, en plus des professions que vous venez de mentionner?

**M. Watson:** Oui.

**M. Swartz:** Ces personnes n'ont-elles pas d'autres programmes à leur disposition pour leur permettre de faire du rattrapage et d'avoir accès à l'enseignement supérieur? Les provinces n'offrent-elles pas de programmes de ce genre?

**M. R. Watson:** Il y a l'école du soir pour le niveau secondaire, mais cela prend 13 ans, si l'étudiant n'a pas de neuvième année. S'il commence en neuvième année et veut terminer sa douzième ou treizième, il devra aller à l'école du soir pendant 12 années consécutives et prendre un nombre raisonnable de cours chaque année. C'est frustrant.

**M. Swartz:** Je suppose que vous prônez le rattrapage bien au-delà de la neuvième année. Votre mémoire mentionne la neuvième année. Pour être plus précis, je suppose que 1 million de Canadiens de plus de 15 ans mentionné à la page de votre mémoire est composé de personnes qui ne peuvent ni lire ni écrire. Selon les statistiques, 3.5 millions de plus pourraient lire et écrire, mais ils n'ont pas les compétences normalement acquises au niveau de la neuvième année ou même au-dessous.

**Mme Murray:** M. Kennedy a levé la main, mais pour ce qui est des sous-éduqués, des chômeurs, des analphabètes et des analphabètes fonctionnels qui sont, par exemple, au niveau de la quatrième année le programme de rattrapage parrainé par la Main-d'œuvre Canada est extrêmement important. Trip, vous voudrez peut-être nous en parler.

**M. Kennedy:** Oui, et je voudrais profiter de l'occasion pour soulever un certain nombre de questions. Je suis certain de pas avoir à attirer votre attention sur le haut degré de coïncidence entre la sous-éducation, le sous-emploi, la pauvreté et... Cependant, les statistiques sont tout à fait choquantes si l'on tient compte des Canadiens âgés de plus de 15 ans.

Environ 20 pour cent de toute la population n'a pas plus qu'une huitième ou une neuvième année. Environ la moitié de ceux qui vont à l'école secondaire ne terminent pas leurs cours et des 40 pour cent qui restent et qui terminent l'école secondaire, seulement les trois quarts font des études post-secondaires. Environ 70 pour cent de la population n'a pas accès à des subventions gouvernementales considérables affectées à l'enseignement post-secondaire. Cela crée de véritables problèmes, récemment, on a mis l'accent sur les activités de haut niveau souvent au détriment des activités de niveau inférieur, lorsque la CEIC achète des programmes de formation au collège et ailleurs.

**M. Swartz:** Vous envoient-ils moins d'étudiants pour des cours préparatoires à la formation professionnelle et ces étudiants ont-ils des équivalences plus élevées? Je suppose qu'

[Texte]

**Mr. Kennedy:** They have completely ceased buying level 1, BTSD, or the French equivalent, *cours préparatoires à la formation professionnelle*. Neither of those is being bought at all any longer. Now if I can just talk about the BTSD seats in my department, in the past fiscal year I had 210; in the coming fiscal year, I am going to have 115 seats; so that has been cut in half in one year. Those resources have been diverted into the higher skills areas, largely although not exclusively. There has been some over-all reduction in the purchase as well.

It causes me very, very, great concern when one looks at the incidences of public expenditure and the population served for that. Essentially, 70 per cent of the population gets the benefit of very, very little of the public expenditure on training and education; whereas 30 per cent seems to get the overwhelming benefit of those funds. It raises a whole bunch of questions about equity and so forth and so on, beyond any questions that it raises in terms of preparing people to participate in a more technologically sophisticated society.

**Mr. Kerr:** Coming back to employability rates for a moment, is it your general impression that the manpower-needs committees are adequately planning for the seats that they recommend to be purchased? Would that be your general impression?

**Mrs. Murray:** You are speaking of the provincial-federal manpower needs?

**Mr. Kerr:** Yes, that is correct.

**Mrs. Murray:** I believe that the needs being addressed and planned for in terms of expenditure on training programs to meet them are moving very rapidly towards the more technical skills areas. In those technical skills areas, a knowledge of mathematics and communications is absolutely essential for success in those training programs.

Wayne Wilson is a teacher of English in apprenticeship programs which are in the high-skills area, and I think he can probably answer your question as to whether the needs are being addressed adequately through the planning process.

**Mr. Wilson:** I guess my perspective is one from looking at the nature of the student we have and what is expected of that student in the field. Quite frankly, I am not at all convinced that the decisions taken are being made for the right reasons. To give you an example, curriculums that are being developed in a couple of instances do not even have a requirement for communications. They do not even have a requirement for basic math. When you are faced with that kind of dichotomy, where do you move? You are getting individuals who are interested in occupations which have outstripped their academic capabilities, and we are not addressing that situation when purchases and decisions about course lengths are being made.

**Mr. Swartz:** With reference to specific courses, do you have sufficient courses in certain of the fields that we have heard of as being in very high demand right now, such as computer programming, computer electronics, maintenance and repair studies in the allied electronics fields, and some courses and

[Traduction]

ne vous envoient pas des étudiants du niveau de la cinquième ou de la sixième année.

**M. Kennedy:** On ne nous achète plus du tout de cours de premier niveau au cours préparatoires à la formation professionnelle (BTSD en anglais). On n'achète plus du tout ces cours. Pour ce qui est des places dans les cours préparatoires à la formation professionnelle offerts par mon département, j'en avais 210 l'an dernier, mais je n'en aurai que 115 pour l'exercice financier qui vient. Ce programme a donc été réduit de moitié en un an. Ces ressources ont été réaffectées à des secteurs de niveau plus élevé, surtout, mais pas exclusivement. Il y a également eu une réduction globale des achats.

Cela m'inquiète beaucoup lorsque je considère l'impact des dépenses publiques et la population qu'elles desservent. En fait, 70 pour cent de la population ne retirent que très peu d'avantages des dépenses publiques en matière de formation et d'éducation, tandis que 30 p. 100 semblent obtenir la part du lion. Cela soulève toutes sortes de questions au sujet de l'équité, par exemple, en plus des questions qu'il convient de se poser puisqu'il s'agit de préparer ces personnes à participer à une société plus avancée sur le plan de la technologie.

**M. Kerr:** Pour en revenir au taux de placement, avez-vous l'impression que les comités sur les besoins en main-d'œuvre planifient bien le nombre de places qu'ils recommandent au gouvernement d'acheter? Est-ce que c'est votre impression en général?

**Mme Murray:** Vous voulez parler du comité provincial-fédéral sur les besoins en main-d'œuvre?

**M. Kerr:** Oui, c'est cela.

**Mme Murray:** Je crois que ce seront surtout des emplois dans les secteurs les plus techniques qu'il faudra combler et pour lesquels on devrait planifier les dépenses de formation. Dans ces secteurs très techniques, une bonne connaissance des mathématiques et des communications est absolument essentielle pour réussir les programmes de formation.

Wayne Wilson est professeur d'anglais dans le cadre de programmes d'apprentissage de haut niveau, et il pourra probablement vous dire si la planification permet vraiment de répondre aux besoins.

**M. Wilson:** Je tiens surtout compte de la nature des étudiants et de ce qu'on attend d'eux dans ces disciplines. Pour être franc, je ne suis pas du tout convaincu que les décisions prises par ces comités sont prises pour les bonnes raisons. Pour vous donner un exemple, certains des programmes mis au point n'exigeaient même pas de cours en communications. On n'exige même pas les mathématiques de base. Face à ce genre de dichotomie, que peut-on faire? Nous recevons des étudiants qui s'intéressent à des métiers trop avancés pour leurs connaissances et nous ne faisons rien pour régler cette situation lorsqu'on décide quels cours acheter la et combien de temps ils doivent durer.

**M. Swartz:** Pour ce qui est des cours eux-mêmes, en avez-vous assez dans les domaines qui sont très en demande maintenant, par exemple, la programmation informatique, l'électronique, l'entretien et la réparation dans le domaine électronique, ainsi que les technologies du génie? Croyez-vous offrir assez de



*[Text]*

programs in engineering technology? Do you feel that you are able to offer sufficient number of opportunities for people to take programs, and to educate them, or is your demand far higher than the number of people you can educate in these areas?

**Mrs. Murray:** I would say that the demand, both from the Manpower and the provincial people to offer training programs in those areas outstrips our present capacity to do so with respect to the space and the equipment necessary on which the students must train. There is no longer any equipment allowance available for the adult training programs, as well as no developmental moneys. Consequently, to move rapidly into technological training is difficult without those very important factors.

• 1130

**Mr. Swartz:** Would you be making up some of that on the provincial side? I know there is the dichotomy there.

**Mrs. Murray:** Yes, but it is through another provincial initiative that is not necessarily addressed to the adult student who is under-educated or unemployed and who needs to gain those skills to move into that higher level of training.

**Mr. Swartz:** Even with the push on the CTST, then, you feel that...

**Mrs. Murray:** It is moving very rapidly into content but not necessarily with the support systems that are necessary to make the content applicable.

The other restriction, of course, is that adult training programs tend to be institutionally-oriented for training rather than job-setting oriented in which we might then be able to convince industry to allow us to use some of their equipment during the training program.

**Mr. Swartz:** That leads into another question that the chairman...

**Mrs. Murray:** Someone else may wish to add, though, to my comments.

**Mr. Swartz:** Yes, but let me just ask another question here from the list that the Chairman gave me. How can we encourage more on-the-job training? You raised that point as well.

**Mr. Younghusband:** I think the ability of the colleges to respond to demands in the high-tech area would be greatly enhanced if we had better planning procedures, rather than having somebody walk into a meeting in February and say "Look, we would like the high-tech course and could you start it for us in April, please?" We just cannot react that quickly.

In some cases, it may involve a high level of expenditures, renovations. And we have no commitment, if we go ahead and invest those funds, that they are not going to come back next year and say: "Look, we are not going to run that. We have changed our minds." That has happened with the computer programming course this year: we could not meet the demands simply because of equipment; and the request was completely unexpected.

*[Translation]*

places aux étudiants qui veulent suivre ces programmes? La demande est-elle bien supérieure au nombre d'étudiants que vous pouvez accepter dans ces domaines?

**Mme Murray:** Je dois dire que la demande, tant du ministère de la Main-d'œuvre que de nos représentants provinciaux dépasse notre capacité pour le moment en ce qui concerne l'espace et l'équipement nécessaires à ce genre de formation. Les programmes de formation pour les adultes ne réservent plus de fonds pour l'équipement ou pour le développement. Par conséquent, il nous est très difficile d'offrir rapidement une formation technologique.

**M. Swartz:** Pouvez-vous récupérer ces fonds du côté provincial? Je sais qu'il y a une dichotomie.

**Mme Murray:** Oui, mais dans le cadre d'un programme provincial qui ne vise pas nécessairement des adultes sous-éduqués ou en chômage qui ont besoin d'acquérir ces compétences pour passer à un niveau de formation plus élevé.

**M. Swartz:** Même avec l'importance accordée au FMPMI, vous pensez que...

**Mme Murray:** Nous nous en allons rapidement vers un meilleur contenu, mais nous n'aurons pas nécessairement les systèmes d'appui nécessaires pour que le contenu soit applicable.

Il y a évidemment une autre restriction en ce que les programmes de formation pour adultes sont orientés vers les institutions et non vers la formation en cours d'emploi, qui nous permettrait peut-être de convaincre l'industrie de ne pas laisser utiliser son équipement durant la formation.

**M. Swartz:** Cela m'amène à poser une autre question que le président...

**Mme Murray:** Quelqu'un voudrait peut-être ajouter quelque chose à mes observations.

**M. Swartz:** Oui, mais je voudrais vous poser une autre question qui figure sur la liste que le président m'a remise. Comment pouvons-nous encourager plus de formation en cours d'emploi? Vous avez également mentionné ce point.

**M. Younghusband:** Je crois qu'on pourrait améliorer considérablement la possibilité pour les collèges de répondre à la demande dans les secteurs de pointe, si nous avions de meilleurs procédés de planification. Pour le moment, quelqu'un vient nous voir à une réunion en février et nous dit qu'il faudrait que nous ayons un cours en technologie de pointe d'ici avril. Nous ne pouvons le faire aussi rapidement.

Dans certains cas, cela exige des dépenses considérables des renovations. Si nous investissons cet argent, rien ne nous garantit que l'année suivante, on ne nous dira pas que le programme n'est plus en demande. Cela s'est déjà produit cette année avec le cours de programmation informatique. Nous n'avons pu répondre à la demande par manque d'équipement, et cette demande était tout à fait inattendue.

## [Texte]

**Mr. Watson:** I would just like to comment. I think Keith has hit a point. Yes, sometimes we learn on very short notice, and I am right in that bind at the moment. We will meet it, I suspect, and maybe pressure is good for us, but it does create a lot of headaches and a lot of problems.

What I am concerned about is this. The question is that at certain points, as Keith has indicated, there is a sudden demand for an amount of training, and the question that I wrote at the very beginning of this thing in my own mind is: how long are these shortages going to exist in terms of setting up to train for some of these things, and to do all of this? We do not know whether it is going to last six months, one year, five years or ten years down the road.

I guess a lot of we educators and a lot of people involved in administration are sometimes reluctant to jump whole-hog into training 500 people right now, then have a whole plant set up, and next year you have nobody. There needs to be some kind of long-term look at this because we have all experienced over the years some of that happening to us and getting caught.

It seems to me that we need to look at, in terms of training, two very important things. First, the human side of it, from the point of view of the human being. You could, say, train electronic equipment assemblers. Right now, the industry is crying out for them, and I am training them about as fast as you can train them. My concern is that all of a sudden this whole bubble could burst and, by next December or next January, they might have the market flooded with these people, and then I do not know what to do with whatever we are doing. On that side of it, the human being: if he is unemployed, where does he or she go from there?

The other side of it, of course, is what do these new technologies do in terms of our society? What impact do they have?

It seems to me that, trying those two things together, we need to do some very, very long-range looking at what we are attempting to achieve and what our goals are. And this goes back to the point that Sheila was making about that in the beginning.

**Mrs. Murray:** If I could just add this. Scenario-building, I think, is a technique that only the futurists at this point use, and maybe some of you in the research side do, but if it were decided in relation to the question earlier put by the manpower needs committee that in the Ottawa area this would be the technological or high-tech or electronics are for eastern Canada by 1990 and then work back from that goal or objective through a series of public policies, back to where we're now, and then develop, through participatory planning methods, the means of reaching that goal, I think we would get ourselves into a whole new context in which there would be training that would be somehow more relevant and less crisis-based than it is at present.

• 1135

**Mr. Swartz:** I would like to thank you. Did you have further comments?

## [Traduction]

**M. Watson:** Je voudrais faire une observation. Je pense que Keith vient de toucher le problème du doigt. Il arrive parfois qu'on ne nous laisse que des délais très courts, et je me trouve dans cette situation en ce moment. Nous réussissons à répondre à la demande et il se peut même qu'une certaine pression soit bonne pour nous. Cependant, cela crée beaucoup de problèmes.

Ce qui m'inquiète, c'est que, comme Keith l'a indiqué, il arrive parfois qu'il y ait une demande soudaine et je me demande toujours pendant combien de temps ces pénuries vont continuer, parce qu'il faut un certain temps pour mettre la formation au point. Nous ne savons pas si le programme va durer six mois, un an, cinq ans ou dix ans.

Nombre d'éducateurs et d'administrateurs hésitent parfois à offrir de la formation à 500 personnes, s'il y a un risque que l'année suivante, nous n'ayons plus d'étudiants. Il faudrait étudier cette question, parce que nous avons tous été pris dans des situations de ce genre au fil des années.

Il faudrait tenir compte de deux choses très importantes du point de vue de la formation. Tout d'abord, il y a le côté humain. On peut former des monteuses d'équipement électronique, et l'industrie nous en réclame à cor et à cri maintenant. Je les forme aussi rapidement que je puis. Je crains cependant que la demande ne disparaisse tout d'un coup et qu'en décembre ou en janvier prochain, le marché soit inondé de spécialistes. Pour ce qui est du côté humain, que fait l'étudiant s'il ne trouve pas d'emploi?

Il y a un autre aspect: que représentent ces nouvelles technologies pour notre société? Quel est leur impact?

Si l'on rattache ces deux aspects, il me semble nécessaire d'étudier à très long terme nos propres objectifs. Cela me ramène au point que Sheila a soulevé au début.

**Mme Murray:** Je voudrais ajouter ceci. Le montage de scénario est une technique que seuls les spécialistes de la prospective utilisent en ce moment, et peut-être certains chercheurs; mais si le comité sur les besoins en main-d'œuvre dont on a parlé tout à l'heure décidait que la région d'Ottawa est la région où l'on pourrait former des étudiants en électronique ou en technique de pointe pour tout l'Est du Canada d'ici 1990, et qu'il s'inspire de cet objectif pour mettre au point une politique publique, en utilisant une planification participative, je crois que cela changerait la situation et que la formation serait beaucoup plus pertinente et ne serait plus fondée sur des états de crise comme elle l'est en ce moment.

**M. Swartz:** Je vous remercie. Avez-vous d'autres observations à faire?



## [Text]

**Mr. Wilson:** I just had one point if I may, which relates to the nature of on-the-job kinds of training and institutional training. I refer to Sheila Murray's paper and I bring it back to your attention because I think it is crucial. On page 5, Art Smith's generic skills concept, can I be a little presumptuous and ask you if it is possible to ask Dr. Smith to come to your sessions at some time or other and, perhaps, to expand on this concept of identification of skills which are cross—occupational. In fact, they are generic to a number of occupations within a family. I know from my own perspective as a communications' teacher, it has become very clear that if the institutional component of any training program were generic-skills-based, in fact it would cut across a number of occupation lines, so that at the end of an institutional experience, I think we would have learners capable of looking at a number of occupations within a family. That is one of the major educational points which I would ask you people to address, because I think it is a crucial one.

**Mrs. Murray:** With your permission I would like to leave with you the document that I referred to, Continuing Education: The Third System. I would refer you also to a study that is being done for the Ontario Ministry of Colleges and Universities, relating to women and the field of work and that has not yet been published. I have had a session with two of the people who are doing the study, and that I think would be an interesting other style of approach to the relationship between work education and learning. I say that as a woman senior adult training officer in the college system; I am one of two out of twenty-two. The perspectives that women bring, I think, are complementary to, but different from, those brought by men because of the different experiences in the re-entry levels which differ in time and in space.

**Mr. Swartz:** Thank you very much for your brief and your candidness to all the questions and details which we have been seeking. Thank you.

## [Translation]

**M. Wilson:** Je voudrais ajouter quelque chose au sujet de la formation en cours d'emploi et de la formation en institution. Je vous renvoie au document de Sheila Murray, parce que j'estime qu'il est crucial. A la page 5, on parle du concept d'Art Smith au sujet des compétences de base. Aurais-je la présomption de vous demander si vous pourriez convoquer M. Smith devant le comité pour qu'il puisse vous expliquer son concept de l'identification des compétences qui sont communes à toutes les professions? En fait, elles sont communes à un certain nombre de professions au sein d'une même famille. En tant qu'enseignant dans le secteur des communications, je me suis rendu compte que si la composante institutionnelle d'un programme de formation était axée sur les compétences de base, elle servirait à un grand nombre de professions et permettrait ainsi aux étudiants d'envisager plusieurs professions au sein d'une même famille. C'est là une des principales questions que je voudrais que vous étudiiez, parce que j'estime qu'elle est cruciale.

**Mme Murray:** Avec votre permission, je voudrais vous laisser le document que j'ai mentionné tout à l'heure, Continuing Education: The Third System. Je vous renvoie également à une étude, effectuée pour le ministère des collèges et universités de l'Ontario mais pas encore publiée, qui porte sur les femmes et l'emploi. J'ai rencontré deux des personnes qui effectuent cette étude et je trouve que ce serait là une autre approche intéressante pour étudier les relations entre le travail et l'apprentissage. En tant que femme et agent de formation des adultes au niveau collégial, je dois dire que nous sommes que deux femmes sur 22 personnes. J'estime que l'point de vue des femmes est complémentaire à celui des hommes et qu'il est également différent, parce que les expériences des femmes sont différentes lorsqu'il s'agit de réintégrer le marché du travail.

**M. Swartz:** Merci beaucoup de votre mémoire et de la franchise avec laquelle vous avez répondu à nos questions. Merci.







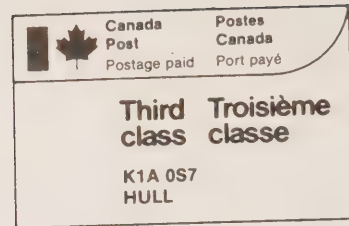












*If undelivered, return COVER ONLY to:*  
Canadian Government Printing Office,  
Supply and Services Canada,  
45 Sacré-Coeur Boulevard,  
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

*En cas de non-livraison,*  
*retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:*  
Imprimerie du gouvernement canadien,  
Approvisionnement et Services Canada,  
45, boulevard Sacré-Coeur,  
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

## WITNESSES—TÉMOINS

### *From Algonquin College of Applied Arts and Technology:*

Mrs. Sheila Murray, Dean of Continuing Education and  
Senior Adult Training Officer;

Mr. Trip Kennedy, Director, Adult Basic Education;

Mr. Ron Watson, Director, Lanark Campus;

Ms. Lise Trottier, Senior Administrative Training Officer;

Mr. Roland Desforges, Director, Hawkesbury Campus;

Mr. Wayne Wilson, Teacher, Apprenticeship Programs;

Mr. Keith Younghusband, Business Programs.

### *Du collège Algonquin des arts appliqués et de technologie:*

M<sup>me</sup> Sheila Murray, doyen de l'éducation permanente  
agent principal de formation des adultes;

M. Trip Kennedy, directeur, Éducation de base des adultes

M. Ron Watson, directeur, Campus Lanark;

M<sup>me</sup> Lise Trottier, agent principal de la formation  
administrative;

M. Roland Desforges, directeur, Campus Hawkesbury;

M. Wayne Wilson, enseignant, Programmes d'apprenti-  
sage;

M. Keith Younghusband, Programmes commerciaux.

HOUSE OF COMMONS

CHAMBRE DES COMMUNES

Issue No. 34

Fascicule n° 34

Thursday, May 14, 1981

Le jeudi 14 mai 1981

Chairman: The Honourable Warren Allmand

Président: L'honorable Warren Allmand

*Minutes of Proceedings and Evidence  
of the Special Committee on*

*Procès-verbaux et témoignages  
du Comité spécial sur les*

## Employment Opportunities for the '80s

## Perspectives d'emploi pour les années 80

RESPECTING:

CONCERNANT:

Order of Reference

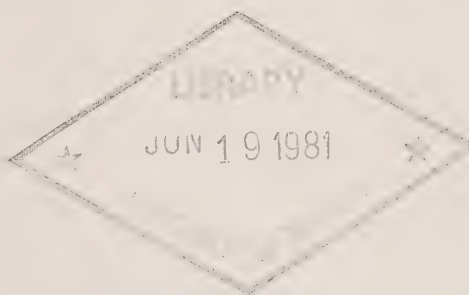
Ordre de renvoi

WITNESSES:

TÉMOINS:

(See back cover)

(Voir à l'endos)



First Session of the  
Thirty-second Parliament, 1980-81

Première session de la  
trente-deuxième législature, 1980-1981



SPECIAL COMMITTEE ON EMPLOYMENT  
OPPORTUNITIES FOR THE '80s

*Chairman:* The Honourable Warren Allmand

*Vice-Chairmen:*

Mr. Gilles Marceau,  
Mr. Jim Hawkes

Messrs.

Lonsdale

McDermid

COMITÉ SPÉCIAL SUR LES PERSPECTIVES  
D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

*Président:* L'honorable Warren Allmand

*Vice-présidents:*

M. Gilles Marceau,  
M. Jim Hawkes

Messieurs

Orlikow

Tobin—(7)

(Quorum 4)

*Le greffier du Comité*

Charles Bellemare

*Clerk of the Committee*

## MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, MAY 14, 1981

(48)

*Text]*

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met at 3:39 o'clock p.m., the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

*Members of the Committee present:* Messrs. Allmand, Hawkes, Lonsdale, Marceau, McDermid, Orlikow and Tobin.

*In attendance:* Mr. G. S. Swartz, Director of Research; Mr. Kevin Kerr, Research Officer.

*Witnesses: From the University of Sherbrooke:* Mr. Michel Turgeon, Assistant to the Director, Arts Sector—Administration. *From l'École de technologie supérieure:* Mr. André Trudel, Director of Technology Services; Mr. Normand Laurence, Director, Student Affairs and Job Placement.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference.

The witnesses from the University of Sherbrooke made a statement and answered questions.

On motion of Mr. Marceau, it was resolved,—That the Committee authorize the payment of travel and living expenses of members travelling from their constituencies to meetings of the Committee held outside Ottawa when the House is in session.

On motion of Mr. Lonsdale, it was resolved,—That the Chairmen of Sub-committees A and B of this Committee be authorized to hold meetings, to hear and authorize the printing of evidence when a quorum is not present.

On motion of Mr. Hawkes, it was resolved,—That the Chairman be authorized to extend the time limits of contracts between the House of Commons and researchers working for the Committee to June 30, 1981.

The witnesses from l'École de technologie supérieure made a statement and answered questions.

At 6:02 o'clock p.m., the Committee adjourned until 8:00 o'clock p.m. this evening.

## EVENING SITTING

(49)

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met at 8:15 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

*Members of the Committee present:* Messrs. Allmand, Hawkes, Lonsdale, Marceau, McDermid, Orlikow and Tobin.

*In attendance:* Mr. G. S. Swartz, Director of Research; Mr. Kevin Kerr, Research Officer.

*Witness: From Canadian Trend Report:* Ms. Kristin Shannon, Chairman of the Board, Trans-Canada Social Policy Research Ltd.

## PROCÈS-VERBAL

LE JEUDI 14 MAI 1981

(48)

*[Traduction]*

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à 15 h 39 sous la présidence de M. Allmand (président).

*Membres du Comité présents:* MM. Allmand, Hawkes, Lonsdale, Marceau, McDermid, Orlikow et Tobin.

*Aussi présents:* M. G. S. Swartz, directeur de la recherche; M. Kevin Kerr, attaché de recherche.

*Témoins: De l'Université de Sherbrooke:* M. Michel Turgeon, adjoint au directeur, Secteur Arts—Administration. *De l'École de technologie supérieure:* M. André Trudel, directeur des services technologiques; M. Normand Laurence, directeur, Affaires étudiantes et placement.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi.

Les témoins de l'Université de Sherbrooke font des déclarations et répondent aux questions.

Sur motion de M. Marceau, il est décidé,—Que le Comité autorise le paiement de frais de déplacement et de séjour aux membres qui quittent leurs circonscriptions pour assister à des séances du Comité tenues à l'extérieur d'Ottawa alors que la Chambre siège.

Sur motion de M. Lonsdale, il est décidé,—Que les présidents des sous-comités A et B du présent Comité soient autorisés (en l'absence de quorum) à tenir des séances, à entendre des témoignages et à en autoriser l'impression.

Sur motion de M. Hawkes, il est décidé,—Que le président soit autorisé à prolonger la date limite des contrats passés entre la Chambre des communes et les chercheurs qui travaillent pour le compte du Comité et ce jusqu'au 30 juin 1981.

Les témoins de l'École de technologie supérieure font des déclarations et répondent aux questions.

A 18 h 02, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 20 heures.

## SÉANCE DU SOIR

(49)

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à 20 h 15 sous la présidence de M. Allmand (président).

*Membres du Comité présents:* MM. Allmand, Hawkes, Lonsdale, Marceau, McDermid, Orlikow et Tobin.

*Aussi présents:* M. G. S. Swartz, directeur de la recherche; M. Kevin Kerr, attaché de recherche.

*Témoin: De Canadian Trend Report:* M<sup>me</sup> Kristin Shannon, présidente du Conseil d'administration, Trans-Canada Social Policy Research Ltd.



The Committee resumed consideration of its Order of Reference.

The witness made a statement and answered questions.

At 10:16 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi.

Le témoin fait une déclaration et répond aux questions.

A 22 h 16, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

*Le greffier du Comité*

Charles Bellemare

*Clerk of the Committee*

## EVIDENCE

*(Recorded by Electronic Apparatus)*

Thursday, May 14, 1981

• 1541

*[Texte]***Le président:** A l'ordre!

Nous avons comme témoin, cet après-midi, M. Michel Turgeon, de l'université de Sherbrooke, qui est adjoint au directeur pour les secteurs Arts et Administration. Comme vous le savez, l'université de Sherbrooke est une de ces institutions au Canada qui a un programme d'éducation coopérative. M. Turgeon est venu surtout pour nous parler de leurs programmes d'éducation technique coopérative.

Monsieur Turgeon, vous pouvez commencer en expliquant votre programme et en nous présentant vos recommandations. Par la suite nous poserons des questions et nous aurons une discussion sur ce sujet.

Avec moi, cet après-midi, nous avons un de nos vices-présidents, M. Gilles Marceau, député de Jonquière; à côté de M. Marceau, voici M. Bruce Lonsdale, député de Timiskaming en Ontario; et à côté de lui, M. Jim Hawkes qui est le critique en chef pour le parti conservateur, et député de Calgary-Ouest ainsi que John McDermid, député de Brampton-Georgetown, Ontario, qui est aussi un critique pour son parti sur les questions de main-d'œuvre et d'emploi. Alors si vous voulez commencer.

**M. Michel Turgeon (adjoint au directeur, secteur Arts—Administration, université de Sherbrooke):** Merci beaucoup monsieur le président, et mes meilleures salutations à tous les membres de votre Comité.

Je voudrais en commençant, excuser l'absence, cet après-midi, de M. Gilles Joncas, qui occupe à Sherbrooke le poste de directeur du Service de coordination, l'organisme responsable de l'organisation des stages et de l'évaluation des stages coopératifs à l'université. M. Joncas a été en contact avec les permanents de votre Comité, et c'est pour des raisons tout à fait compréhensibles, je pense, qu'il est absent cet après-midi, puisqu'il a dû s'absenter pour aller en Europe quelques semaines.

C'est un plaisir pour moi de le remplacer pour de multiples raisons. D'une part, je suis très impliqué dans l'enseignement coopératif depuis déjà sept ans, à Sherbrooke, où j'occupe un poste de gestion en ce qui concerne les programmes offerts par les facultés des arts et la faculté d'Administration, et il s'agit de programmes coopératifs. Je suis aussi intéressé à l'enseignement coopératif par le fait que je sois présentement le vice-président de l'Association canadienne de l'enseignement coopératif, que vous avez déjà rencontrée à une reprise lors des travaux de votre groupe de travail à London, Ontario. Vous avez à ce moment-là rencontré M. Lancaster et M. Weiser qui sont tous deux des copains de travail dans l'enseignement coopératif au Canada et qui vous ont présenté à ce moment-là, un mémoire au nom de CAFCE Canadian Association for Co-operative Education, l'Association canadienne de l'enseignement coopératif.

L'enseignement coopératif à Sherbrooke existe depuis 1967. L'université a alors mis sur pied deux programmes, un dans le

## TÉMOIGNAGES

*(Enregistrement électronique)*

Le jeudi 14 mai 1981

*[Traduction]***The Chairman:** Order, please.

Our witness this afternoon is Mr. Michel Turgeon, who is Assistant to the Director, Arts and Administration, at the University of Sherbrooke. As you know, the University of Sherbrooke is one of the institutions in Canada which has a co-operative education program. Mr. Turgeon has come mainly to speak to us about their co-operative programs in technical education.

Mr. Turgeon, you could perhaps begin by explaining your program and giving us your recommendations. Subsequently, we will put questions to you and have a discussion on this topic.

With me this afternoon is one of our vice-chairmen, Mr. Gilles Marceau, member for Jonquière; beside Mr. Marceau is Mr. Bruce Lonsdale, member for Timiskaming in Ontario; and beside him, Mr. Jim Hawkes, chief critic for the Conservative Party and member for Calgary West, and Mr. John McDermid, member for Brampton-Georgetown, Ontario, who is also the labour and employment critic for his party. Please go ahead.

**Mr. Michel Turgeon (Assistant to the Director, Arts and Administration, University of Sherbrooke):** Thank you very much, Mr. Chairman and members of the Committee.

First of all, I should like to apologize for the absence this afternoon of Mr. Gilles Joncas, Director of the Co-ordination Service at Sherbrooke; the Co-ordination Service is responsible for organizing traineeships and assessing the co-operative traineeships at the university. Mr. Joncas has been in touch with some of the members of your Committee, and I think his reasons for being absent this afternoon are fully understandable, since he had to go to Europe for a few weeks.

It is a pleasure for me to replace him for many reasons. First of all, I have been deeply involved in co-operative education in Sherbrooke for seven years now; I hold a management post for the co-operative programs offered by the faculty of arts and the administration school. I am also interested in co-operative education by virtue of the fact that I am at present the Vice-Chairman of the Canadian Association for Co-operative Education (CAFCE), which you have already heard once during the work of your task force in London, Ontario. At that time, you met Mr. Lancaster and Mr. Weiser, both of whom work in the field of co-operative education in Canada; they made a submission to you on behalf of the CAFCE.

The University of Sherbrooke has offered co-operative education since 1967, when two programs were established, one in



## [Text]

domaine des Affaires, et un dans le domaine du Génie. Depuis ce moment-là, la croissance de l'enseignement coopératif à Sherbrooke a été, si on veut, extrêmement intéressante. Alors qu'en 1967 nous avions quelque 100 étudiants qui faisaient partie de nos programmes coopératifs, l'an dernier nous avions 1620 étudiants ont fait des stages. Ces étudiants-là sont inscrits dans différents programmes au niveau du baccalauréat. Nous comptons aujourd'hui des étudiants dans 12 programmes. Au niveau de la maîtrise, il y en a dans 2 programmes, 1 de la faculté d'administration et 1 de la faculté de génie ou de sciences appliquées, chez-nous. La croissance des programmes coopératifs de l'Université de Sherbrooke s'est fait sentir, non pas seulement dans les programmes qu'on pourrait qualifier de techniques, à savoir les programmes de baccalauréat en génie ou en sciences pures, mais aussi dans les domaines qui sont beaucoup plus accentués vers le domaine des affaires. Qu'on parle par exemple de l'informatique de gestion ou d'économique, de rédaction, de recherche, il s'agit de programmes qui sont nés d'un besoin du marché du travail, principalement dans la région du Québec.

• 1545

La forte croissance des programmes de l'Université de Sherbrooke, au cours des dernières années, s'est bien sûr fait sentir dans le domaine de l'informatique et de l'informatique de gestion, mais aussi à l'intérieur de programmes qui s'adressent directement à des besoins précis de l'entreprise, comme par exemple la fonction d'économique, la fonction des communications, par un programme de rédaction et de recherches. Il y a aussi un programme qui vise à former des maîtres pour l'enseignement secondaire dans le domaine du commerce et du secrétariat.

Comme vous avez pu le remarquer depuis le début de mon exposé, je ne vous ai pas présenté un document écrit, ayant déjà participé à la rédaction d'un mémoire de l'Association canadienne de l'enseignement coopératif, et croyant d'autre part que la période de soumission des rapports était maintenant terminée.

Il me fera plaisir, si vous le souhaitez, de répondre à vos questions en ce qui concerne tout l'enseignement coopératif de Sherbrooke, son rayonnement au Québec et l'avenir de ces programmes-là en ce qui concerne notre institution.

Je vous remercie beaucoup.

**Le président:** Merci, alors on commence avec M. Gilles Marceau, député de Jonquière.

**M. Marceau:** Merci monsieur le président.

Je voudrais vous remercier, monsieur Turgeon, d'avoir pris de votre temps pour venir nous rendre visite. Je ne vous cacherai pas que j'ai été, parmi les membres du comité, celui qui a manifesté un intérêt tout à fait particulier pour votre présence ici, et la présence de votre groupe, puisque, dans les visites que nous avons faites à travers le Canada, l'éducation coopérative a semblé un sujet d'intérêt commun.

Comme dans ce cas-là comme dans d'autres, l'expérience québécoise s'avère valable et fort intéressante, j'ai pensé que vous pourriez venir nous exposer votre façon d'agir et nous donner, à notre Comité, des suggestions qui pourraient être utiles pour la présentation de notre rapport.

## [Translation]

the Business sector and the other in the Engineering sector. Since then, the growth of co-operative education at Sherbrooke has been extremely interesting. Whereas in 1967 we had some 100 students participating in our co-operative programs, last year we had 1620 students doing traineeship. Those students are registered in various undergraduate programs. Currently, we have students registered in 12 programs. At the Master's level, there are students registered in two programs, one offered by the administration school and the other by the faculty of engineering or applied sciences. The growth of co-operative programs at the University of Sherbrooke has been felt not only in programs which one could call technical, that is undergraduate programs in engineering or pure science, but also in fields which have a greater bias towards business. Whether the courses are in data processing for management, in economics, in drafting, or in research these programs were set up because of a need felt in the labour market, mainly in the Québec region.

The considerable growth in the programs of the University of Sherbrooke over the last few years has, of course, been felt in the sector of data processing and management data processing, as well as in programs aimed directly at specific needs of companies, such as, for example, economics and communications; these fields are covered by a program in writing and research. There is also a training program for secondary school teachers in the field of business and secretarial sciences.

As you have perhaps noticed from the beginning of my submission, I have not submitted a written document, since I did participate in the drafting of a report for the Canadian Association for Co-operative Education. Moreover, I was under the impression that the deadline for the submission of reports had passed.

I would be happy to answer any questions you may put on all aspects of co-operative education at Sherbrooke, its extension in Quebec and the future of those programs in our institution.

Thank you very much.

**The Chairman:** Thank you. We will begin with Mr. Gilles Marceau, member for Jonquière.

**Mr. Marceau:** Thank you, Mr. Chairman.

I would like to thank you, Mr. Turgeon, for having taken the time to come and visit us today. I would not hide from you that, of the members of the Committee, I was the one who was specifically interested in having you here, and having your group here, since, in the course of our visits across Canada, co-operative education revealed itself to be a subject of common interest.

Since in this case, as in others, the experience of Quebec has proved valuable and extremely interesting, I felt that you could come and tell us about the way you operate and give our Committee some suggestions which could help us in the preparation of our report.

## [Texte]

Ma première question... si je comprends bien le système, et je m'excuse de mon ignorance sur le fonctionnement... j'aimerais que vous m'expliquiez un peu comment ça fonctionne. L'éducation coopérative, est-ce qu'elle relève du ministère de l'Éducation du Québec au niveau du contenu des programmes, de la sélection des personnes? Comment le système fonctionne-t-il? Est-ce qu'il y a uniquement une implication provinciale ou y a-t-il des programmes à frais partagés qui viennent du côté fédéral? En fait, c'est un peu cela qu'on veut savoir. On veut savoir comment ça fonctionne pour voir si on ne pourrait pas intégrer cela aux recommandations de notre Comité, que nous présenterons à la fin du mois de juin.

**M. Turgeon:** Très bien, monsieur Marceau. En ce qui concerne la question de la responsabilité finale des programmes coopératifs, les programmes coopératifs relèvent de la responsabilité de l'institution qu'est l'Université de Sherbrooke. L'Université de Sherbrooke porte elle-même la responsabilité de ses programmes. Elle doit elle-même voir à allouer les ressources de façon à ce que le personnel spécialisé dans ce domaine-là soit rémunéré, soit embauché en nombre suffisant. Les dépenses qui vont au régime coopératif à Sherbrooke, présentent, grèvent directement le budget général de l'université.

• 1550

Pour ce qui est du deuxième volet de votre question, bien sûr que quand on parle de l'implantation de nouveaux programmes à Sherbrooke, un nouveau programme doit toujours passer à travers différentes instances d'acceptation d'un programme au Québec. Bien sûr, le Conseil des universités (Québec) doit se prononcer sur l'à-propos de mettre sur pied tel ou tel programme et se prononcer à ce moment-là sur l'à-propos d'y adjoindre la dimension enseignement coopératif ou stage de travail.

Les programmes coopératifs de Sherbrooke ont toujours été, jusqu'à maintenant, des programmes qui ont été soutenus par l'institution même, ce qui ne veut pas dire qu'à l'avenir, des programmes ne pourraient pas être subventionnés ou que le gouvernement du Québec et d'autres instances gouvernementales, si c'était jugé à propos à ce moment-là, ne pourraient pas partager les frais d'un programme ou voir à son implantation.

J'espère que ma réponse est suffisante.

**M. Marceau:** Oui. Si je comprends bien, la structure, quant au programme et à la sélection des personnes, relève de l'Université de Sherbrooke.

**M. Turgeon:** De l'institution, vous avez bien raison.

**M. Marceau:** On nous avait dit que ce programme était dans une période plutôt stagnante, mais d'après vos commentaires, il semblerait qu'il soit dans une période de développement accru. Vous pourriez peut-être me donner des précisions. Est-ce que l'université y accorde actuellement une priorité et pourquoi juge-t-elle ce programme-là différent des autres programmes? Le juge-t-elle plus valable et pourquoi?

**M. Turgeon:** Je vous ai peut-être, à tort, donné l'impression que la croissance des inscriptions dans ces programmes-là

## [Traduction]

My first question. If I understand the system well, and I do apologize for my ignorance of its operation... could you tell me a bit about how it works? Is the Quebec Ministry of Education responsible for the contents of co-operative education programs and for the selection of the beneficiaries of those programs? How does the system work? Is there simply a provincial implication, or are there programs offered under a cost-sharing program with the federal government? Perhaps that is the aspect on which we would like to have more information. We would like to know how it works, to see if it could not be incorporated in the recommendations of our Committee, which we will submit at the end of June.

**Mr. Turgeon:** Very well, Mr. Marceau. On your question concerning the ultimate responsibility for co-operative programs, they fall under the responsibility of the institution, in this case, the university of Sherbrooke. The university of Sherbrooke is itself responsible for its programs. It must ensure that resources are allocated in such a way that the qualified staff for this sector is paid, and that sufficient numbers are hired. At present, expenditures for the co-operative system in Sherbrooke come directly from the general budget of the university.

Turning now to the second aspect of your question concerning the establishment of new programs at Sherbrooke. Any new program must, of course, go through the various levels of program approval in Québec. Of course, the Conseil des universités (Québec) must decide whether it is appropriate to establish a given program and, at the same time, whether it is appropriate to include in that program a co-operative education aspect or an on-the-job traineeship.

Thus far, the co-operative programs at Sherbrooke have always been supported by the institution itself, which does not mean that, in the future, programs could not be subsidized or that a Government of Québec and other governmental bodies could not, if it is deemed appropriate, share the costs of a program or participate in its establishment.

I hope my reply is satisfactory.

**Mr. Marceau:** Yes. If I understand correctly, the university of Sherbrooke is responsible for both the structure of the program and the selection of students.

**Mr. Turgeon:** Yes, you are quite right.

**Mr. Marceau:** We had been told that this program was more or less in a period of stagnation; but having heard you, it would appear that it is in a period of rapid development. Perhaps you could clarify this matter for me. Does the university at present feel that this is a priority area, and why does it feel that this program is different from others? Does the university feel that this program is a more valid one? If so, why?

**Mr. Turgeon:** I may perhaps have wrongly given you the impression that the increase in registration for these programs



## [Text]

signifiait que l'enseignement coopératif se portait très bien et qu'il n'y avait absolument aucun problème de croissance au Canada.

En ce qui concerne l'institution à Sherbrooke, là d'où venait la majorité de ces étudiants en ce qui concerne les programmes coopératifs, c'est-à-dire les programmes techniques, les programmes de génie, la croissance a été relativement nulle au cours des cinq dernières années. C'est-à-dire que l'on en est arrivé, au niveau de l'institution, à un point de capacité où il nous est impossible présentement d'admettre de nouveaux étudiants à l'université dans ces programmes-là. Au moment où je vous parle, à peu près le même nombre de stages se fait à Sherbrooke dans le domaine du génie, qui est un des domaines où se trouve la demande et où on pourrait croire si on avait les possibilités institutionnelles de le faire; il n'y a pas de croissance.

Ce que j'ai voulu dire, quand j'ai parlé de croissance, c'est que la quasi-totalité de la croissance en termes absolus d'étudiants qui font des stages est attribuable à un programme en particulier ou un groupe de programmes, et c'est le domaine de l'informatique, de l'informatique de gestion. Dans ce sens-là, je pense que je vous donnerais une image plus exacte si je vous disais que la croissance des programmes est due d'une part à la forte croissance des programmes de l'informatique et d'autre part à l'addition de nouveaux petits programmes qui sont venus s'ajouter au cours des cinq dernières années. J'espère que ma réponse est suffisante.

**M. Marceau:** Vous avez dit qu'on avait discuté de ce choix de programmes lors de la rencontre des ministres de l'Éducation des différentes provinces. Est-ce exact?

**M. Turgeon:** J'ai mentionné l'existence du Conseil des universités (Québec) qui est un organisme qui relève du ministre de l'Éducation du Québec et qui a la responsabilité de l'instauration de nouveaux programmes au niveau des universités.

**M. Marceau:** Est-ce que vos relations au niveau du système coopératif se limitent à l'organisation québécoise ou si elles sont pancanadiennes? Dans notre optique à nous, si on pouvait greffer un organisme pancanadien à l'application de ce programme-là, c'est certainement un moyen qu'on pourrait et qu'on devrait envisager.

**M. Turgeon:** Au niveau de l'institution que je représente, au niveau de l'Université de Sherbrooke, il y a constamment eu un effort de fait, principalement depuis 1974, pour offrir à nos étudiants la possibilité de s'ouvrir vers l'extérieur, d'aller prendre de l'expérience de travail à l'extérieur du Québec. Par exemple, l'Université de Sherbrooke est une des principales institutions dans le domaine de l'enseignement coopératif à promouvoir justement les stages de nos étudiants à l'extérieur du Québec. À l'extérieur du Canada, Sherbrooke a un programme d'échange avec d'autres universités, programme par lequel nos étudiants vont dans des universités françaises ou des étudiants de France viennent au Québec faire des stages, d'une part, et suivre des cours à notre Faculté des sciences appliquées d'autre part.

## [Translation]

meant that co-operative education was in a good situation and that there was absolutely no growth problem in Canada.

As far as Sherbrooke is concerned, and this is where the majority of students came for co-operative programs, that is technical programs and engineering programs, there has been more or less zero growth over the last five years. Our institution has reached its capacity, and it is now impossible for us to accept new students for these programs. At present, Sherbrooke offers roughly the same number of traineeships in engineering, which is one of the sectors where is a demand and where there could be growth if we had the institutional capacity; there is no growth.

What I meant when I spoke of growth, is that almost all growth, in absolute terms of students doing traineeships, can be attributed to one specific program or one group of programs: data processing and management data processing. I think I could give you a more precise idea by saying that the growth of these programs comes, on the one hand, from the considerable growth in data processing programs and, on the other, from the addition of new programs over the past five years. I hope my reply is satisfactory.

**Mr. Marceau:** You said that this choice of programs was discussed during the meeting of the education ministers of the various provinces. Is that correct?

**Mr. Turgeon:** I did mention the existence of the Conseil des universités (Québec), a body, accountable to the Québec Minister for Education, which is responsible for the establishment of new programs at the university level.

**Mr. Marceau:** In the co-operative system, are your relations limited to the Québec organization, or are they Pan-Canadian in nature? From our point of view, the involvement of a Pan-Canadian organization in the implementation of that program is certainly something that we could and, indeed, should consider.

**Mr. Turgeon:** At the university of Sherbrooke, which I am representing here, there has been an ongoing effort, mainly since 1974, to offer our students the possibility of going outside Québec, of obtaining working experience outside the province. For example, the university of Sherbrooke has played a major role, in the context of co-operative education, in promoting traineeships for our students outside Québec. Outside Canada, Sherbrooke has an exchange program with other universities under which our students go to French universities or students from France come to Quebec for traineeships, on the one hand, and, on the other, to take courses at our faculty of applied sciences.

## [Texte]

• 1555

A l'intérieur du Canada, il a un effort qui est fait de notre côté de façon à permettre aux étudiants d'aller par exemple, cueillir de l'expérience à l'extérieur de la province. Certains de nos étudiants font des stages en Ontario, et d'autres font des stages plus à l'Ouest encore.

Cela pourrait être étendu, bien sûr. Vous connaissez les problèmes particuliers de la main-d'œuvre québécoise en ce qui concerne la mobilité de la main-d'œuvre. Je pense que c'est relativement bien connu; il y a quand même une certaine réticence pour des jeunes hommes ou des jeunes femmes de 21 à 23 ans, à partir de leur milieu, de chez eux, et d'aller cueillir une expérience en Alberta par exemple. Ce qui ne veut pas dire qu'il n'y a pas d'efforts institutionnels qui ont été faits dans ce sens-là.

A l'intérieur de CAFCE toutefois, de «l'Association canadienne de l'enseignement coopératif», il a eu des échanges, je pense, qui ont été fructueux, et qui grâce à CAFCE se sont réalisés entre des institutions, comme par exemple, des échanges au plan des services rendus par notre personnel, des échanges qui se sont faits entre l'université de Waterloo que vous connaissez sûrement et Sherbrooke, de façon à partager d'une certaine manière les coûts très élevés qui sont rattachés au transport et qui étaient reliés à la visite de nos étudiants en stage, par exemple. C'est à peu près le niveau des échanges qui sont faits au plan canadien.

**M. Marceau:** Si je comprends bien, vous alliez la théorie à la pratique? Pouvez-vous peut-être m'expliquer brièvement en quoi cela consiste...? Quel genre de stage les étudiants font-ils? Dans quel genre d'entreprises, et à la suite de quelles ententes...?

**M. Turgeon:** Sans vouloir être trop pragmatique et vous donner des exemples de l'expérience quotidienne de nos étudiants, je suis issu moi-même du domaine de l'administration et de l'économie, je pourrais peut-être être plus précis en vous donnant tout ce que représente pour nous, ce domaine-là.

Nos étudiants en Administration font des stages au niveau du second cycle. Ce sont des étudiants du niveau de la maîtrise, des gens qui ont déjà un premier diplôme universitaire et qui viennent à Sherbrooke compléter un programme de maîtrise en Administration des affaires, comme ils pourraient le faire dans une autre université québécoise. Toutefois, à Sherbrooke, ces étudiants-là devront au cours de leur programme, faire l'équivalent d'un an de stage dans l'entreprise. Un accent particulier est mis chez nous pour que ces stages-là se fassent à l'intérieur d'entreprises privées, et lorsqu'il est possible, de faire des stages à l'intérieur d'entreprises de petite et moyenne dimensions, des PME. Cela a été, au cours des 15 ans d'existence de ce programme-là, un objectif que Sherbrooke a constamment poursuivi, c'est-à-dire préparer d'une façon supérieure à ce que d'autres institutions pourraient faire ou à ce qu'on pourrait faire sans avoir la formule coopérative, de préparer une main-d'œuvre pour l'administration des PME québécoises, ou des gens qui pourraient devenir à moyen terme des cadres intermédiaires et supérieurs d'entreprises québécoises, ou d'entreprises nationales. On peut voir aujourd'hui, après 15 ans d'existence, déjà, de nos diplômés qui ont accédé

## [Traduction]

Within Canada, we have endeavoured to enable our students to leave the province in order to obtain outside experience. Some of our students are doing traineeships in Ontario, others are doing traineeships even further west.

This, of course, could be extended. You are aware of the specific problems of labour mobility in Quebec. I think this is relatively well known; young men and young women of 21 to 23 are fairly reluctant to leave their home environment to go get experience in Alberta, for instance. This does not mean that institutional efforts have not been made to this end.

Within the CAFCE, however, there have been exchanges which, I think, have been fruitful and which, thanks to CAFCE, have been carried out between institutions, as, for example, exchanges in services rendered by our staff, exchanges between the University of Waterloo—which you certainly know—and Sherbrooke, in order to share to a certain extent, the very high costs of transport and costs linked to our students during their traineeships. That more or less covers the exchanges at national levels.

**Mr. Marceau:** If I understand correctly, you go from theory to practice? Could you perhaps give me a brief outline of what is done? What kind of traineeship do the students do? In what kind of company, and under what agreements?

**Mr. Turgeon:** Without wanting to be too pragmatic and give you examples of the daily experience of our students, I myself come from the administrative and economic sector, and I could perhaps give you a better idea by explaining what this sector means to us.

Our administration students do traineeships at graduate level. These are students doing a Masters, people who have already got a first university diploma and come to Sherbrooke to do a Masters in Business Administration, just as they could in any other Quebec university. In Sherbrooke, however, those students must do the equivalent of one year of traineeship in a company during their program. A specific emphasis is laid on these traineeships being done in private companies, and, where possible, in small and medium sized companies. Sherbrooke has consistently pursued this objective over the 15 years since the establishment of this program, so as to offer a higher degree of training than is possible in other institutions or than can be offered without the use of the co-operative system, to train a labour force for the administration of small and medium sized undertakings in Quebec, to train people who could, in the medium term, work in intermediate or senior level management in Quebec companies or national companies. Fifteen years after the inception of this program, we can now see that some of our graduates have moved up in companies where they did traineeships 10 or 13 or 15 years ago. In this sector then, in the sector of co-operative education, per-



## [Text]

à des postes à l'intérieur d'entreprises où il y a 15 ans, ou 13 ans, ou 10 ans, ils faisaient des stages. De sorte que dans ce domaine-là, dans le domaine de l'enseignement coopératif, peut-être d'une façon particulière dans la société québécoise, les étudiants qui sont venus chez nous ont eu la possibilité d'intégrer en cours d'études des milieux de travail qui leur auraient été peut-être plus difficiles d'intégrer auparavant. Et dans ce sens-là, je pense que l'expérience d'enseignement coopératif au Québec est relativement originale. Il y a des milieux qui ont été, je pense, très ouverts à l'idée de recevoir de nos étudiants en stage et qui en ont fait, par la suite, des employés permanents et des cadres, aujourd'hui. Voilà un exemple tout à fait partiel, car il serait difficile pour moi de m'étendre plus longtemps; mais cela vous donne une bonne image...

**M. Marceau:** Mais vous vous placez toujours si j'ai bien compris, au niveau de la maîtrise; donc cela ne se place pas à un niveau moins élevé. Est-ce que vous pensez que la formule pourrait être applicable à un niveau moins élevé? Ma deuxième question: est-ce que vous avez réalisé que cette expérience pratique suscitait des possibilités d'emploi? Avez-vous des statistiques sur la façon dont les gens qui ont suivi ce cours ont pu trouver un emploi et dans quel délai? Avez-vous suivi les élèves et pouvez-vous nous donner des précisions là-dessus?

• 1600

**M. Turgeon:** Sans pouvoir vous donner aujourd'hui des statistiques précises, parce que je n'ai pas les chiffres devant moi...

**M. Marceau:** Mais, pouvez-vous nous les procurer?

**M. Turgeon:** Je peux vous procurer ces chiffres-là. Il me fera plaisir de faire parvenir à votre groupe de travail ces renseignements-là.

Je vous ai donné l'impression, à tort encore une fois, que les programmes coopératifs de Sherbrooke étaient surtout concentrés dans des programmes de maîtrise ou des programmes de deuxième cycle. Je m'excuse de cette erreur-là; les programmes dont on parle sont surtout au niveau du baccalauréat, et comme, je vous l'ai dit, parce que j'étais issu de ce domaine-là, j'en ai parlé plus facilement que je l'aurais fait pour d'autres programmes. Toutefois à Sherbrooke, la très grande majorité des étudiants qui vont en stage y vont à l'intérieur de programmes de premier cycle.

Je pense avoir souligné qu'il y avait 12 programmes de baccalauréat qui étaient offerts selon la formule coopérative. À l'intérieur des programmes de génie, la proportion des étudiants qui, à la fin de leur programme d'études se cherchent activement un emploi par le biais du centre de main-d'œuvre du Canada sur le campus, est une proportion infime de nos étudiants. Et selon les chiffres qui nous sont offerts par la commission d'emploi, pour le campus de Sherbrooke, il y aurait peut-être 10 p. 100 des diplômés en génie de Sherbrooke du premier cycle qui auraient recours aux services du centre de main-d'œuvre du campus. Bien sûr, le canal le plus normal pour un étudiant du campus de se trouver un emploi c'est de faire appel à son centre de main-d'œuvre sur le campus.

## [Translation]

haps in a way specific to Quebec society, students who were at Sherbrooke have had the possibility of being able to get into working milieu, which may perhaps have been more difficult for them to do previously. And I think it is here that the experience of co-operative education in Quebec has been relatively innovative. Some milieu have, I think, been very open to the idea of taking our students for traineeships and, subsequently, taking them on as full-time employees and managers. This is only part of the story, since it would be difficult for me to go on at greater length; But it does give you a fairly good picture...

**Mr. Marceau:** But, if I understand correctly, you are still talking at Masters level; so this is not the case at a lower level. Do you think this concept could be applied at a lower level? My second question: Have you noticed that this practical experience has given rise to job opportunities? Do you have statistics on the way in which people who have taken this course were able to find a job and how long it took them? Have you followed up on your students and could you give us some clarification on this topic?

**Mr. Turgeon:** I cannot give you specific statistics today, because I do not have the figures with me...

**Mr. Marceau:** But could you get them for us?

**Mr. Turgeon:** I can get those figures for you. I would be happy to send this information to your task force.

I gave you the impression, incorrectly once again, that the co-operative programs at Sherbrooke were concentrated mainly on Master's programs or postgraduate programs. I apologize for that error; the programs in question are mainly at the undergraduate level, and, as I said earlier, since I myself come from that sector, it is easier for me to speak about it than about others. At Sherbrooke, however, the vast majority of students doing traineeships are enrolled in undergraduate programs.

I think I did stress that there are 12 bachelor programs offered under the co-operative system. In the context of engineering programs, only a very few of our students seek employment through the on campus Canada manpower centre at the end of their studies. According to the Employment Commission's statistics for the Sherbrooke campus, perhaps 10 per cent of the students receiving a first diploma in engineering at Sherbrooke make use of the services of the campus manpower centre. Of course, the campus manpower centre is the normal channel used by students on campus to find a job.

**[Texte]**

Le taux de rétention, je pense qu'il y a un aspect de votre question qui touchait cela, c'est-à-dire: quelle est la proportion des gens qui ont fait des stages dans un programme coopératif et qui retournent chez l'employeur qui les a reçus en stage? Bon, c'est une chose qui est extrêmement difficile pour nous de préciser parce qu'un étudiant à l'intérieur d'un programme de stages peut voir deux ou trois employeurs et peut passer une certaine période de temps avec un employeur qui l'a reçu en stage et par la suite se retrouver chez d'autres qui l'ont reçu en stage. En termes de premier emploi, on peut vous dire que c'est une proportion très grande de nos étudiants, peut-être 40 à 50 p. 100 de nos étudiants. Des chiffres pour 1970 à 1974 peuvent être disponibles, je crois. Et ils nous indiquent qu'il y a près de 50 p. 100 de nos étudiants...

**M. Marceau:** Qui demeurent au même endroit.

**M. Turgeon:** ... qui auraient un emploi avec un employeur qui l'a reçu en stage au cours de son programme, ce qui n'est pas nécessairement son dernier emploi.

**M. Marceau:** Mais, je voudrais savoir si vous avez dénoté qu'il était plus facile pour quelqu'un de se trouver un emploi en passant par le système coopératif ou pour celui qui suivait une autre discipline universitaire. Parce que c'est cela qu'on essaie de savoir. Quelle est la meilleure formule pour placer les gens et les intégrer sur le marché du travail? Est-ce que vous avez dénoté qu'il y avait plus de possibilités pour les gens qui avaient suivi l'éducation coopérative que pour ceux qui suivent d'autres disciplines, d'une façon différente?

**M. Turgeon:** D'accord. Écoutez, dans les programmes les plus importants à Sherbrooke et qui sont offerts uniquement selon la méthode de l'enseignement coopératif, il est difficile pour moi de vous dire ce que ce serait si l'enseignement coopératif n'était pas là.

Toutefois, l'indication que je vous ai donnée à savoir que la très grande majorité des candidats se trouvaient un emploi avant même la fin de leurs études, sans avoir à passer par le centre de main-d'œuvre sur le campus, nous apparaît être une indication de la très grande adéquation qui existe entre nos programmes et les besoins du marché du travail. Toutefois, et peut-être cela pourrait-il vous donner une indication supplémentaire à la question que vous me posez, je pourrais vous donner l'exemple d'un programme où le programme coopératif est offert en option et où les étudiants à la fin de leurs études sont confrontés au même marché du travail. Et je pense au programme d'économique où les étudiants ont, après un certain temps, à faire un choix: soit de s'inscrire dans un programme coopératif ou soit de terminer selon une méthode que l'on peut appeler conventionnelle, si on veut.

A la fin des études d'un étudiant en économie au niveau du premier cycle, avec le régime coopératif, présentement, le délai pour se trouver un emploi dans un domaine comme les fonctions publiques où la demande est extrêmement importante, on peut vous dire que le délai a été raccourci d'à peu près de moitié. C'est le cas pour les étudiants qui sont diplômés de ces programmes-là et qui ont suivi la formule coopérative.

**[Traduction]**

I think part of your question concerned the retention rates, that is, the proportion of students having done a traineeship under a co-operative program who return to the employer where they did their traineeship. It is very difficult for us to give details on this because a student enrolled in a traineeship program may see two or three employers and may spend some time in traineeship with one employer and subsequently move on to other traineeships with other employers. I can say that a good number of our students, perhaps 40 per cent to 50 per cent, do return for first employment. I think figures should be available for 1970 to 1974. They show that almost 50 per cent of our students...

**Mr. Marceau:** Stay in the same place.

**Mr. Turgeon:** ... have a job with an employer who took them on as trainees during the program, which does not necessarily mean that this is their final employment.

**Mr. Marceau:** I would like to know, however, if you meant that it would be easier for someone to find a job by studying under the co-operative system than by studying some other university discipline. That is what we are trying to find out. What is the best way to place people and get them onto the labour market? Did you mean that there are more possibilities for people who have gone through co-operative education than for those who have studied other disciplines, in a different way?

**Mr. Turgeon:** Okay. Concerning the larger program at Sherbrooke, offered only under the co-operative education system, it is difficult for me to tell you what would happen if we did not have co-operative education.

However, we feel that the fact that the large majority of candidates do find jobs before having finished their studies, without having to go through the campus manpower centre, indicates that our programs are extremely well adapted to the needs of the labour market. However, and this may perhaps give you a bit more insight, I could give you the example of a program where the co-operative aspect is optional and where the students, at the end of their studies, are faced with the same labour market. I am thinking here of the economics program where students, after a given period of time, have to make a choice; either to enroll in a co-operative program or to finish their studies according to what one could call the traditional method.

After having completed undergraduate studies in economics, a student under the co-operative system would need only about half as much time as a student from the conventional system to find a job in a sector like the Public service, where demand is extremely high. This is the case of students who have graduated from these programs and have followed the co-operative system.



[Text]

• 1605

Je ne voudrais pas que cet exemple-là soit interprété comme étant la règle. C'est un cas peut-être particulier. Mais un aspect important de cette observation vient du fait que le domaine de l'économie est un domaine où les fonctions publiques constituent l'employeur primordial, comme premier employeur. Au cours des dernières années, dans les deux fonctions publiques où nos étudiants sont le plus souvent placés, soit la fonction publique du Canada et la fonction publique du Québec, l'embauche a été beaucoup moins importante qu'au cours des cinq années précédentes.

**M. Marceau:** Ma dernière question. Est-ce que vous estimez qu'au niveau fédéral on pourrait mettre davantage au service de votre institution les différents ministères pour y faire des stages? Est-ce que vous estimez que ceci pourrait aider votre institution? Également, est-ce que l'Université de Sherbrooke, devant ce succès qui m'apparaît quand même intéressant, a décidé de s'orienter davantage vers ces programmes d'éducation coopérative? Si oui, dans quelle mesure entend-elle le faire? Si non, est-ce que c'est un manque au niveau du budget qui en serait le motif?

**M. Turgeon:** Pour répondre à la première partie de votre question, je pense bien qu'il y a toujours place à l'amélioration.

Avant tout, le premier élément de réponse que je pourrais vous donner, c'est que la fonction publique du Canada représente pour nous un employeur qui est un bon employeur. Comme à d'autres institutions au Canada, la fonction publique nous a offert, en assez bonne quantité, des emplois. Il nous apparaîtrait peut-être intéressant de permettre à des étudiants de commencer des stages dans un lieu géographique précis et de terminer leur stage à Ottawa. Par exemple, il pourrait peut-être y avoir des améliorations dans ce sens-là. Toutefois, je peux vous dire qu'en ce qui concerne l'Université de Sherbrooke, la fonction publique du Canada a été un bon employeur. Elle constitue un employeur relativement permanent pour nous et, sauf quelques sautes d'humeur ces dernières années, il a été possible pour nous de placer un certain contingent de nos étudiants dans la fonction publique.

**M. Marceau:** Employeur et stage?

**M. Turgeon:** J'entends comme employeur de stagiaires à l'intérieur de nos programmes coopératifs.

**M. Marceau:** Mais est-ce qu'ils font des stages au fédéral?

**M. Turgeon:** Ils font des stages au fédéral. Un aspect que je voudrais souligner, toutefois, c'est les soubresauts qui se sont passés au cours des dernières années. Un soubresaut en particulier a fait qu'il a été pratiquement impossible, pour toutes les maisons d'éducation au Canada, à l'intérieur des formules coopératives, de placer des étudiants au fédéral en raison d'un moratoire, je pense, qui avait été placé sur l'embauche. Je pense qu'à Sherbrooke, on a souffert de cette expérience-là. Comme d'autres institutions vous l'ont mentionné au cours de d'autres séances que vous avez tenues ailleurs au Canada, Sherbrooke a souffert de cette expérience-là.

Pour ce qui est du deuxième aspect de votre question, il est évident que, dans le contexte actuel, la croissance des pro-

[Translation]

I should not like to have this example interpreted as being the rule. This is perhaps a specific case. An important aspect of this observation comes, however, from the fact that the economic sector is one where public services constitute the main employers, in terms of first employment. Over the past few years, in the two public services where our students are most often placed, the Public Service of Canada and the Public Service of Quebec, there has been less hiring than in the preceding five-year period.

**Mr. Marceau:** My last question. Do you feel that, at the federal level, more could be done to place the various departments at the disposal of your institute for the purposes of traineeships? Do you feel that this could help your institution? At the same time, has the University of Sherbrooke decided, in the face of this success which seems to me to be interesting, to move towards these co-operative educational programs to a greater extent? If so, to what extent? If not, would this be because of a budgetary shortfall?

**Mr. Turgeon:** As for the first part of your question, I do feel that there is always room for improvement.

Above all, the first element of a reply which I could give you is that the Public Service of Canada is, for us, a good employer. The Public Service has offered us, as well as other institutions in Canada, a fairly good number of jobs. We feel that it would perhaps be interesting to allow students to begin traineeships in a given geographical place and finish their traineeships in Ottawa. That, for example, is a possible improvement one could make. However, I can say that, as far as the University of Sherbrooke is concerned, the Public Service of Canada has been a good employer. It is a relatively stable employer for us and, aside from during a few periods of capriciousness these past few years, we have been able to place quite a number of our students in the Public Service.

**Mr. Marceau:** For employment and traineeships?

**Mr. Turgeon:** I mean as an employer of trainees in the context of our co-operative programs.

**Mr. Marceau:** but do these students do traineeships at the federal level?

**Mr. Turgeon:** They do traineeships within the federal government. I would, however, like to stress the fact that there have been a few jolts over the past few years. One particular jolt made it practically impossible for all educational institutions in Canada, within the framework of the co-operative system, to place students at the federal level because of a moratorium, I think, placed on hiring. I think that we have suffered from this at Sherbrooke. As other institutions have mentioned during other meetings which you have held elsewhere in Canada, Sherbrooke has suffered from this.

As to the second aspect of your question, the growth of these programs within the universities at present is clearly less

## [Texte]

grammes à l'intérieur des universités est moins populaire que la consolidation de nos budgets. Bien sûr, les programmes coopératifs représentent toujours un intérêt chez nous. Au cours des quatre dernières années, il y a eu quand même une croissance de nos programmes, en termes de nombre de programmes. Des programmes sont venus s'ajouter dernièrement. Toutefois, il est certain que dans les disciplines où le marché du travail nous exprime une plus grande réceptivité, nous sommes déjà à capacité ou surcapacité à l'intérieur de l'université.

Dans le domaine de l'informatique par exemple, nous avons quintuplé, au niveau du campus, les admissions dans le domaine de l'informatique, de l'informatique de gestion et des mathématiques appliquées, depuis 1975. Il est impossible pour nous, dans le contexte actuel, d'aller plus loin dans le sens des admissions. Nous sommes déjà à capacité et, à moins d'avoir une infrastructure plus grande et d'avoir du personnel en plus grande quantité, il devient impossible pour nous, autant dans cette faculté-là que dans la faculté de génie, d'avoir plus de candidats.

• 1610

**M. Marceau:** Le besoin est là.

**M. Turgeon:** La demande est là. On ressent une demande, en particulier du côté de l'informatique où, comme je l'ai dit, il existe des possibilités accrues d'emploi. On est dans l'impossibilité de dépasser la capacité.

**M. Marceau:** Merci.

**Le président:** Monsieur Turgeon, nous avons maintenant avec nous M. David Orlikow qui est député de Winnipeg-Nord et critique pour le Nouveau parti démocratique. Pour quelques minutes, nous avons eu aussi avec nous Brian Tobin, un député de Terre-Neuve, mais il est déjà parti.

J'ai quelques questions.

Comment organisez-vous votre programme? Est-ce que c'est quatre mois à l'institution et quatre mois à l'extérieur comme à Waterloo ou si vous avez une autre façon de procéder?

**M. Turgeon:** Les programmes coopératifs de Sherbrooke sont offerts de la même façon qu'ils le sont à Waterloo. C'est-à-dire que les étudiants vivent une alternance entre le campus universitaire et le monde du travail. Cette alternance-là se fait par trimestre, bien sûr; c'est-à-dire que de quatre mois en quatre mois, l'étudiant alterne entre le milieu du travail et l'université.

**Le président:** Oui. Beaucoup de témoins qui sont venus devant ce comité ont dit que l'industrie canadienne avait peut-être le pire dossier dans le monde occidental pour la formation sur le tas. Moins de 20 p. 100 de nos industries font de la formation sur le tas comparativement à l'Allemagne de l'Ouest où 85 ou 90 p. 100 des industries en font. Alors, dans cette situation, est-ce que vous avez beaucoup de difficulté à trouver des employeurs, à placer vos étudiants? Est-ce que c'est difficile? Avez-vous du personnel qui s'occupe exclusivement de chercher des employeurs?

**M. Turgeon:** Je peux peut-être répondre à votre question en commençant par la fin.

## [Traduction]

popular than the consolidation of our budgets. Of course, co-operative programs are still of interest to us. Over the past four years, we have nevertheless seen some growth in our programs, in terms of the numbers of programs. Programs have been added recently. However, our university is already at capacity or over-capacity levels in those fields for which the labour market is most receptive.

In the field of data processing, for example, we have quintupled, since 1975, the number of admissions on the campus to the fields of data processing, management data processing and applied mathematics. In the present context, it is impossible for us to accept more admissions. We are already at capacity and, without a greater infrastructure and more staff, it is impossible for us to accept more candidates both in that faculty and in the engineering faculty.

**Mr. Marceau:** The need is there.

**Mr. Turgeon:** The demand is there. A demand is felt, especially in data processing where, as I have said, there are increased opportunities for employment. We are faced with the impossibility of exceeding capacity.

**Mr. Marceau:** Thank you.

**The Chairman:** Mr. Turgeon, we now have with us Mr. David Orlikow, member for Winnipeg North and critic for the New Democratic Party. We also had, for a few minutes, Brian Tobin, a member from Newfoundland, but he has already left.

I have a few questions.

How do you organize your programme? Is it four months at the university and four months outside, as in Waterloo, or do you work a different way?

**Mr. Turgeon:** The co-operative programs at Sherbrooke run the same way as those at Waterloo. The students alternate between the campus and the working world. This rotation is done by term, of course; that is, the students alternate between the university and the working world every four months.

**The Chairman:** Yes. Many of the witnesses who have appeared before this committee have said that Canadian industry had perhaps the worst record in the Western world for on-the-job training. Less than 20 per cent of our industry does on-the-job training, as compared to West Germany, where 85 or 90 per cent of industry use this system. Under these circumstances, then, is it very difficult for you to find employers, to place your students? Do you have staff dealing exclusively with finding employers?

**Mr. Turgeon:** Perhaps I could answer your question by starting at the end.



## [Text]

Le service que je représente est un service qui a pour mandat justement de dénicher les stages pour chacun de nos étudiants.

Cela peut vous donner une idée de l'importance que Sherbrooke attache à la formule coopérative.

Le service de la coordination que je représente est le deuxième service en importance de l'université en termes de personnel employé. Il y a seulement la bibliothèque de l'université qui emploie plus de gens, tant au niveau professionnel que de soutien, à l'intérieur de l'université.

Nous sommes présentement au service de coordination 27 personnes, dont 16 professionnels qui assurent les stages aux étudiants, qui contactent les employeurs, qui dénicher des emplois pour les étudiants à l'intérieur des entreprises. Ce personnel-là représente un effort budgétaire important pour l'Université de Sherbrooke.

A l'intérieur de chacun des programmes de Sherbrooke, vous avez des spécialistes qui sont diplômés de ces programmes-là et qui ont pour mandat de dénicher des emplois, de suivre les étudiants en stage et d'évaluer l'apprentissage qui se fait là.

Pour ce qui est de la deuxième partie de votre question, il est certain que dans certains domaines, il est difficile pour nous d'avoir le nombre d'emplois suffisant, 12 mois par année. Il y a des périodes où c'est relativement plus facile et il y a des périodes où c'est plus difficile.

Dans les domaines où la demande est très forte, domaines que je vous ai signalés tout à l'heure, il n'existe pas tellement de problèmes, c'est-à-dire dans le domaine de l'informatique et le domaine du génie. Dans d'autres domaines plus spécialisés, toutefois, dans le domaine de la physique, dans le domaine de la chimie, on a parfois, avec le cycle économique, de la difficulté à placer nos étudiants. Dans tous les cas, cependant, des études préalables avaient été faites nous indiquant quelles étaient les capacités du marché du travail d'une façon permanente de manière à ce que nous soyons en mesure de placer nos étudiants. Mais il arrive quand même que des problèmes de conjoncture se présentent.

**Le président:** Où, par exemple, trouvez-vous ces emplois? Est-ce surtout dans les Cantons de l'Est ou est-ce à Montréal, dans les villes du Québec et même, de temps à autre, à l'extérieur du Québec, par exemple à Ottawa? Pouvez-vous nous donner une idée précise de la situation?

**M. Turgeon:** Bien sûr.

Il serait peut-être souhaitable que nous trouvions de l'emploi en grande quantité à l'intérieur de l'Estrie pour nos étudiants. Ce serait, je pense, impossible, quand on regarde le nombre d'étudiants, que le marché de l'Estrie, que l'industrie ou même les fonctions publiques à l'intérieur de la région puissent prendre même une partie importante de nos étudiants. La très grande majorité de nos étudiants travaille dans la région de Montréal et dans la région de Québec. Dans certains programmes, on a des employeurs qui ont une importance significative sur la Côte-Nord et dans le Bas-du-Fleuve et c'est une façon marginale que nos étudiants vont à l'extérieur. Même si un

## [Translation]

I represent a service which has the task of finding traineeships for each of our students.

This perhaps gives you some idea of the importance that Sherbrooke attaches to the co-operative system.

The co-ordination service which I represent is the second largest service of the university, in terms of staff employed. In the university, only the library employs more people, both at the professional level and at the support level.

At present, the co-ordination service employs 27 people, 16 of which are professionals, responsible for the traineeships of the students; they get in touch with employers, and find employment for the students in companies. This is a considerable effort as far as the budget of the University of Sherbrooke is concerned.

In each of the programs at Sherbrooke, there are specialists who have graduated from those programs and whose task it is to find employment, to follow up on the students during their traineeships and to assess those traineeships.

As for the second part of your question, we do have difficulty finding a sufficient number of jobs, 12 months out of the year, in certain sectors anyway. There are periods when it is relatively easy and there are periods where it is more difficult. In the sectors I mentioned a moment ago, where demand is very heavy, we do not have many problems; here I am speaking of data processing and engineering.

In other more specialized fields, however, for example, in physics or chemistry, we do sometimes experience difficulty in placing our students, according to the cyclical economic trend. In any case, however, previous studies have shown the capacity of the labour market on an ongoing basis, so that we can better place our students. Even so, some cyclical problems do arise.

**The Chairman:** Where, for example, do you find these jobs? Is it mainly in the Eastern townships or is it in Montreal, in the towns of Quebec and even, from time to time, outside of Quebec, for example, in Ottawa? Could you give us a clear idea of the situation?

**Mr. Turgeon:** Of course.

It would perhaps be desirable to find a large number of jobs for our students in the Eastern townships. Given the number of students, it would, I think, be impossible for the market of the Eastern townships, the industry or even the Public service within the region to take on even a large portion of the total. The large majority of our students work in the Montreal and Québec regions. In some programs, we have employers working on a fairly large scale on the North Shore and in the Lower St. Lawrence region and it is only to a marginal extent that our students go outside the province. Even though an effort is being made, I did stress a moment ago the great

**[Texte]**

effort est fait, je vous ai souligné tout à l'heure des problèmes de mobilité importants de la main-d'œuvre chez nous et la très grande majorité de nos étudiants font des stages à l'intérieur du Québec. Et Montréal garde une place prépondérante chez nos employeurs.

• 1615

**Le président:** Ma dernière question. Dans vos remarques, vous avez mentionné que vous aviez douze programmes au niveau du baccalauréat et deux programmes au niveau de la maîtrise. Maintenant, avez-vous apporté certains changements dans nos programmes depuis que vous avez commencé en 1967? Avez-vous éliminé certains programmes, par exemple un ou deux, ou en avez-vous créé des nouveaux? Et prévoyez-vous apporter d'autres changements? Quels programmes seront les plus en demande dans ce genre d'enseignement?

**M. Turgeon:** D'accord. Depuis l'existence des programmes coopératifs à Sherbrooke, les programmes qui ont été mis sur pied et qui ont été abandonnés se sont limités à deux programmes en service social, un programme au niveau du baccalauréat et un programme au niveau de la maîtrise en service social. Et je ne peux pas dire, aujourd'hui, que l'abandon de ces deux programmes-là ait une quelconque origine quant au manque d'emplois possible pour nos étudiants. C'est un changement à l'intérieur du cadre légal au Québec, c'est-à-dire l'inclusion du bill 65 qui a introduit des stages obligatoires dans la formation des travailleurs sociaux au Québec. Ces stages-là devenaient une activité académique et faisaient partie du curriculum crédité des étudiants. De sorte qu'un stage de travailleur social au Québec fait maintenant partie d'un programme d'étude et est crédité, et doit être offert à l'entreprise qui reçoit l'étudiant sans rémunération. De sorte que, depuis le moment où cette loi-là est entrée en vigueur, il a été impossible pour nous de continuer les stages coopératifs. Parce que vous savez que l'une des caractéristiques des programmes coopératifs est que les stages sont rémunérés et que l'étudiant ne reçoit pas de crédits, actuellement, pour ces stages-là à l'intérieur de l'entreprise. À compter du moment où ces deux caractéristiques-là n'existaient plus, il devenait impossible pour nous de garder ces deux programmes-là. De sorte que ce n'est pas pour des raisons de demandes insuffisantes avant l'inclusion de la loi, mais c'est plutôt pour un changement de cadre légal que les programmes ont été abandonnés.

Pour ce qui est de la deuxième partie de votre question, il y a eu des programmes qui ont été mis sur pied depuis 1967, principalement depuis 1974 jusqu'à aujourd'hui, et qui se développent. On est en train, à l'Université, de développer certains des programmes que je vous ai mentionnés tout à l'heure. Même si on a atteint la capacité dans le domaine de l'informatique, il est certain qu'il y a d'autres programmes, par exemple, en rédaction-recherche, en économique, qui sont encore en croissance et où il y a encore des possibilités de développement.

Vous me demandez de préciser comme troisième élément de réponse quelles seraient les possibilités de développement pour l'avenir ou comment on voit l'avenir chez nous. Il est certain que la vision de l'avenir est jusqu'à un certain point condition-

**[Traduction]**

mobility problems of labour in Quebec and the vast majority of our students do traineeships within the province. Montréal remains a major centre for our employers.

**The Chairman:** My last question. In your comments, you mentioned that you had 12 programs at the undergraduate level and two programs at the Master's level. Have any changes been made in your programs since you started in 1967? Have you dropped certain programs for example one or two, or have you created new ones? Do you foresee any other changes? What programs are the most in demand in this type of education?

**Mr. Turgeon:** Well, since the co-operative programs were set up in Sherbrooke, only two programs have been abandoned, one at the Bachelor's level and one at Master's level, both in Social service. And I cannot say now whether these two programs were dropped because of a lack of job possibilities for our students. It was a change in the legal framework in Québec, that is the inclusion of Bill 65, which introduced obligatory traineeships in the training of social workers in Québec. Those traineeships then became an academic activity and were part of the accredited curriculum of the students. Thus, the traineeship of a social worker in Québec is now part of a study program and credits are given for it. The traineeship is offered by a company on a non-paid basis. Since the coming into force of that law, it has therefore not been possible for us to continue co-operative traineeships. As you know, one of the characteristics of co-operative programs is that the traineeships are done on a paid basis and the student receives no credits, at present, for traineeships done within a company. These two characteristics no longer being present, it was impossible for us to maintain the program. Therefore, it is not for lack of demand before the implementation of the law, but rather because of a change in the legal framework that these programs were dropped.

As to the second part of your question, programs have been added since 1967, mainly since 1974; they are still being developed. At present, in the university, we are developing some of the programs I mentioned a moment ago. Even if we have reached capacity in data processing, there are certainly other programs, for example, economic text writing-research, which are still growing and where there is still a possibility for development.

You also asked me to give you some idea of the possibilities for development in future or how we see the future. Clearly, any vision of the future is to a certain extent conditioned by the supplementary funds required for the introduction of new



[Text]

née par les efforts budgétaires que demande l'instauration de nouveaux programmes coopératifs. Je vous ai mentionné tout à l'heure quel effort l'Université faisait au point de vue budget pour les programmes coopératifs. Cela représente tout près d'un million de dollars pour une université qui compte un maximum de 10,000 étudiants à temps complet, c'est-à-dire autant pour ce qui est des cours qui sont offerts à temps partiel que des cours offerts à temps régulier. De sorte qu'il est difficile de prévoir que l'université, dans le contexte actuel, sera en mesure de créer de nombreux programmes à l'avenir. Toutefois, des développements seraient possibles, sur le plan institutionnel chez nous, par l'addition d'infrastructures et de personnel à l'intérieur de l'informatique. Cela m'apparaît être une possibilité au moment où je vous parle. Il serait possible chez nous, je pense, d'accentuer encore plus dans ce domaine-là. Pour ce qui est du domaine du génie, il serait possible de former des ingénieurs en plus grand nombre. Et les contraintes que je vous ai énumérées tout à l'heure sont les principales responsables, je pense bien, de l'impossibilité d'aller plus loin.

• 1620

**Le président:** Merci. Maintenant, le député Jim Hawks, de Calgary, veut poser des questions.

**M. Hawkes:** Merci, monsieur le président. Pardonnez-moi, parce que je dois continuer en anglais. I have several issues that are headed, I think, by your comments about mobility. It seems to me that one of the responsibilities of a federal Parliament and any policy recommendations it might make must at least in part be directed to the young people of the country and their training, and that includes the aspect of mobility. I think you are the only witness I have been with who has so strongly and forcefully indicated that young people between 21 and 23 have a head set at this time which makes them extremely reluctant to move to other parts of this country even for relatively short periods of training, for a four-month placement or a six-month placement, not a permanent job and a permanent move. But there is reluctance to move for short-term training, and I am wondering if you have any advice to this committee about what we might do, if we are missing the young people who are attending your university in terms of some kind of mindset that would allow them to move to other parts of this country for training. What is it that we might recommend to the Parliament of Canada that might begin to turn that around, that might increase the willingness of young people to move to other parts of the country for training? Do you have any suggestions for us?

**M. Turgeon:** Premièrement, je dois souligner que je n'ai pas une connaissance des problèmes de mobilité pour l'ensemble de la main-d'œuvre canadienne. Je connais certains énoncés, comme je l'ai dit tout à l'heure, au sujet de travaux qui ont été faits par le professeur Courchene, par exemple, de l'Université Western Ontario. Il a déjà publié un travail notant une différence significative entre la mobilité de la main-d'œuvre québécoise et la main-d'œuvre d'autres provinces du Canada.

[Translation]

co-operative programs. I mentioned a moment ago the efforts the university was making, from the budgetary point of view, to support co-operative programs. Our co-operative programs budget is close to \$1 million, which is considerable for a university with a maximum of 10,000 full-time students, that is both for part-time courses and full-time courses. It is therefore difficult to foresee whether universities, in the present context, will be able to create very many programs in the future. However, some developments will be possible for us, institutionally speaking, through the addition of the necessary infrastructures and personnel within the framework of computerization. That is a possibility in my mind as I am here before you. It would be possible for us, I think, to stress that area even more. As far as engineering is concerned it would be possible to train many more engineers. The restrictions I listed earlier are the main reasons for which, I think, it would be impossible to go any further.

**The Chairman:** Thank you. I will now give the floor to Jim Hawks, member for Calgary.

**Mr. Hawkes:** Thank you, Mr. Chairman. I am terribly sorry, but I must continue in English. J'ai quelques questions à vous poser. La première porte sur les commentaires que vous avez faits au sujet de la mobilité. Compte tenu des responsabilités qui reviennent au Parlement, toute recommandation qu'il pourrait faire en matière de politique dans ce domaine devrait, du moins en partie, porter sur les problèmes des jeunes gens de ce pays et sur leur formation, ce qui comprend le facteur mobilité. Vous êtes, je pense, le seul témoin que j'ai rencontré qui ait expliqué de façon aussi directe et vigoureuse que les jeunes gens âgés de 21 à 23 ans ont déjà certaines idées fixes et que c'est pourquoi ils hésitent tant à déménager et à s'installer ailleurs au pays, ne serait-ce que pour des stages de formation très courts ou pour des postes de 4 ou 6 mois, sans même parler d'emplois permanents ou de déménagements définitifs. Ils hésitent à déménager pour faire de la formation à court terme, et je me demande si vous n'auriez pas quelques conseils à donner à notre comité à ce propos. Comment faire pour que ces jeunes gens, inscrits dans votre université, changent d'idée et acceptent de se rendre ailleurs au pays pour acquérir la formation dont il ont besoin? Que pourrions-nous recommander au Parlement canadien pour changer cette attitude et rendre les jeunes moins rébarbatifs à l'idée de déménager ailleurs au pays pour parfaire leur formation? Auriez-vous quelque chose à nous proposer?

**Mr. Turgeon:** First, I must point out that I do not have expert knowledge in the field of mobility problems for Canadian manpower as a whole. I do know certain propositions, as I said before, concerning work done by Professor Courchene, for example, from the University of Western Ontario. He has already published a paper concerning the significant difference there is between Quebec manpower mobility and the mobility of manpower from other Canadian provinces. I would not like

## [Texte]

Je ne voudrais pas m'attarder sur les causes de ce manque apparent de mobilité qui a été souligné dans ces travaux-là.

En ce qui concerne les étudiants qui sont dans des périodes d'apprentissage ou de stage et qui doivent se déplacer pour faire des stages, il est évident que les problèmes de transport ont sûrement un facteur important. Il y a une nette différence quand vous regardez le revenu total escompté par un étudiant pour un stage de quatre mois; il y a sûrement un impact important pour l'étudiant qui doit se déplacer de Sherbrooke à certaines provinces de l'Ouest, par exemple, même si certaines expériences de travail peuvent lui paraître très importantes ou très intéressantes.

Certains employeurs de l'Ouest ont, au cours des dernières années, fait certains efforts pour attirer nos étudiants chez eux. J'ai souligné tout à l'heure l'aspect marginal de leur succès pour attirer ces étudiants. Il y a, bien sûr, l'élément dont je vous ai parlé tout à l'heure, soit les coûts de transport.

Je pense que la question linguistique peut aussi y être pour quelque chose. Comme vous voyez, je vous parle en français, et la très grande majorité des étudiants chez nous s'expriment plus facilement dans cette langue-là que dans la langue de Shakespeare; fort probablement que l'aspect linguistique peut jouer quelque peu à l'intérieur du manque de mobilité de nos étudiants. D'après l'expérience de d'autres universités au Canada, je ne pourrais pas vous dire que ce manque de mobilité-là est général dans les institutions qui ont le programme coopératif. Je pense en particulier à l'université de Waterloo où je crois, la mobilité est relativement bonne, bien que je ne puisse pas témoigner d'un taux de mobilité extraordinaire, je ne le connais pas assez.

• 1625

En ce qui concerne les suggestions que je pourrais faire à votre Comité dans ce domaine-là... Je pense qu'effectivement une réduction des coûts de transport, serait sûrement un élément. Peut-être aussi encourager certains employeurs à inviter les étudiants à se présenter chez eux, en leur offrant la possibilité peut-être, tout en acquérant un peu plus de connaissances de la langue anglaise de vivre dans un cadre où il serait possible pour eux de vivre d'une façon plus agréable. C'est une suggestion que je vous fais comme cela pour avoir parlé à certains des étudiants que l'on tentait de placer à l'extérieur du Québec. Je pense que c'est un des éléments; l'aspect linguistique peut constituer sûrement un des aspects importants dans le manque de mobilité.

Je m'excuse de ne pas pouvoir vous offrir de suggestion; il faudrait peut-être que chez nous on fasse un peu plus de travaux là-dessus.

**Mr. Hawkes:** That might be helpful. I guess the two policy possibilities which you suggest... I would like to check with you, but it might be possible for this committee to recommend travel bursaries, that the federal government institute a system of travel bursaries for students involved in co-operative education in areas in which we do have skill shortage, and some possibility maybe of the necessity to use Canadawide as a potential placement.

## [Traduction]

to go on at length on the causes of this apparent lack of mobility which has been pointed out in those papers.

As for the students going through learning or training periods and who must move in order to get that training, it is quite clear that transportation problems are certainly an important factor. There is a net difference when you look at the total revenue the student can count on for a four-month training period; this certainly has an important impact for the student who must move from Sherbrooke to a Western province, for example, even though certain work experiences may seem very important or very interesting to him or her.

During the last few years, certain Western employers have made a special effort to attract our students over there. I did point out before the marginal success they had in attracting them. Of course, there is the element I was speaking about before, the cost of transportation.

I think the language question also comes into play. As you can see, I am speaking French to you and the vast majority of our students do express themselves far more easily in that language than in Shakespeare's. The language question most probably has something to do with the lack of mobility of our students. Judging from the experience of other Canadian universities, I would not say that such a lack of mobility is general to all institutions offering a co-operative program. I am thinking in particular of Waterloo University, where there is fairly good mobility, although I cannot give you precise information on the degree, not being familiar enough with the situation.

As for suggestions I might be able to give your committee on that score, I think that a reduction in travelling costs would indeed be a factor. Employers might also be encouraged to invite students, so that they would be able to improve their knowledge of English and perhaps live in a more agreeable setting. This is a suggestion which comes to mind as a result of conversations I have had with students we have tried to place outside of Québec. I think that the language aspect may constitute one of the most important factors explaining lack of mobility.

I am sorry I cannot make any suggestions; we should probably give this question more consideration.

**M. Hawkes:** Ce serait peut-être utile. Vous avez soulevé deux possibilités. Le comité pourrait recommander que des bourses de voyage soient disponibles aux étudiants participant à un programme coopératif dans certains domaines où il y a des pénuries de main-d'œuvre qualifiée à l'échelle nationale.



## [Text]

The other possibility, particularly for students in your area perhaps, would be some kind of federally funded immersion program. There are Secretary of State bursaries which now exist for six-week periods of time for students to move to other areas of the country and immerse themselves in whatever their second language happens to be. If that bursary program and travel subsidy program were to be recommended by this committee for students of the kind you deal with, could you give us some sense whether or not you think those would achieve the desired kind of results, that people would move?

**M. Turgeon:** Il est extrêmement difficile pour moi de répondre à votre question d'une façon précise. Je pense bien que tout effort cherchant à réduire les coûts financiers des placements, et la difficulté à s'exprimer dans une langue où les étudiants sont moins à l'aise, tout effort dans ce sens-là, je pense est de nature à aider la mobilité. Je crois que ma réponse est suffisamment claire pour le moment.

**Mr. Hawkes:** Okay, it was a guess I was looking for. You mentioned that you proceed on the basis of labour market studies to develop your placement. What is the labour market area that you are dealing with in those studies? Are you just looking inside the province of Quebec? Do you come into the francophone areas of Ontario or into New Brunswick, or do you pretty well restrict your studies on labour market possibilities to the province of Quebec?

**M. Turgeon:** Je dois vous dire que sur le plan pratique, depuis six ans que je travaille à l'université de Sherbrooke, la très grande majorité des études de marchés se sont confinées au Québec et dans les régions limitrophes du Québec... Je veux dire Ottawa, un petit peu l'extérieur du Québec, vers l'Ontario, surtout vers l'ouest. Les études de marchés auxquelles j'ai participé se sont limitées à ces régions-là, principalement.

**Mr. Hawkes:** Okay. You mentioned that the program was relatively new and I would think that one of... There are really two areas of difficulty in co-operative education that are immediately apparent in starting it up. One is dealing with employers; getting employers eager to participate. It takes a lot of work. I wonder if you have any kind of short list in your head of things you could recommend to this committee as important if you are going to get employers to participate.

• 1630

**M. Turgeon:** Je pense qu'il y aura dans ma réponse des éléments qui se retrouvent déjà dans la soumission qui a été faite par l'Association canadienne de l'enseignement coopératif. Au plan institutionnel, chez nous, bien sûr, il y a des efforts réels qui sont faits, je pense, pour intéresser les employeurs à participer d'une façon supérieure à la philosophie de l'enseignement coopératif. Je pense que plusieurs institutions au Canada agissent comme nous et que les efforts, à l'avenir, pourraient passer par le biais d'une association que nous avons et viseraient beaucoup plus à faire des campagnes de publicité auprès des employeurs, des campagnes beaucoup plus vastes que les campagnes de sollicitation qui sont faites par une institution avec des moyens très limités.

## [Translation]

Une autre possibilité, surtout pour les étudiants de votre région, serait une sorte de programme d'immersion linguistique financé par le fédéral. Il existe maintenant des bourses accordées par le Secrétariat d'État pour l'apprentissage de la deuxième langue pendant six semaines dans une localité où cette langue est parlée. Si ces deux mesures étaient préconisées par le comité pour vos étudiants, pensez-vous que nous obtiendrions les résultats recherchés, c'est-à-dire une meilleure mobilité?

**Mr. Turgeon:** It is very hard for me to give you a clear cut answer. I think that mobility would indeed be enhanced through measures aimed at reducing moving costs and helping students acquire better fluency in their second language. That is about as much as I can say now.

**M. Hawkes:** Je voulais simplement savoir votre réaction. Vous dites que votre placement se fait en fonction d'études du marché du travail. Sur quel marché du travail ces études portent-elles? Vous limitez-vous à la province de Québec? Ou tenez-vous compte aussi des régions francophones de l'Ontario et du Nouveau-Brunswick?

**Mr. Turgeon:** For the six years that I have been working with the university of Sherbrooke, the great majority of market studies were limited to Quebec and the areas bordering on the province; mainly to the west, that is Ontario and particularly Ottawa. The market studies I have been involved in were largely confined to that area.

**M. Hawkes:** Vous dites que certains programmes sont relativement récents. Un programme coopératif comporte deux difficultés évidentes au début. Il faut d'abord solliciter la participation des employeurs et cela exige beaucoup de travail. Pouvez-vous nous énumérer brièvement les éléments importants pour obtenir le concours des employeurs.

**Mr. Turgeon:** I think that some of the things I might mention were probably noted in the submission presented by the Canadian Co-Operative Education Association. As an institution, we do make efforts to interest employers in the philosophy of co-operative education. I think this is also the case for other institutions in Canada and, in the future, I expect that our association will be engaged in large-scale publicity campaigns and public relations with employers and will be able to accomplish more than individual institutions with limited means.

## [Texte]

Déjà, l'Association canadienne de l'enseignement coopératif, avec des moyens très modestes, tente d'intéresser des employeurs à la philosophie coopérative. Cette association compte maintenant un peu plus de 300 membres; je pense que le chiffre au moment où je vous parle est d'à peu près 350 membres. Il y a déjà une centaine d'employeurs qui sont membres et qui partagent avec nous la philosophie du régime coopératif, c'est-à-dire l'apprentissage par des stages de travail, l'apprentissage sur le tas. Si l'Association pouvait dans un proche avenir se procurer des moyens pour atteindre ce but, je pense que des campagnes de promotion pourraient être envisagées sur le plan national de façon à ce que l'entreprise, beaucoup plus largement qu'aujourd'hui, adopte cette philosophie-là et devienne un partenaire plus permanent de l'enseignement coopératif. Je dis tout cela, mais je n'oublie pas, bien sûr, que depuis près de quinze ans, Sherbrooke en particulier survit parce que les employeurs ont bien voulu participer à l'enseignement coopératif. Je ne voudrais d'aucune façon diminuer l'effort qui a été fait par certains employeurs pour que nos programmes survivent et continuent, même dans des années de conjoncture regrettable, à survivre et à se développer. Je pense cependant que les entreprises au Canada pourraient participer davantage à l'enseignement coopératif si elles le connaissaient mieux. Ceci peut être fait par des moyens qu'une institution seule peut difficilement se payer. Mais une association qui partage les mêmes buts, les mêmes objectifs pourrait peut-être, si les moyens lui étaient donnés, mousser la publicité de nos programmes.

**Mr. Hawkes:** There seem to be three possible ways to spend, let us say, \$100,000. One would be advertising for employers in the media. Another would be to have a staff person with sufficient budget to go and do it face to face. Another would be to use the \$100,000 as a kind of bribe; you could offer a business so much money to participate and to take students. Out of your experience, can you put those in some kind of priority for me? If you had a limited amount of money, which of those three directions would you think would have the greatest pay-off?

**M. Turgeon:** Je pense qu'il y a une hypothèse de départ qu'il faut bien faire; il faut qu'il soit possible pour chacune des institutions dont on parle, les institutions d'éducation, d'offrir ce que les employeurs demanderont. C'est pour cela que le troisième élément que vous signalez, soit donner d'une certaine façon des subsides à l'employeur de façon à ce qu'il puisse embaucher nos étudiants en stage, représente un moyen efficace pour des programmes très restreints. Comme je vous l'ai mentionné plus tôt, là où l'on a les plus grandes possibilités d'emploi, là où le monde du travail demande plus de main-d'œuvre, l'Université de Sherbrooke est déjà à capacité; elle a déjà atteint sa capacité de production. Il est impossible pour nous d'avoir plus d'étudiants admis que nous n'en avons aujourd'hui. Quand on parle de campagne qui viserait à faire participer plus les employeurs, quand on parle d'une campagne nationale de publicité, qui est le premier moyen que vous avez souligné, je pense que des campagnes comme celles-là seraient aussi de nature à faire prendre conscience au public en général des problèmes que les universités ont à avoir plus de ressources pour offrir plus de programmes. Ce n'est pas simplement une

## [Traduction]

The Canadian Co-operative Association has already, with very modest means, begun to acquaint employers with the philosophy of co-operative education. At the present time, it has, I believe, approximately 350 members. There are about 100 employers who are members and share our view on co-operative education, being convinced of the importance of on-the-job experience and training. If the association is able to obtain the necessary funds, I think that it may soon consider national promotion campaigns, in order to gain wider acceptance of our philosophy from businesses and greater participation from these partners. In saying this, I hasten to point out that over the past 15 years, Sherbrooke, in particular, has been able to survive because of employers' willingness to co-operate. I do not want to downplay in any way the efforts made by a number of employers, to enable the continuance and development of our programs, even in years when the economy was slow. But I think that we could obtain greater involvement in co-operative education from the Canadian business community at large, if co-operative education were to be made better known. This can be done through a means which a single institution would find difficult to afford. An association, sharing the same aims and objectives, could probably—with the proper means at its disposal—give our programs a fairly high profile.

**M. Hawkes:** Il semblerait y avoir trois possibilités de dépenser, disons, \$100,000. On pourrait consacrer cet argent à la publicité dans les médias pour les employeurs. On pourrait engager une personne chargée de faire la promotion de l'enseignement coopératif auprès des employeurs. On pourrait enfin utiliser cet argent pour donner des incitations financières pour entreprises de participer et d'accepter des étudiants. Compte tenu de votre expérience, pourriez-vous m'indiquer votre préférence devant ces trois options? Avec un budget limité, quelle possibilité vous semblerait la plus rentable?

**Mr. Turgeon:** I think it should be acknowledged at the outset that each of the educational institutions should be able to offer what the employers are looking for. This is why your third suggestion, which would consist of some type of subsidy for the employer—so that he can hire our students for a work experience—would probably be an efficient approach for very limited programs. I have already mentioned that in areas where the greatest job possibilities exist and where there is the largest demand for manpower, the university of Sherbrooke is already working at full capacity. It has already reached its production capacity. It is impossible for us to have more students than we have at the present time. I think that campaigns aimed at encouraging employment participation, and advertising on a national scale, which was your first suggestion, would also help to increase public awareness of the problems experienced by universities in obtaining more resources to expand their programs. It is not simply a matter of having greater employer participation or increasing the number of our students hired, but actually making it possible to train a greater number of students.



## [Text]

façon de faire en sorte que les employeurs participent plus ou embauchent plus de nos étudiants. Il s'agit, pour nous, de rendre aussi les employeurs capables d'embaucher des étudiants que nous pourrions leur offrir.

• 1635

Ainsi, une campagne de publicité nationale pourrait viser à sensibiliser le public au problème qu'ont les universités pour ce qui est d'offrir des programmes dans des domaines où la demande est très forte, et où elles sont à pleine capacité présentement.

Est-ce que je réponds bien à votre question?

**Mr. Hawkes:** You have not dealt with the importance of a staff person who is full-time on recruiting employers and who can go out and do that. Where does that fit, compared with the other two possibilities?

**M. Turgeon:** D'accord. Est-ce que vous parlez de personnel à l'intérieur de l'institution chez nous, ou si vous parlez de personnel qui pourrait être embauché, par exemple, par une association qui regrouperait les deux ensemble, une maison d'éducation? Est-ce que vous pensez plutôt... Vous pensez aux deux?

**Mr. Hawkes:** Either; just to do the job of recruiting employers. Is that face-to-face contact and time to do it very important?

**M. Turgeon:** Bien sûr qu'à l'intérieur de l'université, chez nous, présentement, on fait face à des problèmes budgétaires sérieux. Il y a même des projets d'embauche de personnel supplémentaire qui ont été abandonnés à cause des restrictions budgétaires.

Il est certain que, dans certains domaines que je vous ai soulignés, du personnel additionnel serait bienvenu au moment où je vous parle. C'est bien sûr.

**Mr. Hawkes:** We get comments from students from time to time, and certainly from employers, that the products of an educational system, the graduates, have been taught in a nonpractical manner; they are not ready to do anything that needs being done on the job. Some of that criticism is directed towards the teachers; the teachers, with the passage of time, become less and less familiar with the practical world and they are so into their theory that it is all they teach to their students. I wonder if there is any program at Sherbrooke which keeps your classroom teachers in touch with the practical needs of the world of jobs. Is there any program there, or anything you have done, to get your teachers out into the real world and working from time to time, in an effort to influence the way they teach in the classroom?

**M. Turgeon:** Écoutez, il est certain que toute réponse que je vous donnerais garderait un caractère partiel. Je n'ai pas connaissance de l'ensemble des expériences que les professeurs de l'université peuvent vivre à l'extérieur de l'université.

Bien sûr, les professeurs, dans des domaines dont on parle ici, sont des personnes qui ont des relations avec l'entreprise, que ce soit par des contrats de consultation, que ce soit dans certains domaines où la recherche moins appliquée est surtout

## [Translation]

A national publicity campaign could sensitize the public about the problem experienced by universities in providing programs where there is already a very strong demand and which are now filled to capacity.

Does this answer your question?

**M. Hawkes:** Mais vous n'avez pas parlé de l'importance d'un employé à plein temps chargé de trouver des employeurs. Où situez-vous cette solution par rapport aux deux autres?

**Mr. Turgeon:** Are you talking about a staff person within our institution or someone who might be engaged by our Association? You mean either do you?

**M. Hawkes:** L'un ou l'autre, une personne qui serait chargée de trouver des employeurs. Estimez-vous que le contact direct et le temps nécessaire pour assurer ce contact sont importants?

**Mr. Turgeon:** We do have serious budgetary problems within the university at the present time. In some cases, we have had to give up our intention to hire additional staff because of spending restrictions.

There is no doubt that in certain areas I have already mentioned to you we would very much appreciate additional staff.

**M. Hawkes:** Nous avons entendu de la part de certains étudiants, et surtout d'employeurs, que les diplômés de ces programmes n'ont pas reçu une formation pratique et ne sont pas capables de s'acquitter d'un travail du genre qu'on leur demandera dans la vie réelle. On a formulé certaines critiques à l'égard des professeurs qui, avec le temps, connaissent de moins en moins bien le monde du travail et se concentrent de plus en plus sur la théorie qu'ils enseignent à leurs étudiants. Existe-t-il un programme à Sherbrooke qui permette à vos enseignants de rester en contact avec le milieu professionnel? Les professeurs doivent-ils faire parfois des stages pratiques pour éviter que leur enseignement devienne trop théorique?

**Mr. Turgeon:** It is certain that any answer I could give you would be incomplete. I am not familiar with all the possibilities university professors could take advantage of outside the university.

Of course, the professors we're talking about here already have certain contacts with the industry, be it because of consulting jobs or be it in certain fields where research is more widely followed, for example in chemistry or physics. We

**[Texte]**

populaire, que l'on pense au domaine de la chimie ou de la physique. Bien sûr, on ne peut pas dire que les professeurs n'ont pas de contact avec l'extérieur. Les professeurs ont quand même des travaux qu'ils mènent, commandités par des entreprises ou commandités par des organismes du milieu.

Toutefois, il est certain que, par le biais des programmes coopératifs, les professeurs ont un feedback qui leur parvient de leurs étudiants qui reviennent de stage. Bien sûr. Certains professeurs doivent s'ajuster très rapidement à la demande du marché du travail. La demande dont je vous parle s'est exprimée dans des stages précédents, ou dans des stages que les étudiants viennent de terminer.

Je suis au courant aussi de stages que les professeurs sont invités à faire à l'intérieur d'entreprises qui reçoivent, si je me souviens bien de l'aide, des subventions ou des subsides des gouvernements. Je ne pourrais pas préciser si le gouvernement fédéral participe à ces échanges-là pour les professeurs de Sherbrooke. Je sais que des professeurs de chez nous ont été invités à faire des stages et sont allés faire des stages dans les entreprises, de façon à être mieux préparés et de façon à mieux adapter leur enseignement à des situations pratiques.

• 1640

Toutefois, il y a un élément que je voudrais souligner et qui est important. La formule coopérative elle-même représente un complément important de la formation qui est offerte à l'université. Et je pense qu'un des problèmes qu'il faudrait éviter, c'est de trop insister auprès des professeurs afin qu'ils deviennent des gens qui offrent aux étudiants des choses pratiques. De sorte que les étudiants manqueraient peut-être un aspect important de l'éducation, soit d'ouvrir des horizons à une personne et lui offrir la possibilité de continuer son éducation par la suite. Ce qui est difficile quand un étudiant reçoit seulement des indications pratiques ou seulement des cas à l'université. Il y a quand même tout l'enseignement théorique et il est important pour un étudiant de le connaître. Et je pense que le rôle des professeurs doit être réservé à ce niveau-là.

**M. Hawkes:** Merci.

**Le président:** Une dernière question. Plusieurs témoins ont recommandé la méthode coopérative au niveau secondaire et au niveau du CEGEP en l'adaptant de façon différente à chaque niveau. Croyez-vous que cette formule peut être adaptée au niveau secondaire? Je sais qu'il y a actuellement des cours coopératifs dans les CEGEP, mais est-ce possible, selon vous, au niveau secondaire?

**M. Turgeon:** J'aimerais bien faire une distinction entre l'enseignement collégial au Québec et l'enseignement collégial qui se retrouve dans la majeure partie des provinces ailleurs au Canada. C'est qu'une bonne proportion des étudiants du niveau collégial au Québec iront par la suite à l'université. Tout l'aspect de l'enseignement général au CEGEP conduit les étudiants à l'université, contrairement à ce qui se passe dans le cas des community colleges en Ontario, je pense. Les collèges de l'Ontario que je connais le mieux sont ceux de Fanshawe, de Mohawk et de St. Lawrence.

**[Traduction]**

cannot say that professors don't have any contacts with the outside. Some of them undertake research projects which are financed by private companies or other organizations.

Nevertheless, thanks to these cooperative programs, professors do get feedback from their students about their traineeships. That is evident. Certain professors must gear themselves according to the demand on the job market. This demand has been brought into light by previous traineeships.

I am also familiar with traineeships. Some professors are invited to participate in, by companies who, if my memory serves me right, receive assistance or grants from the various levels of government. I am not sure if the federal government is involved in these exchanges for the Sherbrooke teachers. I know that certain of our professors have been invited and have actually had a period of training within the industry, so as to be better trained, and better able to make their teaching more practical.

However, I must stress one point. Co-operative training per se can represent an important complement to university training. However, we must avoid insisting too much with the professors that they offer very practical courses to students. Should that be the case, students would miss an important aspect of their education, that is opening up cultural horizons, and providing them with the possibility of continuing their education later. This is difficult when a student receives only practical instruction, or case studies in universities. It is important that the student should also know the whole background theory. I think the role of professors should be to provide that training.

**Mr. Hawkes:** Thank you.

**The Chairman:** One last question. Many witnesses have recommended using co-operative training at the secondary level and at the CEGEP level adapted differently for each level. Do you feel that this formula could be used at the secondary level? I know that co-operative courses are now being given in CEGEPs, but in your opinion, is it possible to use them at the secondary level?

**Mr. Turgeon:** I must make a distinction between colleges in Quebec, and community colleges which are found in most of the provinces elsewhere in Canada. A large proportion of the students attending CEGEPs in Quebec intend to go on to university. The whole general teaching in CEGEPs is preparatory to university training, unlike what happens in the community colleges in Ontario, I believe. Those colleges in Ontario which I know best are Fanshawe, Mohawk and St. Lawrence.



*[Text]*

En ce qui concerne le cours qui est offert au CEGEP professionnel, je pense bien que des expériences semblables à ce qui se vit en Ontario pourraient tout à fait être vécues au Québec. Je pense que l'enseignement coopératif au Québec au niveau collégial est à un stade embryonnaire par rapport à ce qu'il est en Ontario. Les institutions dont je viens de vous parler, soit celles de Fanshawe et de Mohawk sont des institutions qui ont à peu près le même nombre d'étudiants en stage que Sherbrooke. Certes, je pense qu'il y a des possibilités de développer l'enseignement coopératif au niveau collégial. Il n'y a pas d'hésitation, et selon le même format qui est vécu au niveau universitaire. Je pense qu'à ce moment-là, les jeunes sont suffisamment mobiles, suffisamment matures pour faire des stages de quatre mois dans l'entreprise, être productifs et rapporter quelque chose à l'employeur.

En ce qui concerne l'expérience au niveau secondaire, je vous avoue que mon expérience est relativement limitée en ce domaine-là. Je connais des personnes qui travaillent dans ce domaine-là et je pense que tout mouvement qui irait dans le sens d'intégrer la formation académique à des situations réelles de travail serait bienvenu en ce qui me concerne. Je pourrais peut-être mettre en question, au niveau secondaire, des stages d'une trop longue durée, des stages qui seraient peut-être de nature à décourager un étudiant à retourner aux études après avoir commencé à toucher un revenu tout en étant très jeune. Mais, je pense que toute expérience du monde du travail serait de nature à faire diminuer le taux de l'abandon des études au niveau secondaire, si cette expérience-là était de nature à les intéresser et était de nature à ne pas les décourager de retourner à l'école parce que le stage a été trop long.

**M. Marceau:** Les gens reçoivent-ils le salaire minimum des entreprises ou s'ils reçoivent le salaire d'un employé ordinaire?

• 1645

**M. Turgeon:** Vous parlez des étudiants au niveau universitaire?

**M. Marceau:** Oui.

**M. Turgeon:** Au niveau universitaire, les salaires sont des salaires qui sont nettement au-dessus du salaire minimum. Les étudiants dont je vous parle, et qui font des stages au niveau du génie, reçoivent le salaire d'un technicien spécialisé dans une entreprise. Je peux vous dire, par exemple, qu'il y a des étudiants qui font des stages au niveau de la maîtrise, ce qui n'est quand même pas le même niveau que le baccalauréat, et qui reçoivent des salaires de professionnels à l'intérieur de l'entreprise.

**Le président:** Alors, je voudrais vous remercier, monsieur Turgeon. Vos remarques étaient très utiles pour le comité. Merci.

**M. Turgeon:** Je vous remercie beaucoup.

**Le président:** Maintenant, nous avons avec nous des représentants de l'École de technologie supérieure de l'Université du Québec, M. André Trudel, directeur des services au milieu technologique et M. Paul Cormier, directeur des services d'aide à l'entreprise. Il y a aussi un autre monsieur dont j'oublie le nom.

*[Translation]*

As to the professional courses offered in CEGEPs, I believe that similar experiences to those used in Ontario could very well be used in Quebec. Co-operative training in Quebec at the collegiate level is embryonic compared to the movement in Ontario. The institutions which I have mentioned, Fanshawe and Mohawk, have approximately the same number of students in training as we have in Sherbrooke. There is no doubt room for development of co-operative training at the collegiate level. And it could without hesitation be carried out along the same format as is used in universities. Young people are usually sufficiently mobile and mature enough to handle a four months stage practical training in industry, in a productive way, which will be profitable to the employer.

As to the secondary level, I am afraid my experience is rather limited. I do know some people who work in that area, and I believe that any who can integrate academic training with practical stages would be most welcome, in my opinion. However, at the secondary level, practical training periods must not be too long, so as not to discourage the student from returning to his studies after he has started earning an income while still quite young. I believe any experience of the labour market would help to decrease the drop-out rate at the secondary level, if that experience was interesting, and short enough as not to discourage the student from returning to school.

**Mr. Marceau:** Are these people in practical training paid a minimum salary, or the regular salary?

**Mr. Turgeon:** Do you mean students at the university level?

**Mr. Marceau:** Yes.

**Mr. Turgeon:** At the university level, the salaries are certainly much higher than the minimum salary. The students in question, who are doing practical work in engineering, receive the salary of a specialist in the industry. For example, there are some students who are doing practical work at the master's degree level, which is higher than a bachelor's level, and who receive the salaries of professionals in the industry.

**The Chairman:** Thank you very much, Mr. Turgeon. Your comments were most useful to the committee. Thank you.

**Mr. Turgeon:** Thank you very much.

**The Chairman:** We will now hear representatives from the l'École de technologie supérieure de l'Université du Québec, Mr. André Trudel, Director of Technological and Environmental Services, and Mr. Paul Cormier, Director of Industrial Assistance Services. There is a third gentleman whose name I do not know.

## [Texte]

**Une voix:** Normand Laurence.

**Le président:** Pardon?

**Une voix:** Normand Laurence.

**Le président:** Merci. Alors, entre ces deux groupes de témoins, j'ai trois résolutions à présenter.

The clerk has suggested to me that in order to carry on our work there are three resolutions the committee might pass if we are willing. The first is to authorize the payment of travel and living expenses to members travelling from their constituencies to meetings of the committee held outside Ottawa when the House is in session. In other words, if a member lives in Newfoundland and we are meeting in Halifax, he could travel direct from Newfoundland to Halifax, or if he lives in Calgary or Montreal and the meeting is in Thunder Bay, so that he will not have to go through Ottawa.

**Mr. Marceau:** I so move, Mr. Chairman.

Motion agreed to.

**The Chairman:** The second one is that the chairman of subcommittees A and B of this committee be authorized to hold meetings to hear and authorize the printing of evidence when a quorum is not present.

Now that is just to hear witnesses and authorize the printing of evidence. We have set up meetings for next week at the request of the committee and they are all organized now. Having taken roll call of the members in some places, for example, we have to divide into subcommittees. For example, at the Thunder Bay meeting, just Mr. Hawkes and I will be there. So while under the previous resolution we could have heard those witnesses together, there are 13 and we have to split. Would the committee agree to that?

**Mr. Lonsdale:** I so move.

Motion agreed to.

**The Chairman:** There is one other thing. Two of our contracts ... All our contracts were supposed to be finished by the end of April and some of them are on the brink of being finished but did not finish on time. Mr. Chikinos has finished his work—it is now finished—but it was not completed by May 1 and he has to be paid for those additional days. By the way, they are all within the total number of days we allocated but they were not done by the end of April. Mr. Ahmid is almost finished and needs a bit more time, but again, he has not exhausted all the days allocated to him. Mr. Bryant has not finished his report yet but it should be done in two weeks.

Would the committee authorize me to give the additional extension, let us say, until the end of June, for these people to finish their work? I say until the end of June but obviously they have to be done within ... I met with Mr. Swartz this morning and said that they should be finished within a few weeks at least. Is that agreeable?

**Some hon. Members:** Agreed.

**Le président:** Maintenant, nous avons, comme j'ai expliqué, les représentants de l'École de technologie supérieure. Messieurs, pouvez-vous expliquer pour nous votre programme et, en plus de ça, vos recommandations pour un comité comme le

## [Traduction]

**A Voice:** Normand Laurence.

**The Chairman:** I beg your pardon?

**A Voice:** Normand Laurence.

**The Chairman:** Thank you. Before we hear the witnesses, I have three motions to pass.

Le greffier m'a avisé qu'il faudra adopter trois motions pour autoriser certaines parties de notre travail. La première a pour but d'autoriser le paiement des frais de déplacement pour les députés qui se rendent de leurs circonscriptions directement aux réunions du comité tenues à l'extérieur d'Ottawa, lorsque la Chambre siège. En d'autres mots, si un député habite à Terre-Neuve, et que la réunion a lieu à Halifax, il peut voyager directement de Terre-Neuve à Halifax, s'il habite à Calgary ou à Montréal et que la réunion a lieu à Thunder Bay, il peut s'y rendre directement sans passer par Ottawa.

**M. Marceau:** Je le propose, monsieur le président.

La motion est adoptée.

**Le président:** La seconde a pour but d'autoriser les présidents des sous-comités A et B de ce comité à tenir des audiences, et d'autoriser l'impression des témoignages lorsque le quorum n'est pas atteint.

Bien sûr, cela permet d'entendre les témoins et d'en imprimer les comptes rendus. A la demande du comité, on a organisé des réunions pour la semaine prochaine. D'après un sondage auprès des députés, on devra se diviser en sous-comités. Par exemple, à la réunion de Thunder Bay, seulement M. Hawkes et moi-même serons présents. Aux termes de la résolution précédente, nous pouvions entendre ces témoins ensemble, toutefois il y en a 13 dans le cas présent, et nous devons nous diviser. Le comité est-il d'accord?

**M. Lonsdale:** Je le propose.

La motion est adoptée.

**Le président:** Il reste encore un sujet à traiter. Tous nos contrats devaient se terminer à la fin d'avril, et les personnes en question ont presque terminé leur travail, d'autres n'ont pas terminé à temps. M. Chikinos a terminé son travail, mais pas avant le 1<sup>er</sup> mai, et on doit lui payer les jours de travail additionnels. Ces jours additionnels n'excèdent pas le nombre total de jours de travail autorisés, mais ils n'ont pas été complétés avant la fin d'avril. M. Ahmid a presque terminé son travail et on doit lui accorder plus de temps. Mais lui non plus n'a pas épuisé les jours alloués. M. Bryant n'a pas encore terminé la rédaction de son rapport, il requiert encore deux semaines.

Le comité m'autorise-t-il à prolonger jusqu'à la fin de juin les contrats de ces personnes qui doivent terminer leur travail? Je dis jusqu'à la fin de juin, mais bien sûr, suite à ma réunion avec M. Swartz ce matin, les contrats doivent être finis d'ici quelques semaines. Etez-vous d'accord?

**Des voix:** D'accord.

**The Chairman:** Now, as I said earlier, we have representatives from the l'École de technologie supérieure.. Gentlemen, would you explain your program to us and give us any recommendations you might have for this committee? As you



## [Text]

notre? Comme vous le savez, le Comité a le mandat d'étudier la formation technique au Canada et de recommander des améliorations à cette formation. Nous cherchons des solutions à la pénurie d'employés spécialisés. après votre présentation, nous aurons des questions et un peu de dialogue.

• 1650

**M. André Trudel (directeur des services au milieu technologique, École de technologie supérieure):** Merci, monsieur le président, messieurs les membres du Comité.

D'abord, au nom de l'École, j'aimerais vous remercier de nous avoir invités à témoigner devant votre Comité au sujet des besoins en main-d'œuvre au Canada durant les années 80.

Je me dois, au départ, de faire état de la situation de l'École de technologie supérieure que certains, peut-être, ne connaissent pas, ou connaissent insuffisamment, et, à cet effet, je dois faire un petit historique rapide.

L'École de technologie supérieure est une institution du réseau de l'Université du Québec. Donc, l'École est une institution universitaire et elle a été créée à la suite d'une étude qui a été faite au début des années 70 par le Gouvernement du Québec et qu'on a appelée *l'Étude sur les sciences appliquées*. Cette étude-là, dont le comité était constitué de représentants des milieux industriel et scientifique, a convenu qu'il était nécessaire de créer au Québec une institution qui aurait comme objectif de préparer des individus dont la formation serait plus particulièrement axée dans le domaine de l'industrie de transformation, toutes les industries secondaires et primaires ainsi que les industries de services qui s'y rattachent.

Lorsque nous avons eu nos lettres patentes en 1974, nous avons convenu de mettre sur pied une institution d'enseignement de niveau universitaire qui aurait un certain nombre de caractéristiques particulières. Permettez-moi de vous en faire part.

D'abord, l'École de technologie supérieure est la seule institution au Québec à offrir des programmes universitaires de niveau de baccalauréat dans le domaine de la technologie. Cette organisation pédagogique est basée sur un certain nombre d'expériences qui ont eu lieu soit en Amérique du Nord, aux États-Unis, soit dans les pays d'Europe et qui avaient comme objectif de préparer une nouvelle cohorte de diplômés universitaires dont la formation ne serait pas entièrement axée, comme celle de l'ingénieur qu'on prépare actuellement, sur des connaissances de type scientifique, mais plutôt sur des connaissances qui viendraient s'allier à des expériences industrielles, qu'auraient donc une connaissance plus intime du milieu industriel.

Ensuite, l'École de technologie supérieure a cette particularité d'admettre des étudiants qui ont terminé un diplôme d'études collégiales, mais avec une caractéristique spéciale, à savoir que ce doit être le diplôme d'études collégiales professionnelles et non pas le diplôme d'études collégiales générales. La différence est la suivante: un étudiant qui termine son cours secondaire au Québec a accès aux études collégiales et a deux possibilités. D'abord, il a la possibilité de faire des études générales, le programme général. S'il prend un programme

## [Translation]

know, the Committee has been ordered to look into technical training in Canada, and to make recommendations for improvement. We are looking for solutions to the shortage of skilled workers. Following your presentation, we will have a question period and some discussion.

**Mr. André Trudel (Director of Technology Services, École de technologie supérieure):** Thank you, Mr. Chairman, members of the Committee.

On behalf of our school, I would first like to thank you for inviting us to appear before the Committee to discuss employment opportunities for the eighties.

To start off, I should perhaps give a brief history of the École de technologie supérieure, with which some of you may not be very familiar.

The École de technologie supérieure is a component of the school network of the University of Quebec. Thus the school is a university institution, which was established following a study called, *l'Étude sur les sciences appliquées*, which was carried out by the Government of Quebec in the early seventies. The committee that was responsible, composed of representatives from industry and from scientific circles, determined that Quebec needed an institution, whose role would be to train people, specifically for the manufacturing industry, all the secondary primary industries, as well as allied industrial service industries.

Our charter, given in 1974, provided for a teaching institution at the university level, which would have some particular characteristics. Let me explain.

First, the École de technologie supérieure is the only institution in Quebec offering university programs at the bachelor level in the technologies. The structure is based on certain other experiments, either in the United States, in North America, or in certain European countries, and whose objective was to prepare a new group of university graduates, whose training would not be based entirely—as is the case for engineering today—on academic knowledge, but also on practical experience in industry, thus providing these graduates with a better knowledge of the industrial environment.

Secondly, the École de technologie supérieure admits students who have completed a collegiate course, but more specifically, graduates from industrial colleges, rather than a graduate of the general college course. The difference is that a student who completes his secondary school level in Quebec, may go on to collegiate studies and has two options. First, he can complete the program of general studies. After completing a two year general science program, he may either enter

## [Texte]

général en science de deux années, il peut ensuite faire une demande pour entrer dans une université et s'inscrire dans une faculté de génie. Au terme de ses études, il devient ingénieur.

Dans notre cas, il s'agit d'un étudiant qui est admis au niveau collégial dans des études professionnelles, dans une discipline dans laquelle il veut faire carrière, soit en électricité, en électronique, en mécanique, en génie civil, enfin, toutes les disciplines, tous les programmes professionnels que nous avons au Québec. Ce cours est un cours de trois ans. A la fin de ces études-là, il est admis à l'École de technologie supérieure et il poursuit des études de deux années dans le domaine théorique. Donc, il a quatre sessions complètes en plus de deux périodes de stages, une première période de huit mois qu'on appelle un stage d'apprentissage et un deuxième stage qu'on appelle un stage projet qui dure quatre mois et qui se fait à la fin de ses études ou vers la fin de ses études universitaires.

En ce sens, l'École de technologie supérieure a cette caractéristique d'avoir une approche un peu particulière, novatrice dans le domaine de la formation, au niveau universitaire, dans le domaine de la technologie. Cela veut dire que nos étudiants, au terme de leurs études, ont, pendant trois années au niveau collégial et deux années et demie, presque trois ans, au niveau universitaire, travaillé dans un contexte, dans une ambiance de technologie appliquée et nous croyons qu'il s'agit là d'une particularité importante. La différence entre notre institution et une institution comme l'Université de Sherbrooke dans le domaine des stages de formation, dans le domaine de l'enseignement coopératif, est la suivante: dans notre cas, les stages de l'étudiant sont des stages qui sont crédités. Ils font partie de son système d'enseignement, de son système de formation. Il y a toute une procédure pédagogique qui encadre cette période de stage, de telle sorte que la période durant laquelle l'étudiant travaille dans l'industrie n'est pas une période qui se détache de son système d'enseignement, mais une période qui est intégrée dans un système d'enseignement.

Pour bien nous assurer que ces éléments-là soient respectés, nous avons ajouté un certain nombre de caractéristiques au stage. D'abord, nous avons un stage d'apprentissage un peu plus long, deux fois plus long que celui que nous retrouvons dans les autres milieux d'enseignement pour bien nous assurer que l'étudiant soit en complète immersion dans le milieu industriel durant cette période-là et que lorsqu'il sortira de cette période, il puisse avoir acquis sur place toutes les qualités nécessaires et toutes les informations nécessaires à son développement.

La deuxième caractéristique, c'est que le stage à l'École de technologie supérieure, pour être crédité, doit correspondre à un certain nombre d'impératifs dans le domaine pédagogique. C'est-à-dire que l'étudiant doit tenir un dossier permanent de ses expériences de travail. Il doit ensuite préparer un rapport écrit et ce rapport-là doit être présenté à son professeur tuteur. Finalement, il doit le défendre devant ses confrères après en avoir fait la présentation.

Un autre caractéristique qui vient encadrer cette opération-là, c'est que le professeur participe à l'évaluation de l'étudiant dans son milieu de travail. Ce ne sont pas que des personnes coordonnateurs qui ne sont pas professeurs qui rencontrent

## [Traduction]

university, in the engineering faculty. At the end of these studies, he becomes an engineer.

In our case, a student who is admitted at the collegiate level in industrial studies, in his chosen field, either electricity, electronics, mechanics, civil engineering, in any discipline then which are provided in Quebec. This is a three year course. At the end of these studies, he may be admitted to the École de technologie supérieure, where he may complete a further two year academic program. The student therefore completes four complete sessions, in addition to two practical training periods, which the first is an eight month apprenticeship training program, and a second four month project period, which is carried out towards the end of the university studies.

In this respect, the École de technologie supérieure offers a particular and rather innovative approach to training, at the university level in the field of technology. It means that our graduates, after three years of study at the collegiate level, and two and a half almost three years at the university level, have worked in an environment of applied technology, which we consider particularly important. The difference between our institution and an institution such as the University of Sherbrooke, with respect to training and co-operative training, is as follows: in our case, the practical training earns the students credits. They are part and parcel of his educational program. The practical training is very structured so that the period the student spends in industry is integrated to his educational program.

To ensure this, there are certain prerequisites to the practical training period. First, the apprenticeship training is twice as long as is usually found in other teaching institutions, so that the student will be completely immersed in the industrial environment so that at the end, he will have acquired the necessary skills and knowledge required for his further development.

Secondly, in order to qualify for credits, the practical training period of the École de technologie supérieure, must answer to certain teaching requirements. Indeed, the student must keep a log of his work experiences. He must then prepare a written report, which is presented to his tutorial designated professor. Finally, he must defend his report before his peers.

Another requirement is that the professor must participate in the assessment of the student within his work environment, not only the co-ordinators see the student in his work environment. His assigned professor must also visit him, at least once



## [Text]

l'étudiant dans le milieu du marché du travail. C'est le professeur qui lui a été assigné qui doit aller le visiter, une fois ou deux selon le cas. Ceci permet au professeur d'entrer en contact avec le milieu du travail, d'être toujours en contact avec ces milieux-là et cela permet aussi à l'étudiant de communiquer plus directement avec son professeur.

Ceci étant dit, l'École de technologie supérieure a voulu aussi ajouter un volet qui nous apparaissait important qui est de permettre à un certain nombre d'étudiants de faire leur stage dans la petite et moyenne entreprise. Si vous voulez, peut-être que tout à l'heure, nous pourrions en discuter plus à fond. Il y a là un certain nombre de problèmes, mais aussi une source d'avantages évidents.

Maintenant, au sujet des caractéristiques de la clientèle étudiante d'une école comme celle de l'École de technologie supérieure, je dois dire que nous avons trois programmes d'étude. Nous avons un premier programme qui est un programme dans le domaine de l'électricité et qui couvre les secteurs de l'électronique et des ordinateurs, enfin tout ce qui est rattaché directement à l'électricité de puissance ou à l'électricité, comme l'électronique. Deuxièmement, nous avons un secteur de la mécanique qui s'étend de la mécanique de transformation à la mécanique de production ainsi qu'au domaine de la soudure où à d'autres domaines connexes. Finalement, nous avons un programme dans le domaine de la construction civile et ce programme-là couvre les secteurs de la construction des routes ou des bâtiments ou des domaines semblables. Je vous ai d'ailleurs remis un dossier dans lequel vous retrouverez les principaux éléments de programmes qui sont dispensés à l'École de technologie supérieure.

Je voudrais compléter cette présentation en vous indiquant rapidement qu'à l'École de technologie supérieure, le programme de formation a été construit de telle sorte qu'il puisse faire de notre gradué un citoyen qui sera capable de jouer un rôle de gérance dans les différents milieux de travail, et à cet effet, le programme de formation est constitué de la façon suivante. Vous avez une formation technologique de base qui est donnée pour un groupe de programmes, ensuite la formation scientifique qui vient compléter celle qu'il a déjà reçue... Une concentration technologique qui vient bien particulièrement préciser le programme et donner toute l'expertise à l'étudiant, et en plus de la formation en milieu de travail qui est celle du stage, nous ajoutons une formation administrative pour nous assurer que l'étudiant qui, lorsqu'il sera dans son milieu de travail, pourra comprendre les différents problèmes devant lesquels il sera confronté, à savoir les problèmes, par exemple, de gestion de personnel, les problèmes financiers ou les problèmes d'organisation du travail.

Finalement, je pourrais terminer en vous indiquant que l'École de technologie supérieure a voulu compléter ses programmes en préparant ce que nous appelons des certificats. Les certificats, ce sont des programmes qui ont une durée limitée; en général la durée est d'une année académique universitaire. Et ces programmes-là viennent tenter de résoudre des problèmes particuliers dans le domaine des besoins en main-d'œuvre spécialisée. Par exemple, les problèmes reliés à la gestion de la construction... Donc, nous avons un pro-

## [Translation]

or twice during the practical training period. This allows the professor to know the work environment, maintain contact with it, and also allows the student to communicate more directly with his professor.

Moreover, the École de technologie supérieure has added another important aspect, in allowing a certain number of students to do their apprenticeship in small and medium business. Perhaps we can discuss that further later. There are a certain number of problems involved, but there are quite obvious advantages as well.

Now, the École de technologie supérieure offers three distinct programs to its students. First, in the electrical field, it covers all the sectors of the electronics and computers; in fact, everything directly related to electrical power, and electricity, such as electronics. The second program is in the mechanical field, and covers processing mechanics and production mechanics as well as welding and other related fields. Our third program is in the field of construction engineering, and covers road as well as building construction and other similar fields. I have provided you with a paper which explains the main components of the programs of the École de technologie supérieure.

I would like to complete this presentation by mentioning briefly that the training program of the École de technologie supérieure was structured in such a way as to make our graduate citizens capable of playing a management role in different work environments; to this end, it is made up as follows. First, there is basic psychological training provided for a series of programs, followed by scientific training to complete what has already been acquired. Technological specialization puts the finishing touches on the program and provides the student with all the necessary expertise; also, as well as the on-the-job training period, we provide administrative training to make sure that once our student is in the work place, he will be able to understand the different problems he will face, such as personnel management problems, financial problems, or work organization problems.

Finally, I would like to wind up by telling you that the École de technologie supérieure chose to round out its program selection by offering what we call certificate programs. Certificate programs run over a limited time period; generally speaking, they last one university school year. These programs are intended to meet specific needs in skilled labour. For instance, problems related to construction management. We have a certificate program in construction management, in construction methods and practices, in welding technology... We are

## [Texte]

gramme de certificats en gestion de la construction, un programme de certificats en méthodes et pratiques de la construction, un programme en technologie du soudage... Nous nous apercevons qu'il y a là une carence importante, et c'est le seul programme universitaire en technologie du soudage qui est offert. Des programmes en technologie de l'énergie thermique; encore là, c'est un certificat qui est offert à l'École de technologie supérieure; et finalement, un domaine dans lequel il y a énormément d'avenir aussi, celui de la technologie des systèmes numériques.

Je compléterai donc en disant que pour les programmes et l'organisation de l'enseignement à l'École de technologie supérieure, on est arrivé à ce type d'organisation parce que nous avons pu faire appel, et réunir un grand nombre de représentants du milieu industriel. Nous avons des comités consultatifs auxquels on a présenté un certain nombre de problèmes, et ces gens-là, qui viennent du milieu industriel, nous ont eux-mêmes, d'ailleurs, suggéré un grand nombre de modifications ou de compléments à nos programmes.

Je dois dire que le programme de construction civile a été demandé par des gens de l'industrie qui, ayant vu les objectifs ou les possibilités des deux premiers programmes que nous avions présentés, ceux de l'Électricité et de la Mécanique, nous ont suggéré de préparer un projet de programme en Construction civile.

J'espère avoir présenté assez bien l'École de technologie supérieure, mais s'il y avait d'autres questions, évidemment nous pourrions y répondre.

La deuxième question que vous nous avez posée, monsieur le président, c'est de savoir quelles seraient les suggestions que nous pourrions faire à votre Comité. Je vous avoue que la suggestion principale c'est de permettre à des institutions comme la nôtre, d'émerger ailleurs et d'avoir toutes les possibilités de fonctionner. Nous croyons qu'il s'agit là d'un moyen qui permettrait de répondre peut-être aux problèmes qui vous confrontent, mais aussi nous sommes convaincus que les problèmes reliés à l'enseignement coopératif, donc à l'organisation des stages, tiennent beaucoup au fait qu'en période de difficultés économiques, les employeurs traitent habituellement un cas comme le nôtre, donc un cas de stagiaires, lorsque les autres problèmes sont réglés. En général, lorsque l'on coupe des postes, on commence par couper les postes qui ne sont pas, disent-ils, indispensables. Évidemment, lorsque les employeurs ont accepté de prendre des stagiaires, dans un très grand nombre de cas ces stagiaires sont devenus des employés permanents; ils ont eu l'occasion de participer à leur formation, et ils en ont retiré beaucoup d'avantages.

• 1705

Il y a une remarque que nous aimerions faire avant de passer à la période des questions... Dans la mesure où une entreprise reçoit une subvention gouvernementale, nous croyons qu'il serait important que dans le contrat qui lie l'entreprise avec le gouvernement pour l'obtention de la subvention, il y ait une clause qui incite l'employeur, la compagnie donc, l'industrie, à engager des stagiaires lors de cette opération-là. Les subventions sont habituellement données pour des

## [Traduction]

aware that there are great needs in these areas, and this is the only welding technology program offered at the university level. The École de technologie supérieure also offers a certificate course in thermal energy. Finally, we have a program in numerical systems technology, a field which also holds great potential for the future.

I will finish up by mentioning that the programs and the teaching organization of the École de technologie supérieure were possible because we were able to assemble and call on many representatives of the industrial sector. We presented a certain number of problems to our advisory committees, and the members of those committees, representatives of the industrial sector, actually suggested many changes or additions to our programs.

I must say that our civil construction program was requested by people from the industry, who looked at the goals and the possibilities of the first two programs we offered, the electricity program and the mechanical program, and suggested that we plan a civil construction program.

I hope that I have given you a fairly good idea of the École de technologie supérieure, but if there are any other questions, we can, of course, answer them.

The second question you asked us, Mr. Chairman, referred to the suggestions we might make to your committee. I must tell you that our main suggestion would be to allow institutions like ours to come into being elsewhere, with every opportunity to function. We believe that this might be a way for you to respond to the problems you face. We are also convinced, however, that the problems involved in co-operative education, in the organization of traineeships, have a great deal to do with the fact that during periods of economic hardship, employers normally leave cases like ours, cases involving trainees, to be resolved only once all other problems have been taken care of. Generally speaking, when jobs are eliminated, the first to go are those which are not considered essential. Of course, in cases where employers have agreed to accept trainees, those trainees very often became permanent employees; they had the opportunity to participate in their training and benefited a great deal from that opportunity.

We would like to make a comment before moving on to questions. We believe that when businesses receive government grants, the contracts they sign with the government in that context should include a clause encouraging the employer, in other words, the company or the industry, to hire trainees for the operation in question. Grants are normally made for operations involving things such as development, expansion, and modernization; these could provide interesting life experi-



## [Text]

opérations de développement, d'agrandissements, de modernisation, enfin des choses semblables, et il y a donc là des expériences de vie intéressantes pour des stagiaires, et l'on pourrait peut-être faire d'une pierre deux coups en demandant que lors d'une opération comme celle-là, une des conditions à l'obtention, ou enfin un effet secondaire de cette subvention, soit de permettre de favoriser l'engagement des stagiaires.

Finalement, la petite et moyenne entreprise nous importe beaucoup. Son sort est quelquefois très fragile, et nous sommes convaincus étant donné les expériences que nous avons vécues lors de l'application de programmes favorisant l'embauche de stagiaires dans les petites et moyennes entreprises, qu'il s'agit-là d'un moyen extrêmement efficace pour favoriser le développement des PME. Évidemment, lorsqu'une PME se trouve devant un problème, ce problème-là est très rarement un problème qui a une seule source; ce n'est pas seulement un problème financier comme on l'a déjà cru; ce n'est pas seulement un problème de nature organisationnelle comme aussi on l'a cru. On a mis sur pied dans différents milieux des équipes pour aider à la gestion... Mais il s'agit souvent aussi d'un problème de nature technologique, et dans ce sens-là nos étudiants, les étudiants qui ont une formation comme celle que nous leur donnons, sont un aide extrêmement importante aux petites et moyennes entreprises. Nous avons actuellement des expériences en cours qui nous démontrent que nous sommes dans la bonne voie.

Je vous remercie monsieur le président.

**Le président:** Je vous remercie. Maintenant en répondant aux questions vous pouvez référer ces dernières à vos collègues.

Monsieur Hawkes, vous commencez après M. Marceau.

**Mr. Hawkes:** Thank you. *Bienvenue.* You heard me say earlier that I am going to have to ask questions in English.

**Le président:** Vous avez le service de traduction.

**Mr. Hawkes:** I would just like to check a couple of things first. One of your recommendations in the policy sense was that conditions of government grants to business be such that it be a condition of the grant if there were training opportunities inherent in the spending of that money by the business. I heard a translation and I just want to check that this is a primary recommendation.

**Le président:** Comme tout est raccordé, il faut donner votre réponse.

**M. Trudel:** D'accord... Alors ce que j'ai suggéré, c'est que lorsqu'une subvention est attribuée à une industrie, à l'industriel... Si je regarde, par exemple le rapport remis par le MEER, il y a toujours, non seulement les sommes impliquées, mais aussi le nombre de postes supplémentaires qui seront créés. Alors ce que nous demandons c'est qu'à cette occasion, un certain nombre de ces postes-là, de ces emplois-là, soient des emplois qui puissent être affectés en priorité à des étudiants qui sont en période de stage.

**Mr. Hawkes:** Okay. The second thing I want to check is this. You said small and medium-sized businesses are a better training ground; in your experience, they are a richer place to train your students than a large company would be, and also

## [Translation]

ences for trainees, and it would be possible to kill two birds with one stone, if the hiring of trainees were made a condition or a secondary effect of the grant.

Finally, small and medium-sized businesses are very important to us. At times, the future is most precarious, and our experience with programs promoting the hiring of trainees in small and medium-sized businesses have convinced us that this is a very efficient way to promote the development of small and medium-sized businesses. Of course, when a small or medium-sized business encounters a problem, it is very rare that that problem has a single source; contrary to what was believed in the past, it is not just a question of a financial problem or an organizational problem. In different fields, we have set up management assistance teams; but problems are also frequently of a technological nature; given the training we provide our students, they can be of a great deal of help to small and medium-sized businesses in resolving these problems. We are now running experiments which lead us to believe that we are on the right track.

Thank you, Mr. Chairman.

**The Chairman:** Thank you. If you wish, you can refer questions to your colleagues for answers.

Mr. Hawkes will begin, followed by Mr. Marceau.

**M. Hawkes:** Merci. *Welcome.* Vous m'avez entendu dire tout à l'heure que j'allais poser mes questions en anglais.

**The Chairman:** We have translation services.

**M. Hawkes:** Je voudrais d'abord vérifier deux choses. Dans vos recommandations d'ordre politique, vous avez dit que l'une des conditions de l'octroi de subventions gouvernementales aux entreprises devrait être la promotion de possibilités de stage. C'est la traduction que j'ai entendu, et je voulais vérifier que c'est bien là l'une de nos principales recommandations.

**The Chairman:** Since all of this is being recorded, you will have to give your answer out loud.

**Mr. Trudel:** Fine. What I proposed was that when a grant is made to an industry, within—for instance, the DREE report always shows not only the amounts of money involved but also the number of additional jobs which will be created. What we are asking is that in such situations, a certain number of those positions or jobs be set aside to accommodate, on a priority basis, students registered in trainee ships.

**M. Hawkes:** D'accord. Il y a autre chose que j'aimerais également vérifier. Vous avez dit que les PME sont un meilleur milieu de formation; selon votre expérience, elles offrent un terrain de formation plus riche pour vos étudiants que les

[Texte]

there are benefits to small business from having a trainee. Did I hear that correctly?

• 1710

**M. Trudel:** J'aimerais nuancer. Ce que j'ai voulu dire, c'est qu'il y a d'une part la grande entreprise qui, elle, possède déjà toute l'infrastructure administrative nécessaire pour recevoir des stagiaires. C'est très bénéfique pour la grande entreprise et c'est très bénéfique aussi pour nos étudiants. Je dis que l'on ne doit pas se limiter seulement à ce marché-là et que notre école a voulu porter une attention particulière aux petites et moyennes entreprises. L'expérience que nous vivons actuellement nous montre qu'il y a là, pour une catégorie d'étudiants, pas pour tous les étudiants mais pour une catégorie d'étudiants, ceux qui ont la personnalité qui convient à un milieu de travail comme celui-là, une expérience de vie et de travail extrêmement importante.

**Mr. Hawkes:** You began your program in 1974 and in 1976 you graduated your first 14 students. That was the time of James Bay and the Olympics and the need for people with this kind of background was pretty strong. We have now been through a couple of years where the need in the Province of Quebec has not been as strong. The practical training part is actually a credit program. When the economy went down in this field, did that create problems for you in meeting your educational obligation to have training for credit? Were you able to place all your students through this economic downturn?

**M. Trudel:** Alors, je vais répondre à une partie de la question et je laisserai M. Laurence ensuite répondre à l'autre partie.

D'abord, en ce qui a trait à la possibilité de trouver des lieux de stages pour nos étudiants, je dois dire qu'actuellement, la situation n'a pas changé d'une façon importante au cours des dernières années. C'est toujours une opération qui demande beaucoup d'énergie. Il y a donc des personnes qui sont chargées de faire la sollicitation des postes, mais la difficulté que nous rencontrons ne se situe pas au niveau de l'impossibilité de trouver des postes, d'une façon générale, parce que l'on réussit toujours à placer nos étudiants. La difficulté est surtout qu'il y a un déséquilibre entre les différents programmes. Par exemple, en mécanique, nous avons toujours à deux, ou deux fois et demie ou trois fois plus de possibilités de postes qu'en électricité. L'industrie qui emploie les étudiants dans le domaine de la mécanique est très avide, elle engage beaucoup de personnes. Malheureusement, il n'y a pas suffisamment d'étudiants qui s'intéressent au domaine de la mécanique. Il y a là une difficulté majeure sur laquelle j'aimerais revenir.

Dans le domaine de l'électricité, c'est un peu plus difficile, mais c'est lié au fait que l'industrie électrique dans la province de Québec n'est pas aussi importante, en nombre d'emplois, que l'industrie qui emploie des étudiants dans le domaine de la mécanique. Dans le domaine du génie civil, jusqu'à maintenant, dans la construction civile, nous réussissons assez bien à placer nos étudiants en stage.

[Traduction]

grandes entreprises, et les petites entreprises sont également avantagées par l'embauche d'un stagiaire. Est-ce bien ce que vous avez dit?

**Mr. Trudel:** I would like to qualify that. What I meant was that in many cases large businesses already have the administrative infrastructure necessary to accept trainees. This is most advantageous to the large business and to our students as well. What I said was that we should not limit ourselves only to that market, and that our school wanted to pay particular attention to small and medium-sized businesses. Our present experiences show us that for a certain category of students, not for all students but for a certain category, those whose personality fits in with that type of work environment, this type of opportunity provides extremely important life and work experience.

**M. Hawkes:** Votre programme a commencé en 1974; en 1976, vous avez décerné vos quatorze premiers diplômes. C'était à l'époque de la baie James et des Jeux olympiques, et il y avait une forte demande pour des personnes ayant ce genre de formation. Depuis deux ans environ, la demande, au Québec, n'a pas été aussi forte. L'élément de formation pratique est, en fait, un programme donnant droit à des crédits. Lorsque l'économie a faibli dans ce domaine, avez-vous eu du mal à respecter vos obligations du côté de la formation donnant droit à des crédits? Avez-vous pu placer tous vos étudiants depuis ce ralentissement économique?

**Mr. Trudel:** I will answer part of the question, and I will let Mr. Laurence answer the other part afterwards.

First, as far as finding training positions for our students is concerned, I must say that the situation today differs very little from the situation over the past few years. This aspect of the program always requires a great deal of energy. Hence, there are people whose job it is to find such positions. Our problem, however, is not that it is impossible to find positions, generally speaking, since we have always managed to place all our students. Our problem is mainly that there is an imbalance between the various programs. For instance, we always have two, two and a half or three times as many position opportunities in the mechanical program than in the electrical program. The industry which hires students in the mechanical field is very eager and hires many people. Unfortunately, there are not enough students interested in the mechanical field. That is a major difficulty I would like to come back to.

The situation is a little tighter in the electrical field, but that is linked to the fact that the electrical industry in Quebec does not have as many jobs as the industry hiring students in the mechanical field. In the civil engineering field, in civil construction, we have so far been fairly successful in finding training positions for our students.



## [Text]

Maintenant, je pense que M. Laurence pourrait intervenir sur la dimension du placement des étudiants à la fin de leurs études.

**Le président:** Monsieur Laurence.

**M. Normand Laurence (directeur, affaires étudiantes et placement, École de technologie supérieure):** Merci. Pour répondre à la question de monsieur, tout d'abord, il faut dire qu'en 1976, lors de notre première graduation, nous avons 14 étudiants qui ont terminé, c'est-à-dire les 14 premiers qui avaient joint l'école au tout début. L'année suivante, nous avons gradué 49 finissants... puis 65, et finalement depuis quelques années, nous en sortons aux alentours de 100. Or, les 14 de la première année ont été placés assez facilement; il faut dire aussi que ces 14 représentaient seulement 2 départements, c'est-à-dire la Mécanique et l'Électricité. La Construction civile est venue se greffer en 1976. Les premiers du Civil sont sortis seulement en 1978. Donc, on peut dire aussi, à cause du nombre très modeste, très limité de gradués, qu'on n'a pas tellement de difficultés à placer nos finissants... Et de plus en plus, l'École fait son nid et les employeurs commencent à connaître le genre de produit, le genre d'institution que nous représentons, et veulent davantage avoir de nos gradués. Je peux donner des statistiques pour cette année: 80 p. 100 de nos finissants terminent au mois de décembre de chaque année, et ceux de décembre, sur 63, sont tous placés, et sur ceux d'avril, 28 finissants, il y en a 25 déjà de placés. Il y a une demande constante, et comme M. Trudel le disait tout à l'heure, au niveau de la Mécanique, j'ai deux fois plus de demandes en terme d'employeurs que j'ai de personnel à placer. Au niveau de l'Électronique, de l'Électricité, il y a une certaine faiblesse. Quant au niveau du Civil, cela se place selon la demande. Or, ce qui fait que globalement le placement des finissants de l'ETS, l'École technologie supérieure, se fait, sans prétention, d'une façon je dirai excellente. Il faut considérer aussi que le nombre est limité.

• 1715

**Mr. Hawkes:** Have you attempted to recruit training places in other francophone areas, in Ontario or in New Brunswick, or are you restricted by law or funding or inclination to placement inside the Province of Quebec? Secondly, are your graduates working out of province? Are they working in any other provinces? Thirdly, are there any problems in recognizing this degree in other provinces of Canada? Fourthly, is the degree recognized as a prerequisite for any kind of further training, such as a master's degree or a doctoral level of training?

**M. Trudel:** Dans un premier temps, je dois dire qu'il n'y a pas de législation qui nous empêche, évidemment, de placer nos étudiants dans des lieux de stage à l'extérieur. Je laisserai tout à l'heure mon confrère donner plus de détails à cet effet. Cependant, votre question, à savoir est-ce que nous encourageons nos étudiants, si j'ai bien compris, à poursuivre leurs études par la suite au niveau supérieur, au niveau du deuxième cycle universitaire, maîtrise et doctorat, c'est cela... ?

## [Translation]

I think that Mr. Laurence would like to speak now about placing students, once their studies are complete.

**The Chairman:** Mr. Laurence.

**Mr. Normand Laurence (Director, Student Affairs and Placement, École de technologie supérieure):** Thank you. To answer the gentleman's question, I would first like to say that at our first graduation in 1976, we had 14 graduating students, the 14 first students to join the school when it was created. The following year, we had 49 graduates... then 65, and finally, over the past few years, we have been producing around 100 graduates. It was fairly easy to place the first 14 graduates; I should of course add that those 14 represented only two departments, the mechanical and electrical departments. Civil construction was added on in 1976. The first civil construction students only graduated in 1978. Given the very modest, very limited number of graduates in this field, we can say once again that we did not have much trouble placing our graduates... The school is getting more and more established and employers are beginning to know the type of product, the type of institution we represent, and they want more of our graduates. I can give you statistics for this year: 80 per cent of our students graduate each December; all 63 of our December graduates have been placed, and 25 of our 28 April graduate have been placed. The demand is constant, and as Mr. Trudel said earlier, in the mechanical field I get twice as many requests from employers than I have students to place. There is a certain weakness in the electronic or electrical field. As far as civil construction is concerned, students are placed according to demand. Generally speaking, then, the placement of the École de technologie supérieure students is accomplished without pretension, in what I would call an excellent fashion. We must also remember that their numbers are limited.

**M. Hawkes:** Avez-vous essayé d'envoyer des stagiaires dans d'autres régions francophones, en Ontario ou au Nouveau-Brunswick, ou vous limitez-vous au Québec, à cause de la loi, de l'origine de votre financement, ou par choix? Deuxièmement, certains de vos diplômés travaillent-ils dans d'autres provinces? Troisièmement, les autres provinces reconnaissent-elles vos diplômes? Enfin, vos diplômés peuvent-ils mener à une formation plus poussée: maîtrise, doctorat?

**Mr. Trudel:** First, I must say that there is of course no legislation preventing the placement of our students in training positions outside of Quebec. Later on, I will let my colleague give you more details on that. However, as far as encouraging our students to continue their studies to a higher level, to the master's or doctorate level, if I understood correctly... ?

[Texte]

**Mr. Hawkes:** I asked if the degree, the baccalaureate, would be recognized if someone wanted to go on to another university.

**Mr. Trudel:** D'accord. Lorsque nos étudiants sont entrés sur le marché du travail, ils ont été accueillis comme on disait tout à l'heure avec beaucoup d'enthousiasme, sauf que nous vivons dans des sociétés où tout est régi par des corporations, de telle sorte que nos étudiants n'ont pas encore trouvé tout à fait, dans la société, à quel endroit ils se situent par rapport, par exemple, aux ingénieurs. Cette situation n'est pas encore réglée, et si vous nous demandez quelle est la situation de nos étudiants s'ils avaient un emploi dans une autre province, eh bien évidemment, cela dépend de la façon avec laquelle on accueille ce type de formation-là dans une autre province. Cependant lorsqu'un étudiant fait une demande pour des études de deuxième cycle universitaire, son dossier est reçu au même titre que les autres étudiants qui ont des formations parallèles ou analogues. A cet effet, nous avons des étudiants, par exemple, qui sont actuellement inscrits en maîtrise de gestion de projets. Il n'y a pas eu de difficulté pour leur inscription à l'université.

• 1720

Maintenant, sur l'autre thème, peut-être que Monsieur Laurence pourrait élaborer.

**M. Laurence:** Sur les 350 finissants de l'ETS depuis la graduation, on peut dire que 95 p. 100 de ces gradués travaillent ou œuvrent actuellement au Québec.

L'autre 5 p. 100, s'ils sont en dehors de la province, peuvent être en Ontario, ou ils demeurent à l'intérieur du pays. Ce n'est pas que les entreprises sont venues les chercher, c'est plutôt que des entreprises multinationales sont venues embaucher des gens qui, une fois embauchés au Québec, ont été transférés dans d'autres régions. Ça peut être en Colombie-Britannique, ça peut être en Ontario comme ça peut être, dans certains cas, à Terre-Neuve. Alors, dans ce sens-là, il y a un certain pourcentage minime de nos gradués qui sont en dehors de la province.

Aussi, je voudrais ajouter qu'on ne défavorise pas l'embauche par des entreprises, à l'extérieur du Québec, qui seraient intéressées à avoir des gradués de l'ETS. S'ils nous font une demande, on l'affiche. Les finissants intéressés par une entreprise hors Québec n'ont qu'à faire application. On peut leur donner la possibilité de rencontrer les employeurs de n'importe quelle place au pays.

**Mr. Trudel:** Si vous me permettez peut-être une remarque supplémentaire, c'est qu'actuellement, comme le disait monsieur Laurence tout à l'heure, comme le nombre d'étudiants avec lequel nous travaillons est relativement limité, nous n'avons pas encore été confrontés avec cette situation d'offrir des postes à l'extérieur, dans d'autres provinces. Cependant, il n'y a aucune «contre-indication» à le faire. J'espère que dans les prochaines étapes, nous pourrions nous atteler à cette situation. J'écoutais tout à l'heure mon prédécesseur, et je dois souligner qu'évidemment, dans de tels cas, il y a des problèmes de frais de déplacement et de frais de séjour. Ces frais-là

[Traduction]

**M. Hawkes:** J'ai demandé si votre diplôme, le baccalauréat, peut mener à des études universitaires plus poussées.

**Mr. Trudel:** Right . . . As I said earlier, when our students entered the labour market they were welcome with a great deal of enthusiasm; we do, however, live in a society regulated by corporations, so that our students have not yet discovered exactly what their position in society is compared, for instance, to engineers. This has not yet been settled and if you want to know the position our students would have if they were to work in another province that, of course, depends on how this type of training is viewed in that other province. But if one of our students applies for postgraduate studies, his file is accepted on the same basis as the file of other students with parallel or similar educations. We do have, for example, students who are now enrolled in the program for a Master's degree in project management. There is no difficulty in having them enrolled in a university.

As for the other aspects, I think Mr. Laurence might elaborate.

**Mr. Laurence:** Out of the 350 ETS graduates, 95 per cent are working in the Province of Quebec.

The remaining 5 per cent would be in Ontario or elsewhere in Canada. They were not recruited for these jobs as such but were hired by multinational corporations in Quebec and were later transferred to other regions such as British Columbia, Ontario or Newfoundland. A very small percentage of our graduates are outside of the province.

Let me add that we do nothing to discourage businesses from outside of Quebec which are interested in ETS graduates. We are willing to post job advertisements. Graduates who would like to work outside of Quebec have only to apply. We can arrange for meetings with employers from anywhere in Canada.

**Mr. Trudel:** As Mr. Laurence pointed out, since we have been working with a relatively limited number of students so far, we have not yet found ourselves in a situation of offering positions in other provinces. However, there is no objection to doing so. I hope that some such cases will soon come up. In listening to the previous speaker, I realized that there are travelling and living costs involved. Such costs should be shared since it would be hard for the student to bear them alone.



[Text]

devraient être partagés parce qu'en général l'étudiant peut difficilement assumer de tels frais.

Nous avons déjà un certain nombre de difficulté reliées, par exemple, aux étudiants qui acceptent d'aller faire des stages dans des endroits un peu reculés du Québec, que ce soit à Fermont, par exemple, ou enfin des endroits de ce type-là. Il y en a d'autres aussi ceux qui sont à la Baie James. Évidemment, tout est assumé par l'employeur, mais lorsqu'ils doivent aller travailler dans des lieux éloignés, ça crée des difficultés. Mais nous croyons qu'il est possible de trouver des étudiants qui sont intéressés par ce type de lieux de travail. La grande caractéristique, je pense, de l'enseignement coopératif en ce sens, c'est de ne rien imposer et de tenter de trouver l'individu, le stagiaire idéal pour occuper un poste. Lorsqu'on a le temps et la chance, on finit habituellement par favoriser ce mariage.

**M. Laurence:** J'aimerais ajouter juste un point. Can I add?

Je voudrais ajouter seulement un point d'intérêt. Je pense qu'encore là les statistiques sont encore limitées, après cinq ans. On peut dire qu'à cause des stages, selon nos dernières statistiques, quatre personnes sur dix, quatre étudiants sur dix retournent dans le même milieu de travail, là où ils ont fait leur stage. Encore là, c'est très limité mais, pour le moment, on peut dire qu'à l'ETS ça va comme ça.

Alors, ce qui fait que sur 100 gradués dans une année, il y en a déjà 40 qui s'en vont dans un milieu où ils ont déjà œuvré, il ne m'en reste que 60. Alors, ça devient encore très limité sur le plan du placement vis-à-vis certaines entreprises. C'est pour ça qu'au niveau de la mécanique, il y a beaucoup d'entreprises de l'extérieur qui ne connaissent pas du tout le système des stages et qui appellent pour avoir un finissant, et ils ne l'ont pas.

**Mr. Hawkes:** One last short question. In this book you have a chart at the bottom of page 8 that compares schools of technology with diverse industrial countries. You list Switzerland, Denmark, Holland, Germany, United States and then you have listed Quebec as a country. Is that common? It strikes an Albertan as extremely strange, and I am wondering if we have discovered part of our mobility problem from our previous witness.

**M. Trudel:** A cette question, je voudrais d'abord vous signifier qu'il s'agit-là d'un document tiré d'un dossier que nous avons utilisé pour justifier la création de l'École de technologie supérieure devant l'instance qui nous a créé et qui est le gouvernement du Québec. C'est dans ce sens-là que la remarque avait été faite, mais ce que je veux aussi indiquer c'est qu'il n'y a pas actuellement au Canada d'institution autre que l'École de technologie supérieure qui a cette approche, celle de recevoir des étudiants qui ont une formation de niveau collégial, professionnelle en technologie, et qui poursuivent leurs études ensuite en technologie. C'est la seule actuellement, au Canada.

**Mr. Hawkes:** May I just comment that I think technological training schools in some other provinces have this feature followed by a year or two in the university; there is an articulation that is growing in some provinces between similar programs, such as mechanical, construction and so on, where

[Translation]

There are sometimes similar difficulties when students accept to work a semester in fairly remote regions of Quebec such as Fermont, for example, or other such localities. Some others have also gone to James Bay. In that particular case, the employer pays all the associated costs, but a job in a remote area does cause some difficulties. But there are students who are interested in such possibilities. A distinctive feature of co-operative education is that nothing is imposed on the student and an attempt is made to find the ideal candidate for a given position. With a bit of time and luck, we are usually successful.

**Mr. Laurence:** I would like to add a point.

Although our statistics after five years are still limited, it would appear from the most recent ones, that four students out of ten return to the same workplace after their work semester. This is a phenomenon we have noticed.

Out of a graduation class of 100, 40 returned to the business where they acquired their work experience and there are another 60 left. This means a fairly limited amount of placement with certain businesses and explains why some companies are not at all aware of our co-operative program and why some are unable to obtain a graduate when they try to do so.

**M. Hawkes:** J'aimerais poser une dernière petite question. Il y a un graphique en bas de la page 8 du livre qui compare des écoles de technologie de divers pays industrialisés. Vous énumérez la Suisse, le Danemark, la Hollande, l'Allemagne, les États-Unis et ensuite le Québec, qui se voit ainsi accorder le statut de pays. Est-ce normal? En tant qu'Albertain, je trouve cela très bizarre. Je me demande si le témoin qui vous a précédé n'a pas déjà expliqué une partie du problème de la mobilité.

**Mr. Trudel:** I would first like to point out that this document was part of a file used to justify the École de technologie supérieure to the body which created us, namely, the Government of Quebec. That is the background on that. However, I would also like to point out that at the present time, Canada has no institution other than the École de technologie supérieure which takes students with professional training in technology at the college level and provides them with further training in technology. It is the only such institution in Canada at the present time.

**M. Hawkes:** Je voudrais simplement dire que je crois qu'il existe dans d'autres provinces des écoles de technologie qui offrent ces mêmes possibilités, suivies d'un an ou deux à l'université. Certaines provinces essaient de créer un lien plus étroit entre des programmes reliés, comme par exemple la

*[Texte]*

they finish off with a degree in engineering. There may be some situations in other parts of Canada that could benefit from the knowledge of how you are doing it. But I thank you for the table, regardless of that, because I think it helps the committee see that there are a number of industrialized nations that are much more heavily into this kind of training than is this country, and that, I think, is useful.

**Le président:** Merci, monsieur Hawkes. Monsieur Marceau.

**M. Marceau:** Merci monsieur le président.

Je voudrais tout d'abord vous demander si pour vos stagiaires qui sont payés, en comparaison avec ceux de Sherbrooke, de l'éducation coopérative, vous avez le même système de rémunération?

**M. Trudel:** Oui, nous avons le même système de rémunération; les étudiants sont payés selon un traitement qui correspond au type de fonctions qu'ils accomplissent dans leur emploi, et l'ordre de grandeur actuellement est à peu près de \$300 par semaine, et cela correspond au salaire donné à un technicien spécialisé.

**M. Marceau:** Qui fait l'identification ou la légalisation des fonctions? Parce que, quand le stagiaire entre dans une entreprise, est-ce l'entreprise qui fait le choix et dit nous allons le payer à tel niveau ou est-ce que les syndicats également jouent un rôle dans cette identification de la fonction et de sa rémunération?

**M. Trudel:** Je pense que la meilleure façon de répondre à votre question c'est de vous indiquer un peu le tableau des différentes étapes que nous devons accomplir avant de placer une stagiaire. Dans un premier temps nous sollicitons un poste de stagiaire auprès d'une entreprise, et l'entreprise si elle accepte, doit nous fournir une description de tâches. Cette description de tâches est ensuite analysée pour savoir dans quelle mesure elle est compatible avec la formation de l'étudiant, et aussi si le niveau de la tâche à accomplir correspond justement à un niveau de fonctions que nous voulons donner à nos étudiants. Par la suite il y a une entente tacite proforma sur le niveau de traitement. Et le traitement est finalement réglé lorsque l'étudiant s'inscrit comme stagiaire à l'entreprise et, en ce sens, il y a des possibilités de discussions, je ne dirai pas négociations, mais discussions entre l'employeur et l'employé.

• 1730

Quant aux syndicats, il y a là, évidemment, un intervenant qui doit participer à la discussion, et cela est très différent d'une entreprise à l'autre. Il y a une entreprise où, dernièrement, il y a eu une entente formelle entre les représentants du syndicat, l'employeur et l'École pour fixer le statut et le niveau de traitement. Et, dans d'autres cas, les syndicats acceptent que ce soit un individu qui ne soit pas assujéti à la convention collective. Il y a toutes sortes de possibilités. Cependant, le principe de base est ceci: l'étudiant, lorsqu'il se trouve sur son lieu de stage, doit se considérer comme un employé à part entière, et l'employeur doit le considérer comme un employé à

*[Traduction]*

mécanique et la construction, à l'issue desquels les étudiants se voient décerner un diplôme en génie. Il se peut qu'il y ait d'autres institutions au Canada qui puissent profiter de votre expérience. Je tiens néanmoins à vous remercier pour le graphique, car je crois qu'il permet au Comité de constater que plusieurs pays industrialisés mettent beaucoup plus l'accent sur ce genre de formation que ne le fait le Canada. A mon avis, il est utile de le savoir.

**The Chairman:** Thank you, Mr. Hawkes. Mr. Marceau.

**Mr. Marceau:** Thank you, Mr. Chairman.

I would first like to know whether you use the same remuneration system for your trainees as for students in the co-operative program from Sherbrooke?

**Mr. Trudel:** Yes, the same remuneration system is used. Students are paid according to the type of duties they perform, and at the present time their wages amount to, roughly, \$300 per week. This is roughly equivalent to the salary of a specialized technician.

**Mr. Marceau:** Who identifies or sanctions the trainees' duties? When a trainee goes to work for a company, is it the company that sets his or her salary level, or do the unions also play a role in identifying the trainees' duties and salary?

**Mr. Trudel:** The best way to answer your question is to show you the various stages that precede the placement of a trainee. First of all, we ask the company whether it has a position for a trainee, and if it does, it must give us a job description. The job description is then analyzed to determine the extent to which the job is compatible with the student's training, and also whether the level of the position corresponds to a level that we would like to give our students. The next step is a tacit proforma agreement on salary. The final salary is settled when the student enrolls as a trainee with the company. There is therefore some possibility for discussion (I would not say negotiation, but discussion) between the employer and the employee regarding salary.

Unions must of course participate in discussions of this type, but the situation varies greatly from one company to another. There was recently a case in which a formal agreement was reached by the union representatives, the employer and the school regarding the trainees status and salary level. In other cases, the unions agree that trainees not come under the collective agreement. So there is a number of possibilities. However, the basic principle is that once the student is on the job, he must consider himself a full-fledged employee, and the employer must consider him a full-fledge employee as well. The student must therefore participate fully in the labour market.



[Text]

part entière. L'étudiant doit donc jouer tout le jeu du marché du travail.

**M. Marceau:** Vous avez mentionné que, contrairement à l'université de Sherbrooke, celui qui faisait un stage demeurait à l'intérieur du programme universitaire. Est-ce que cela apporte des problèmes à l'entreprise? Parce que qui a la direction et la responsabilité de l'élève au moment où il est en stage? S'il demeure sujet à l'enseignement, est-ce que vous gardez l'autorité absolue, ou si cette responsabilité est transférée entre les mains de l'employeur?

**M. Trudel:** Lorsqu'un étudiant se retrouve dans un lieu de stage, à partir du moment où il fait partie de l'équipe de travailleurs de cette industrie-là, il doit, comme je le disais tout à l'heure, respecter toutes les règles de l'employeur. Donc, sur ce plan il est assujéti à ces règles-là. Cependant, dans notre procédure, nous convenons qu'il y a un coordonnateur responsable de l'étudiant. Le coordonnateur c'est un professionnel qui fait partie du service de l'École et qui rend visite à l'étudiant à une occasion pour voir si tout fonctionne et s'assurer que les objectifs poursuivis seront atteints.

Deuxièmement, il y a un professeur tuteur qui se voit assigner un certain nombre de stagiaires et qui doit rencontrer ces stagiaires-là sur leur lieu de travail. Il doit aussi rencontrer la personne que nous appelons un superviseur, qui est la personne désignée par l'employeur pour jouer le rôle de superviseur de l'étudiant durant son stage. De telle sorte qu'il s'agit de responsabilités partagées mais, tout de même, en matière pédagogique, nous gardons toute la responsabilité. En matière de fonctions de travail, en autant que les objectifs pédagogiques sont respectés, l'individu doit se considérer comme un employé de l'entreprise.

**M. Marceau:** Est-ce que vous avez des problèmes à concilier le côté pédagogique et le côté pratique du stagiaire? Comme vous dites, il demeure quand même une responsabilité. Mais est-ce que cela cause des problèmes à l'entreprise lorsque vous gardez le contrôle de l'enseignement et est-ce que cela implique un changement à l'intérieur du travail de l'employé lui-même? Est-ce que, de façon générale, l'adaptation est relativement facile?

**M. Trudel:** Je vais donner une première réponse mais si mes confrères veulent intervenir je les laisserai libres.

Je crois qu'actuellement l'expérience nous montre que tout se fait d'une façon assez harmonieuse... Je dirais même très harmonieuse, compte tenu du fait que, par exemple, lorsque l'étudiant présente son rapport de stage devant ses confrères et l'équipe de professeurs, on invite systématiquement le superviseur de l'industrie à assister à la présentation et, en général, il y en a plusieurs qui assistent... évidemment pas tous, mais ceux qui assistent sont favorablement impressionnés. Non, je crois que ce n'est pas un obstacle. Jusqu'à un certain point, il s'agit là d'un avantage parce que l'employeur peut se dire: c'est mon employé à part entière. Cependant, les éléments de formation, structurés sur le plan des programmes, sur le plan pédagogique, sont quand même assumés par le professeur tuteur qu'il rencontrera à plusieurs reprises durant le stage; donc, ils pourront échanger ensemble sur ces différents éléments.

[Translation]

**Mr. Marceau:** You mentioned that your trainees, unlike those from the University of Sherbrooke, remained within the university program. Does that cause problems for the firm? Who is responsible for the students during the training program? If he remains within the university program, do you have absolute authority, or is the responsibility transferred to the employer?

**Mr. Trudel:** Once a student becomes one of the workers in a company, he must, as I said a few moments ago, comply with all the employer's rules. He is therefore subject to all these rules. However, we do have a co-ordinator who is responsible for the student. The co-ordinator is a professional employed by the school who visits the student once to see whether everything is running smoothly and to make sure that the school's objectives will be met.

In addition, one professor is assigned to a number of trainees and meets with them on the job. He also meets with the supervisor, who is the individual designated by the employer to act as a student's supervisor during his training program. In other words, the responsibilities are shared, but from the pedagogical point of view we remain fully responsible for the student. Provided the school's pedagogical objectives are met, the student must consider himself an employee of the firm as regards his duties on the job.

**Mr. Marceau:** Do you have any problems reconciling the pedagogical aspect with the practical aspect of the training program? As you say, you do retain some responsibility. Does the fact that you have control over the pedagogical aspect cause the firm any problems? Does it involve any changes in the employees' work? In general terms, is the adaptation relatively easy?

**Mr. Trudel:** I will give you an initial answer, but if my colleagues wish to intervene, they are free to do so.

Our experience to date has shown that everything proceeds quite harmoniously. I would even say very harmoniously, as is indicated by the fact that when the student presents his report on his training program to his colleagues and to the team of professors, his supervisor from the company is regularly invited to attend, and generally there are a number of people from the company who do attend. Of course, they do not all come, but those who do are favourably impressed. I really do not think there are any problems in this regard. To some extent, this is an advantage, because the employer can consider the trainee as a full-fledged employee. However, there is a professor who is responsible for the pedagogical aspects of the training program. This professor meets with the employer several times during the program to discuss these various points.

[Texte]

• 1735

**M. Marceau:** Nous avons constaté lors de nos délibérations qu'il y avait une sorte d'anomalie, souvent, dans le choix des jeunes qui s'orientent dans des métiers, des professions ou dans des domaines où il n'y avait pas d'ouvertures parce qu'il y a accumulation trop considérable; d'autre part, les jeunes ne s'orientent pas dans des domaines où il y a des ouvertures. Comment fonctionnez-vous au point de vue de l'approche des élèves qui se présentent à vous? Est-ce qu'il y a une totale liberté ou s'il y a une orientation? Comment fonctionne le système? Est-ce que vous basez votre système sur des études dans les domaines où il y a plus d'ouvertures d'emploi par rapport aux domaines où c'est déjà congestionné?

**M. Trudel:** Je vais demander à monsieur Laurence de répondre d'une façon plus précise, mais je voudrais, au départ, simplement souligner ceci: nous, notre bassin, ce sont les étudiants de niveau cégep professionnel, comme on le disait tout à l'heure, dans un certain nombre de programmes et cela représente environ 3,000 diplômés de cégep par année. Sur cela, il y en a environ 300 qui s'inscrivent à l'École. Quant aux modalités, peut-être que monsieur Laurence pourrait répondre.

**M. Laurence:** Pour ce qui est des modalités, en fait, le recrutement se fait d'une façon traditionnelle. Lorsque l'équipe de l'ETS va rencontrer les finissants de cégeps dans les techniques physiques, les techniques qui nous concernent, surtout la mécanique, l'électricité et le civil, nous faisons une présentation, nous répondons aux questions des finissants. Les gens sont intéressés à savoir ce que c'est l'ETS, parce qu'encore là, comme monsieur Trudel le disait tout à l'heure, c'est le bébé des universités du Québec. Dans certains cas, ce n'est pas connu; il faut faire connaître notre produit, il faut faire connaître notre mission, il faut offrir les possibilités de continuation au niveau supérieur. C'est un des seuls débouchés au niveau professionnel dont le cégépien ou la cégépienne peut bénéficier. On fait la tournée, à travers la province pour inciter les jeunes à venir à l'École.

Comme monsieur Trudel le disait, on a de 300 à 350 demandes par année à l'ETS.

**M. Marceau:** J'essaie surtout de voir s'il y a un rapport entre le domaine dans lesquels vous exercez une activité et le marché du travail lui-même. Adaptez-vous les orientations que vous avez chez vous au marché du travail? Ce n'est pas tellement la sélection... nous, on voudrait essayer de faire correspondre le marché du travail à l'éducation que les jeunes vont recevoir et on s'aperçoit qu'il y a un déséquilibre. Je voudrais savoir si le problème qu'on retrouve dans les cégeps et au secondaire existe aussi à l'École. Les jeunes ne savent pas trop où aller, ils manquent un peu d'information, ils manquent un peu d'orientation et souvent, ils nous disent: on ne peut pas savoir à l'avance vers quoi s'orienter, on n'a pas cela.

C'est pour cela que je veux savoir si votre École, dans le travail qu'elle fait, cherche à orienter les jeunes, à leur dire: eh bien, dans ce domaine-là, il va y avoir plus d'ouvertures, vous avez de meilleures chances d'emploi. Vous contentez-vous tout simplement d'exposer votre programme et de laisser le jeune dire: eh bien, je choisis cette orientation-là? Je veux savoir si

[Traduction]

**Mr. Marceau:** This Committee has found that there is often a problem in that young people select trades or occupations in areas that are already filled to overflowing; we have also found that young people do not select fields in which there are openings. What is your approach towards your students? Do you give them complete freedom in course selection or is there some guidance? How does the system work? Do you work from studies which show which areas have employment opportunities and which are already flooded?

**Mr. Trudel:** I will ask Mr. Laurence to answer the question more specifically, however, I would simply like to emphasize one point: we draw our students from professional CEGEP programs, which, as we said earlier, provide about 3,000 graduates a year. Approximately 300 of these students enroll in the school. Perhaps Mr. Laurence could give you further details about our recruitment procedures.

**Mr. Laurence:** We recruit our students in the traditional manner. A team of representatives from the ETS goes to meet students in their final year in programs such as mechanics, electricity and civil engineering. We make a presentation and answer the students' questions. The students are interested in hearing about the ETC, because, as Mr. Trudel said, it is the newest Quebec university. Sometimes we have to describe the school, because students are not familiar with it. We have to outline our option for continuing their education. The school is one of the only professional outlets for CEGEP graduates. We go around to CEGEPs throughout the province to encourage students to come to the school.

As Mr. Trudel said, we receive between 300 and 350 applications a year.

**Mr. Marceau:** I am trying to find out whether there is a correlation between your programs and the labour market. Do you adapt your courses to the labour market? I was not really referring to student selection... we would like to try to make young people's education correspond to labour market requirements, because we have found that an imbalance exists. I would like to know whether the problem which exists in CEGEPs and in secondary schools also occurs in your school. Young people do not know what to do, they do not have the proper information or guidance and they often tell us that they are not given any guidance on career options.

I would like to know whether your school tries to provide guidance for young people. Do you tell them that a particular field will have more openings and that they are more likely to find employment in it? Or do you merely outline your program and allow the students to select what they want? I want to know whether you try to provide guidance for students to



*[Text]*

vous essayez de l'orienter de manière à ce qu'il trouve un emploi plus rapidement lorsqu'il aura terminé sa formation.

**M. Trudel:** Le problème est le suivant: lorsque l'étudiant termine son cégep, il est déjà diplômé dans un secteur d'activité bien précis et relativement limité, assez spécialisé. Nous, nous lui donnons une formation universitaire par la suite, mais il n'a pas beaucoup de possibilités de jouer à l'intérieur de cela.

Les conditions d'admission au programme de mécanique, par exemple, vous avez cela à la page 25 de notre document. On a 8 ou 10 programmes précis qui sont des programmes de formation professionnelle au niveau collégial. Il y en a même d'autres à la page suivante. Ce sont des programmes qui donnent l'ouverture, qui permettent l'admission au programme de mécanique, par exemple, chez nous. Cependant, j'ajouterais le commentaire suivant. Prenons le cas de la mécanique qui paraît un cas fort intéressant pour le Comité. Lorsque l'étudiant termine ses études au niveau collégial, il est sollicité de toutes parts pour un poste permanent, parce qu'il y a carence de bons mécaniciens et les employeurs sont très heureux d'aller les chercher, ce qui veut dire que l'attrait d'études universitaires dans notre institution est déjà moins grand que dans un autre programme. Donc, on a moins d'étudiants qui viennent chez nous qu'on ne désirerait en avoir et lorsqu'ils terminent leurs études, il y a beaucoup plus de postes qui sont offerts. À l'inverse, en construction civile, on peut dire que les étudiants en génie civil et en techniques d'architecture sont peut-être moins sollicités à la fin de leurs études; donc, ils sont plus enclins à poursuivre leurs études au niveau universitaire. Donc, là, il y a une question d'offre et de demande dans le dossier.

• 1740

Pour aller un peu plus loin et tenter de répondre à votre question, nous avons cru nécessaire d'aborder cette question à travers de ce dont j'ai parlé tout à l'heure, soit les certificats et les cours particuliers. Par exemple, lorsque nous avons vu qu'il y avait un besoin important dans le domaine de la technologie du soudage, nous avons préparé un certificat. Comme je vous disais tout à l'heure, nous sommes la seule institution à donner un certificat organisé en soudage. Deuxièmement, dans le domaine des microprocesseurs, il y a actuellement une forte demande, tant dans le domaine de la formation que dans le domaine du recyclage. Depuis environ un an et demi, nous offrons presque à tous les deux ou trois mois une session de formation en microprocesseurs et il semble que ce soit très bien reçu parce que nous avons toujours beaucoup de candidats à ces cours-là. Nous tentons de mettre sur pied un programme qui permettrait d'offrir des cours dans d'autres secteurs qui nous semblent des secteurs de pointe, comme par exemple le contrôle numérique ou la robotique, par exemple; c'est un autre secteur dans lequel nous avons actuellement un comité d'étude et nous espérons pouvoir présenter un projet qui mènerait à la création d'un centre de développement en robotique.

**M. Marceau:** Pour compléter la question que je vous posais, ne croyez-vous pas qu'il serait avantageux que les centres d'emploi du Canada entretiennent des relations assez étroites avec vous, de manière à vous alimenter d'informations suscep-

*[Translation]*

enable them to find jobs more quickly once they finish their course.

**Mr. Trudel:** The problem is that CEGEP graduates are already specialized in a relatively narrow field. We provide university training, but we do not have a great deal of latitude within the program.

Page 25 of our paper outlines the requirements for admission to the mechanical program. There are eight or ten specific professional training programs at the CEGEP level. There are even a few more on the next page. These programs are prerequisites for the school's mechanics program. However, I would like to add the following comment. Let us look at the mechanics program, which is a very interesting example for the Committee. When a student completes the collegiate program, he is offered jobs on all sides, because there is a shortage of good mechanics and employers are very pleased to seek them out. This means that the attraction of university studies in our institution is less than it is for other programs. We therefore have fewer students than we would like to have and when they complete their education, there are many more positions offered. The opposite situation occurs in the case of civil construction. Students in civil engineering and architectural techniques are perhaps less in demand at the end of their CEGEP program. They are therefore more inclined to continue their education at the university level. In other words, the question of supply and demand comes into play.

To go a little further and to try to answer your question. I would say that we felt it necessary to deal with this issue through the procedures I mentioned earlier, namely, certificates and special courses. For example, when we saw that there was a considerable need in the area of welding technology, we prepared a certificate in that field. As I said earlier, we are the only institution that offers a certificate in welding. Secondly, there is a great demand for microprocessors, both for training and retraining programs. In the last year and one half we have been offering a training course in microprocessors every two or three months. The course seems to be very well received, because we always have a great many candidates. We are trying to set up a program whereby we could offer courses in other key sectors, such as numerical control or robotics. We have a study committee working in this area and we hope to present a proposal for the creation of a robotics development centre.

**Mr. Marceau:** To complete my question, do you not think it would be a good idea for Canada employment centres to remain in fairly close contact with you in order to provide you with information that will help students select courses that

*[Texte]*

ibles d'aider l'élève à s'orienter et à se préparer un avenir plus prometteur? Je constate que vous êtes une émanation de l'autorité provinciale, ce qui est tout à fait normal, mais est-ce qu'il y aurait moyen d'accrocher en quelque sorte une responsabilité fédérale qui est quand même conjointe en matière d'éducation? Même si elle est première au Québec, elle est quand même complémentaire un peu du côté fédéral. Est-ce qu'on ne pourrait pas, par l'intermédiaire des centres d'emploi, établir un système? Est-ce que vous verriez d'un bon œil que les centres de main-d'œuvre soient mis à votre disposition pour vous alimenter d'informations et peut-être établir un dialogue qui serait à l'avantage de l'étudiant?

**M. Trudel:** Moi, je crois que nous devons partager nos connaissances dans ce domaine-là et nos expertises avec tous ceux qui sont susceptibles d'aider l'étudiant, parce que l'objectif final, c'est de permettre aux citoyens d'avoir la meilleure formation, donc de répondre aux besoins du marché du travail et à leurs propres besoins. Dans ce sens-là, nous croyons que s'il n'y a peut-être pas eu suffisamment de contacts entre les centres d'emploi et notre école, c'est sûrement dû à notre jeunesse et à notre relative petitesse, ou enfin moindre ampleur, sur le plan des clientèles. Évidemment, lorsqu'un organisme comme le centre d'emploi perçoit un besoin de formation spécialisée dans un secteur particulier, je crois qu'il devrait y avoir un mécanisme qui permette de faire connaître ces besoins-là et de laisser ensuite un peu les différents intervenants dans le domaine de l'éducation présenter à qui de droit des possibilités de règlement de ces situations-là.

• 1745

**M. Marceau:** Oui, parce que vous savez que les centres de la main-d'œuvre, dans différents domaines, achètent des places dans des cours pour permettre à des jeunes d'acquérir une formation. Et c'est à cela que je veux en venir, est-ce qu'il serait possible qu'avec les centres de la main-d'œuvre, on achète des places à l'intérieur de vos cours pour en faire bénéficier justement les étudiants, puisque c'est un domaine où vous semblez avoir un succès vraiment remarquable? Est-ce qu'on pourrait acheter des places? Est-ce que vous pensez que le système qui marche déjà dans certains domaines pourrait également marcher chez-vous?

**M. Trudel:** Je crois qu'on doit trouver une façon d'aider ceux qui ont, et les capacités, et le goût, et les intérêts nécessaires, pour parfaire leur formation ou acquérir une formation dans un domaine spécialisé; donc on doit convenir qu'il s'agit ici de spécialisation universitaire, et que cela peut être, entre autres, ce que vous mentionnez, mais peut-être aussi une méthode qui serait apparentée à celle du crédit-éducation, ou enfin des méthodes comme celle-là, ou le congé-éducation pour permettre de réaliser ces objectifs-là. Car il y a deux dimensions: il y a celle du complément de formation comme on disait tout à l'heure dans le domaine des micro-processeurs, mais là ce sont en général des techniciens spécialisés ou des ingénieurs qui viennent chez-nous suivre les cours; mais il y a aussi le jeune travailleur qui est un citoyen de 25 ans, qui a une formation de niveau collégial ou secondaire par exemple, eh bien il devrait pouvoir s'il entrevoit un marché intéressant

*[Traduction]*

offer them a more promising future? I see that your school was set up by the provincial government, which is a perfectly normal situation, but might it not be possible to involve the federal government, which after all does have joint responsibility for education? While the Quebec Government does have the main responsibility for education, the federal government does have a complementary role to play. Do you not think that a system could be set up which would involve the employment centres? Would you be in favour of having employment centres provide you with information which would benefit your students?

**Mr. Trudel:** I think that we must share our knowledge and expertise in this area with any group or body that could help the student. After all, our ultimate objective is to give citizens the best training possible, and therefore to meet the labour markets requirements and at the same time our students needs. We believe therefore that if there has been inadequate contact between our school and the employment centres, this is definitely because we are a new institution and because we have relatively few students. It is obvious that when a body such as the employment centre finds that there is a need for specialized training in a particular area, I think there must be some procedure for publicizing such a need and for then allowing the various educational institutions to offer courses in the area identified.

**Mr. Marceau:** Yes, because you know that manpower centres in different areas buy space in courses so that young people will have access to training. What I would like to know is whether manpower centres could buy seats in your courses so that students would benefit, since this seems to be one area where you have been remarkably successful. Could they buy places? Do you think that a system that is already working in certain areas could also work in your institution?

**Mr. Trudel:** I think we should find means of helping those who have the ability, the desire and the interest necessary to undertake or complete training in a specialized area. We are dealing here with subjects taught in universities and the system you refer to could perhaps be used, but we could also have something similar to the education credit or educational leave to achieve the same thing. There are two dimensions. There is additional training, as was mentioned earlier with respect to microprocessors, but in this area our courses are generally attended by specialized technicians or engineers. There is also the young worker who is 25 years of age and has a collegiate or secondary education and who should be able, if he feels that the market offers possibilities, to complete his education at the university level without leaving his job. All the ETS courses are organized so that a student may take them in the evening or during the day; we thus have a



*[Text]*

pour lui, de trouver un moyen de parfaire sa formation au niveau universitaire, sans que cela occasionne pour lui un bris complet dans son milieu de travail. Et à cet effet, je dois vous dire qu'à l'École, tous les cours sont organisés de telle sorte qu'un étudiant puisse les suivre, soit le jour, soit le soir; donc nous avons un grand nombre d'étudiants à temps partiel, et ces étudiants-là sont très souvent des étudiants qui ont pu maintenir leur lien de travail. Et lorsqu'ils terminent leurs études chez-nous, on s'aperçoit qu'ils obtiennent ou des promotions ou un nouveau poste ou, en tout cas, on reconnaît rapidement l'expérience qu'ils sont venus chercher. Mais c'est très onéreux pour l'étudiant de le faire, parce que c'est long, et c'est très dur, et pour ceux qui se souviennent d'avoir suivi des cours le soir tout en travaillant le jour, on sait ce que ça peut demander comme énergie et comme renoncements.

**Mr. Marceau:** Dans votre déclaration d'ouverture, vous disiez que dans le domaine des stages il y avait des problèmes et des avantages et vous nous avez offert peut-être de nous donner quelques précisions. Je voudrais que vous en fassiez. Également, quel est le nombre de personnes qui vont jusqu'à la fin ou y a-t-il des abandons en cours de route, des élèves qui commencent chez-vous... Et avant que vous répondiez je voudrais tout simplement d'abord vous féliciter de votre travail, vous dire que je suis très fier de voir que j'ai insisté beaucoup pour que vous veniez devant ce Comité... Et vraiment je ne suis pas déçu. Je trouve qu'il y a là une formule fort intéressante et fort constructive. Je vous encourage à continuer et puis le comité également profitera sans aucun doute de votre expérience et s'en inspirera dans le rapport. Merci.

**Mr. Hawkes:** A supplementary there.

**Le président:** J'ai quelques... Oui?

**M. Marceau:** Il va répondre à ma question avant...

**Le président:** Oui mais nous devons terminer à 18 h 00. Et j'ai quelques courtes questions à poser.

**M. Trudel:** Est-ce que je dois répondre à la question de M. Marceau?

**Le président:** Oui, oui. Allez-y.

**M. Trudel:** D'accord. Rapidement quels sont les avantages et les inconvénients? Dans le cas des avantages, je pense qu'on en a fait état assez largement, j'aimerais plutôt peut-être regarder quelques inconvénients, ceux qui m'apparaissent les plus évidents. C'est premièrement, le fait qu'une institution universitaire reçoit aussi des étudiants de l'étranger, et là il y a un problème qui se présente, ça prend un permis de travail, quelquefois l'individu ne connaît pas l'infrastructure industrielle du pays et ça crée un certain nombre de difficultés. Là il y a une difficulté. Et on pourrait songer à ce moment-là à avoir un programme qui ne comprenne que des études théoriques ou des laboratoires. Il y a un autre problème c'est celui de tenter de situer les lieux de stages d'une façon plus fixe que celle que nous avons actuellement. On ne peut pas, je pense, chercher chaque année des lieux de stage et reprendre l'opération à la base. Je comprends qu'il se produit un certain roulement, mais on devrait tenter de trouver une façon d'assurer une assise qui nous permettrait de dire qu'un certain pourcentage de nos stages sont déjà prévus— enfin disponi-

*[Translation]*

considerable number of part-time students, many of whom have been able to continue working. We have noted that, when they complete their courses, they get promotions or new jobs and are given credit for the experience they have acquired. It places a great burden on the student, because it is hard and takes a long time. Anyone who has ever taken an evening course and worked during the day knows how much energy and sacrifice is required.

**Mr. Marceau:** You said in your opening statement that training periods presented both problems and advantages and you offered to provide us with more specific information, which I would like you to do now. How many of your students complete their courses and how many drop out? Before you answer, I would like to congratulate you on your work and tell you how proud I am that I insisted that you appear before the Committee. I am certainly not disappointed. I feel that you have developed an interesting and constructive format and I encourage you to continue. The Committee will no doubt benefit from your experience and make use of it in the report. Thank you.

**Mr. Hawkes:** Une question supplémentaire.

**The Chairman:** I have a few... yes?

**Mr. Marceau:** He will answer my question first.

**The Chairman:** Yes, but we have to finish by 6 o'clock and I have a few short questions.

**Mr. Trudel:** Should I answer Mr. Marceau's question?

**The Chairman:** Yes. Go ahead.

**Mr. Trudel:** Fine. Briefly, what are the advantages and disadvantages? Insofar as the advantages are concerned, I think we have discussed them in enough detail and I would like to look at some of the more obvious disadvantages. First of all, there are problems when a university accepts foreign students. A work permit is needed and the individual does not always know the industrial infrastructure of the country. This creates certain problems. We could perhaps have a program that would include only theory and laboratory work. There is another problem in that we have to try to localize our traineeships to a greater extent than is now being done. I do not think that we can relocate every year and start again from scratch. There is a certain turnover, but we should try to find a permanent site so that we will be able to say that a certain number of traineeships are available. I do not want to go on for too long, since there are other questioners.

## [Texte]

bles. Alors je ne veux pas m'étendre trop longtemps pour permettre aux autres de poser des questions.

**M. Marceau:** Et le niveau d'abandon.

**M. Trudel:** Ah! Le taux d'abandon. Alors dans un premier temps, il y a au niveau de la première session un certain nombre d'abandons qui est de l'ordre de 20 p. 100 environ, et par la suite, c'est 90 p. 100 qui demeurent; il y en a très très peu par la suite... Il y a un premier écueil à passer là, c'est l'entrée, la première session, et pour les gens qui connaissent le milieu de l'éducation, c'est toujours la même chose. A la première session, ce sont les cours de mathématiques avancées, ainsi de suite... qui est habituellement la pierre d'achoppement pour tout le monde, dans toutes les facultés.

**M. Marceau:** Merci.

**M. Laurence:** Question d'adaptation aussi monsieur...

**M. Marceau:** Oui.

**M. Laurence:** Si on envoie une personne, par exemple, qui a été élevée dans un milieu de grande ville, dans une région isolée, elle s'adapte mal... Donc, il nous appelle, il s'ennuie de sa mère ou de sa blonde, alors cela cause certains problèmes avec l'employeur... Il ne produit pas, il n'est pas motivé, ce qui fait que dans certains cas, on est obligé de les rappeler.

**M. Marceau:** Ce n'est pas la blonde que vous déplacez, c'est lui! On pourrait peut-être avoir un système de bourse.

**The Chairman:** A short supplementary, Jim. Short supplementary!

**M. Hawkes:** Est-ce que vous avez dit à M. Marceau, que vous avez 300 étudiants qui entrent, et 100 qui graduent.

**M. Trudel:** Non, nous avons actuellement presque 400 étudiants à plein temps à l'École, qui sont étudiants de l'École. Mais comme diplômés depuis la création de l'école, il y en a 350, 360, qui sont actuellement sur le marché du travail dans un emploi permanent.

**M. Laurence:** Gradués. (Graduated).

**Mr. Hawkes:** I thought you said earlier that you had 100 students each year that graduated. That is where my confusion...

**M. Trudel:** Au début, il y en avait 14, ensuite l'année suivante, 60...

**M. Marceau:** Là, c'est 700.

**M. Laurence:** Depuis quelques années, peut-être depuis deux ans, il y en a 100 par année.

**M. Marceau:** 100 par année!

**M. Trudel:** Mais les années précédentes, il y en avait moins.

**Le président:** Alors, parmi votre population étudiante, vous avez combien de femmes, et est-ce que le nombre de femmes a augmenté depuis le commencement de votre institution dans ces cours-ci?

**M. Trudel:** Alors je vais vous le donner de mémoire parce que c'est relativement simple. Il y en a cinq...

**Le président:** Combien?

**M. Trudel:** Cinq.

**Le président:** Cinq. Cette année?

## [Traduction]

**Mr. Marceau:** And what about the dropout rate?

**Mr. Trudel:** The dropout rate? During the first term, there is a dropout rate of approximately 20 per cent. Afterwards, 90 per cent of the students stay, so the dropout rate is very low. It is always the same story. The higher mathematics courses are given in the first term and they are usually a stumbling block for everyone.

**Mr. Marceau:** Thank you.

**Mr. Laurence:** It is also a question of adjustment.

**Mr. Marceau:** Yes.

**Mr. Laurence:** For example, if we send someone who has been raised in a large city to an isolated area, he will not adjust very well. He misses his mother or his girlfriend and this causes problems for the employer. He is not producing and he is not motivated. In some cases, we have to call a person back.

**Mr. Marceau:** You are not moving his girlfriend, you are moving him! Perhaps there could be a bursary system.

**Le président:** Une brève question supplémentaire, Jim. Je dis brève!

**Mr. Hawkes:** Did you tell Mr. Marceau that you accept 300 students and 100 graduates?

**Mr. Trudel:** No. We now have almost 400 full-time students at the ETS. Since the school opened, 350 or 360 students have graduated and now have permanent jobs.

**Mr. Laurence:** Graduates.

**M. Hawkes:** Je croyais que vous aviez dit que 100 étudiants recevaient leurs diplômes chaque année. J'ai dû mal comprendre.

**Mr. Trudel:** initially, there were 14. The next year, 60.

**Mr. Marceau:** And now there are 700.

**Mr. Laurence:** For the past two years, there have been 100 per year.

**Mr. Marceau:** One hundred per year!

**Mr. Trudel:** But in previous years, there were fewer.

**The Chairman:** How many of your students are women? Has the number of women increased since the school opened?

**Mr. Trudel:** I will give you the figure off the top of my head, because it is relatively simple. There are five.

**The Chairman:** How many?

**Mr. Trudel:** Five.

**The Chairman:** Five. This year?



[Text]

**M. Trudel:** Cette année. Est-ce que ça a augmenté—on peut dire qu'il y en avait peut-être une ou deux.

**Une voix:** Cinq fois plus!

**M. Trudel:** Ça a doublé, oui.

**Le président:** Alors, je pose des questions parce que devant ce Comité il y a eu beaucoup de recommandations pour ouvrir ces occupations non conventionnelles aux femmes. Et il me semble aussi que les associations de femmes à Montréal, à Québec, même à Jonquière ont demandé d'entrer dans ces institutions et d'occuper ces postes.

**M. Trudel:** Je peux vous dire que nous y sommes très favorables. Nous avons admis toutes les étudiantes qui ont fait une demande d'admission et elles réussissent très bien. Actuellement les étudiantes que nous avons chez nous ou qui ont déjà terminé leurs études et qui sont sur le marché du travail accomplissent très bien leurs fonctions. Il y en a dans des milieux non traditionnels justement comme l'entretien de la construction des grands bâtiments ou des choses semblables; elles réussissent très très bien.

La seule difficulté c'est qu'il y en a peu à faire la demande.

**M. Laurence:** Il y a un point important André... Au CEGEP, il y a peu de femmes qui s'en vont dans les techniques physiques. Alors à ce moment-là, pour être admises à l'École de technologie, il faut qu'elles aient passé par le CEGEP. Or, lorsque je fais le recrutement moi, il y a très peu de femmes qui viennent nous rencontrer pour poser des questions. Alors c'est un des problèmes au niveau de l'embauche.

**Le président:** Une autre, question parce que je n'ai pas beaucoup de temps. Avez-vous assez de professeurs qui remplissent vos institutions? Avez-vous de la difficulté à trouver de bons professeurs, dans ces domaines-là?

• 1755

**M. Trudel:** La sélection des professeurs se fait de la façon suivante: ils doivent avoir terminé un deuxième cycle universitaire, et en général ils sont ingénieurs et ils possèdent une maîtrise ou un doctorat dans une discipline des sciences de l'ingénierie. Une autre conditions à laquelle on ne passe jamais outre ils doivent avoir une expérience industrielle, et en ce sens, nous croyons qu'ils ont acquis une expérience industrielle dans les milieux qui leur permettent de bien répondre à l'objectif de l'École. Parce que l'on veut que non seulement ils puissent transmettre dans leurs cours les dimensions qu'ils ont acquises lors d'expériences industrielles mais aussi lorsqu'ils vont visiter les étudiants en stage ils doivent déjà être au courant de la façon dont ça fonctionne dans une industrie.

Est-ce qu'il y a des difficultés pour trouver des candidats. Je dois vous dire que je n'ai pas eu de la difficulté à trouver un candidat; non, je pense qu'on peut répondre que ça va relativement bien de ce côté-là. Comme on disait tout à l'heure, c'est toujours la même chose, nous comme nous sommes peu nombreux, c'est difficile de faire des statistiques à cet effet.

**Le président:** Alors, pour planifier vos programmes et vos cours, avez-vous un mécanisme fondamental de consultation avec les industries, les syndicats, les gouvernements comme il y a dans d'autres villes, dans d'autres provinces... *Le Manpower*

[Translation]

**Mr. Trudel:** This year. As to whether or not it has increased, there may have been one or two before.

**An hon. Member:** There are five times as many!

**Mr. Trudel:** Yes, it has doubled.

**The Chairman:** I am asking these questions because it has been recommended a number of times to the Committee that nonconventional occupations be opened to women. Women's associations in Montreal, Quebec City and even Jonquière demanded access to these institutions and positions.

**Mr. Trudel:** I can assure you that we are very much in favour of this. We have admitted all of the women students who applied and they do very well. Our women students and women graduates who are now working do an excellent job. There are women in nontraditional areas such as the construction and upkeep of large buildings and they do very, very well.

The only problem is that very few women apply.

**Mr. Laurence:** There is another important point, André. In CEGEPs, very few women take the technical course. To be admitted to the ETS, they have to have gone to a CEGEP. When I do the recruiting, very few women come to us to ask questions. This is one of the problems with respect to hiring.

**The Chairman:** One more question, because I do not have very much time. Do you have enough teaching staff? Are you having trouble finding good teachers in these areas?

**Mr. Trudel:** This is how we select our teachers. They have to have completed graduate studies and they are usually engineers who have a Masters or Ph. D in some branch of engineering science. They must also have experience in industry in areas that would qualify them to meet the schools' needs. They not only have to pass on their industrial experience, but they must know how an industry works when they visit student trainees.

Do we have trouble finding applicants? I personally have had no trouble and I think that we are getting along fairly well. As we said earlier, it is always the same old story: There are not very many of us, and it is hard to get statistics.

**The Chairman:** When you are planning your programs and courses, do you consult industries, unions and governments? In other cities and other provinces there is the Manpower Needs Committee, which encourages institutions like yours to plan.

[Texte]

*er Need Committee*, pour inciter les institutions comme les nôtres à planifier?

**Mr. Trudel:** Lors de la création de l'École nous avons mis sur pied un comité consultatif pour l'École de technologie supérieure qui regroupait des représentants de l'industrie et du monde du travail. Ce comité-là a permis la mise sur pied de l'organisation de l'École, et un peu plus tard, nous avons cru nécessaire de scinder ce comité-là en trois. Nous avons actuellement un comité pour chacun des programmes, donc un comité consultatif en Mécanique, un autre en Électricité, un autre en construction civile. Et les membres de ces comités sont des individus qui viennent du marché du travail et de l'industrie, soit au niveau de la direction, soit au niveau des heureux d'étude... enfin de différents niveaux. Nous avons aussi constitué des comités particuliers; par exemple nous venons de présenter aux instances supérieures un programme en assurance de la qualité dans le domaine de la construction de l'industrie, et ce programme-là a été constitué par une équipe formée de représentants de l'industrie et d'individus qui dans leurs fonctions de travail doivent répondre justement de cette assurance de la qualité.

**Le président:** Ma dernière question. Plusieurs professeurs d'institutions comme la vôtre ont témoigné devant ce Comité que les jeunes entrant dans ces cours sont mal préparés en mathématiques. Ils y étaient mal préparés tout récemment. Qu'en pensez-vous? J'ai remarqué, il y a quelques semaines au Québec, que notre ami le ministre de l'Éducation a annoncé des changements dans les écoles secondaires, il a exigé plus de cours obligatoires dans les écoles secondaires, à cause de ces problèmes. Les associations d'ingénieurs et de techniciens se sont plaintes qu'il n'y a pas assez de mathématiques, de sciences physiques dans nos écoles secondaires... Surtout dans les années 60 et les années 70. Qu'en pensez-vous? Faut-il plus de mathématiques pour attirer plus de gens dans ces cours?

• 1800

**Mr. Trudel:** C'est une question extrêmement importante, et si vous me permettez je vais tenter d'en faire le tour rapidement. D'abord, lorsqu'il y a eu des modifications dans le système d'enseignement au Québec, je crois personnellement qu'elles étaient relativement près de cette organisation lorsque les CEGEP ont été créés, par exemple. Je crois personnellement que la formation scientifique de base, en mathématiques et en sciences pures s'est accrue considérablement lorsque les CEGEP ont été créés, et que les étudiants qui réussissent leurs cours dans un domaine quelconque, dans un programme professionnel, je crois qu'ils ont les mathématiques nécessaires pour réussir leurs études et comprendre ensuite les différents problèmes devant lesquels ils se trouveront. Je crois qu'on devrait, dans le domaine des mathématiques générales, forcer peut-être un peu plus, donner un accent plus grand du côté de l'informatique. Dans ce sens-là, je crois qu'on n'a pas suffisamment donné d'importance à cette formation qui est celle de la connaissance du domaine de l'informatique.

Au niveau maintenant des étudiants de l'École de technologie supérieure, ils ont un bagage de mathématiques qui nous

[Traduction]

**Mr. Trudel:** When the school was created, we set up an ETS advisory committee which included representatives of industry and the work force. This committee organized the school and was later divided into three parts. We now have a committee for each program: an advisory committee on mechanics, another on electricity, and still another on civil construction. The members of these committees are individuals from the work force and industry: managers, consultants, people from different levels. We have also set up special committees. For example, we have just submitted a proposal for a program on quality in the construction industry. This program was set up by a team that included representatives of industry and individuals involved in guaranteeing quality in the construction sector.

**The Chairman:** This will be my last question. A number of teachers from institutions like yours have told the Committee that the young people who take these courses have little background in mathematics. This has been the case recently. What are your views on this? I note that a few weeks ago in Quebec, our friend the Minister of Education announced changes in secondary schools' programs. Because of these problems, there will be more required courses in secondary schools. Associations of engineers and technicians complained that not enough mathematics and physical sciences were being taught in our secondary schools, especially during the sixties and seventies. What are your views on this? Should more mathematics be taught to attract more people to these courses?

**Mr. Trudel:** This is a very important question and I will try to give you a brief overview. I personally believe that the changes that were made in the Quebec school system—the creation of CEGEPs, for example—were relatively close to this organization. I personally believe that basic scientific training in mathematics and pure sciences increased considerably when CEGEPs were created and students who successfully complete training courses in any area have the mathematics they need to successfully complete their studies and deal with the various problems they eventually face. I think that in general mathematics courses, more emphasis should be placed on data processing. I do not think that we have sufficiently emphasized training in computer sciences.

ETS students seem to have a solid enough background in mathematics, which is based on what they learned at the



*[Text]*

apparaît suffisant. Ce bagage s'appuie sur les connaissances des mathématiques qu'ils ont eu au niveau collégial. Nous leur ajoutons trois ou quatre cours de mathématiques, par la suite, incluant des cours, justement, dans le domaine des mathématiques appliquées et de l'informatique, ordinateur, programmation et ainsi de suite, analyse de système... Mais la caractéristique de l'École de technologie supérieure c'est de ne pas donner une importance qui soit exagérée, d'après nous, à la formation de nature scientifique. Parce que ce qui a donné naissance à l'École de technologie supérieure, c'est l'opération Sciences appliquées, comme je le mentionnais au début, où là, on a examiné les programmes de formation des ingénieurs dans le monde contemporain occidental, et on s'est aperçu que dans les 20 ou 30 dernières années, on a graduellement enlevé des cours de formation technologique pour les remplacer par des cours de mathématiques et de sciences pures. Je crois qu'il est compréhensible que certains employeurs disent que les ingénieurs ne sont pas toujours prêts à accomplir les fonctions de leur travail parce que cette dimension de connaissances technologiques leur manque un peu. Alors c'est pour ça que dans notre cas, comme nous avons opté pour donner une formation technologique; nous croyons que les connaissances mathématiques que nous leur donnons, que nous exigeons d'eux, sont suffisantes; et si on en donnait plus, on ne réglerait pas le problème. On leur donnerait une meilleure formation technologique, mais on leur donnerait une meilleure formation scientifique, et nous croyons que ce n'est pas là l'orientation de notre institution.

**Le président:** Au nom du Comité, je voudrais vous remercier pour votre témoignage qui nous est très utile. Merci.

The committee is adjourned until 8 o'clock this evening in Room 112-N.

## EVENING SITTING

• 2015

**The Chairman:** I would like to call the meeting to order.

This evening we have with us, as witnesses from the Canadian Trend Report, Ms. Kristin Shannon, who is Chairman of the Board, Trans-Canada Social Policy Research Ltd., and Ms. Johana Scholkwyk—I hope I have said that properly...

**Ms. Johana Scholkwyk (Research Associate, Employment and Labour Issues, Canadian Trend Report):** You were very close.

**The Chairman:** ... Research Associate, Employment and Labour Issues.

We have with us this evening from the task force, on my right, David Orlikow, member of Parliament from Winnipeg North and chief critic of the NDP on employment issues; on my left is Bruce Lonsdale, member of Parliament from Timiskaming in northern Ontario; and down there, number 17, is Jim Hawkes, member of Parliament from Calgary West, who is the Conservative critic on employment issues. Some others will be along, but I do not intend to delay the meeting for

*[Translation]*

collegiate level. We add three or four math courses, including one in applied mathematics and data processing, computers, programming, systems analysis, et cetera. However, ETS does not exaggerate the importance of scientific training. ETS is based on applied sciences. As I said initially, we looked at training programs for engineers in the western world and we noted that over the past 20 or 30 years, technological training was gradually replaced with mathematics and pure sciences. It is understandable that certain employers claim that engineers cannot always do their jobs, because they do not always have the necessary technological training. That is why we opted for that type of training. We would be providing them with better scientific training, but not with better technological training, and this is not the purpose of our institution.

**The Chairman:** On behalf of the committee, I would like to thank you for your testimony, which will be very useful. Thank you.

La séance est levée. Nous reprendrons à 20 h dans la pièce 112-N.

## SÉANCE DU SOIR

**Le président:** A l'ordre, s'il vous plaît.

Nous recevons ce soir les témoins représentant Canadian Trend Report, M<sup>me</sup> Kristin Shannon, qui est présidente du conseil de direction de Trans-Canada Social Policy Research Ltd. également, M<sup>me</sup> Johana Scholkwyk... j'espère avoir bien prononcé votre nom...

**Mme Johana Scholkwyk (adjointe de recherche en matière d'emploi et de travail, Canadian Trend Report):** Vous y êtes presque arrivé.

**Le président:** ... adjointe de recherche en matière d'emploi et de travail.

Les membres du groupe de travail présents ce soir sont, à ma droite, monsieur David Orlikow, député de Winnipeg-Nord et principal critique du Nouveau parti démocratique en matière d'emploi; à ma gauche, monsieur Bruce Lonsdale, député de Timiskaming, dans le nord de l'Ontario; plus bas, au n° 17, monsieur Jim Hawkes, député de Calgary-Ouest et critique du parti conservateur en matière d'emploi. D'autres arriveront plus tard, mais je n'ai pas l'intention de retarder la

*[Texte]*

them. We also have members of our administrative and research staff with us.

I think you have been made aware of our mandate and the matters we are studying. We are coming to the end of our hearings, during which we have heard from many employers, employer associations, trade unions, educators, representatives of the unemployed, and representatives of special interest groups—such as Women for Employment and native groups—who have high rates of unemployment and low rates of training. This evening we appreciate having the opportunity to hear your view on how employment might develop in the nineteen eighties and beyond, because this study that we have been asked to make is intended to look at the future and not at the past, or today. So, Ms. Shannon, if you will proceed with your presentation then afterwards we will have a discussion and questions. In making your presentation and in answering the questions either of you, of course, can do this, I will leave it up to you to decide how you will do it.

**Ms. Kristin Shannon (Chairman of the Board, Trans-Canada Social Policy Research Ltd., Canadian Trend Report):** Thank you, Mr. Allmand.

At Trans-Canada Social Policy Research, we have been watching the work of the task force with interest and we have found the inquiry to be quite timely. I thought I would share with you a few numbers to indicate to you exactly how much interest there is in the subject matter of your inquiry. Johana, perhaps you would pass out that material.

Over the last several years, the subject of employment and labour, as an issue of national interest, has stayed neck and neck not only with business considerations but with the dramatic rise in concern about energy. The overall subject of employment and labour has taken approximately 11 per cent, over the last year, of the total coverage in materials that we are monitoring. Within the material that I have just distributed to you, this is how the issues in employment and labour break down. There is as much on labour markets, for example, being printed today in Canada as there is on the subject of energy policy and planning, which you all know is a quite volatile topic of immediate concern. There is also, for example, as much being printed on working conditions as there is on the subjects of alternative energy sources and on conservation. In other words, the issues that you have chosen to focus on in this committee are ones that are not only timely but ones that the general public considers to be actionable. By contrast, a subject such as inflation is one that the general public does not consider to be actionable at this point as a discrete issue, it is too diffuse and is not something that can be grappled with, whereas the mismatch of skills and high unemployment existing in the same communities is something that the public considers to be politically actionable.

• 2020

I will show you just one other set of numbers before I get into my remarks. In the second chart that Johana Scholkwyk is distributing for you I want to show you what the growth of public and political interest has been in the area of working

*[Traduction]*

réunion pour eux. Nous sommes également accompagnés d'un membre de notre personnel de recherche et d'administration.

Je pense qu'on vous a mis au courant de notre mandat et des questions que nous étudions. Nous en arrivons maintenant à la fin de nos audiences pendant lesquelles nous avons entendu plusieurs employeurs, associations d'employés, syndicats, éducateurs, représentants des chômeurs et représentants de groupes d'intérêts spéciaux,—tel le groupe Femmes pour l'emploi, et des groupes d'autochtones,—où le taux de chômage est élevé et la formation minime. Nous sommes heureux d'avoir ce soir l'occasion d'entendre votre opinion quant à la façon dont la structure de l'emploi pourrait évoluer pendant les années 80 et au-delà, car l'étude qu'on nous a demandé de réaliser a pour but d'étudier l'avenir et non pas le passé ou le présent. Alors, madame Shannon, si vous voulez faire votre exposé, nous pourrions ensuite discuter et poser des questions. Évidemment, l'une ou l'autre d'entre vous peut faire cet exposé et répondre aux questions; je vous laisse libre de choisir.

**Mme Kristin Shannon (présidente du conseil, Trans-Canada Social Policy Research Ltd., Canadian Trend Report):** Merci, monsieur Allmand.

Les responsables de Trans-Canada Social Policy Research ont surveillé avec intérêt les travaux de votre groupe de travail et croient que cette enquête est très opportune. Je voudrais partager avec vous quelques données statistiques qui montrent exactement à quel point on s'intéresse à l'objet de votre étude. Johana, vous pourriez peut-être distribuer les documents.

Au cours des dernières années, les questions de l'emploi et du travail, qui sont d'un intérêt national, ont été nez à nez non seulement avec les préoccupations des hommes d'affaires, mais également avec l'inquiétude croissante relativement à la situation énergétique. Au cours de la dernière année, dans l'ensemble des documents que nous compilons, la question générale de l'emploi et du travail a occupé environ 11 p. 100 de l'espace. Dans les documents qu'on vient de vous distribuer, voici la ventilation pour les questions de l'emploi et du travail. Par exemple, présentement, au Canada, on publie autant d'articles sur le marché du travail que sur la question explosive de la planification et de la politique énergétique, qui, comme vous le savez, est d'une importance immédiate. Également, on publie autant d'articles sur les conditions de travail que sur les questions de l'énergie de remplacement et de la conservation. Autrement dit, les questions que vous avez choisies comme objet de votre travail sont non seulement très actuelles, mais également d'un grand intérêt pour la population. D'autre part, la population considère qu'un sujet comme l'inflation ne mérite pas une attention immédiate pour l'instant, car la question est trop diffuse, mais il est difficile de la saisir, alors qu'une question comme la non-concordance des compétences professionnelles et le taux de chômage élevé, qui se retrouvent dans les mêmes communautés, sont considérés comme un objet d'action politique.

Je vais vous montrer un autre ensemble de statistiques avant de passer à mes observations. Dans le deuxième tableau que vous distribue Johana Scholkwyk, on peut constater l'accroissement de l'intérêt politique et public relativement à la ques-



## [Text]

conditions over the last few years. On the topic of working conditions, we are monitoring everything from health and safety considerations, to meaningful work, to productivity, to flex time. Over the last three years the general interest in this set of issues has doubled. It is 200 per cent of what it was a few years ago.

The question tonight really is much broader than the one you have been pursuing with some of your special interest groups. What we will be looking at is the question of how to make jobs fit changing needs, as well as how to enable people better to suit changing jobs. I am going to begin with a brief background statement of the overall employment trends that create the context for the activity in this parliamentary task force.

Conventional life plans and work patterns in Canada today are being widely challenged as individuals re-evaluate their traditional assumptions and values in the face of uncertain economic prospects, rapidly evolving technology, and changing population balances.

The belief that the nineteen eighties will be characterized by a slow-growth economy in many regions and unabated inflation is producing increased anxiety about job and income security. We are recording pessimistic appraisals of national economic prospects, which are being reinforced by widespread layoffs and high unemployment rates. Canadian Trend Report research findings indicate that confidence in the traditional institutional remedies for the economy is low. Perhaps one of our most interesting findings is that the political will to implement solutions to economic problems is not seen to be lacking, but there is an increasing belief that no one, neither professional economists—and I defer to my colleagues in the dismal science—nor political parties, has a credible, or a practical theory on how to solve Canada's economic problems.

In the absence of confidence in long-term planning, or long-term solutions to some of these issues, there are a lot of short-term politically favourable moves in practice in the country, such as job protectionism. Later, if you like, I will detail the 12 political pressures with respect to the question of job protectionism. We have indentified a dozen areas where we think there is going to be significant legislative and social change in the next few years in order to satisfy these short-term needs that are based on economic uncertainty.

Another aspect of economic uncertainty is that individuals and families are being encouraged to experiment with a variety of strategies to fit their personal goals to changing economic and social opportunities. This is reinforcing a trend toward a greater diversity of life-styles. There is a desire to explore new values and choices, but much of the experimentation that we are beginning to measure from the behavioural point of view is really tied to a growing suspicion on the part of the Canadian

## [Translation]

tion des conditions de travail au cours des dernières années. Par conditions de travail, nous entendons tout ce qui touche à la santé et à la sécurité, à la qualité de vie au travail, à la productivité et aux horaires flexibles. Au cours des trois dernières années, l'intérêt général pour cet ensemble de questions a doublé. Il est deux fois plus élevé qu'il y a quelques années.

La question que nous abordons ce soir est en fait beaucoup plus vaste que celle dont vous avez discuté avec certains de vos groupes d'intérêts spéciaux. Nous discuterons de la manière d'adapter l'emploi à des besoins changeants, de même que de la façon de favoriser chez la population une meilleure adaptation aux changements dans l'emploi. Je vais d'abord faire une brève déclaration liminaire pour exposer les tendances globales dans l'emploi qui constituent le contexte de vos travaux.

Les modes de vie et les plans de carrière conventionnels au Canada sont aujourd'hui sérieusement remis en question, les travailleurs réévaluant leurs valeurs et attitudes traditionnelles, face à un avenir économique incertain, à une technologie évoluant rapidement et à des changements dans l'équilibre des populations.

De la conviction que les années 1980 seront marquées par une économie à croissance lente dans bien des régions et par une inflation indomptable, il résulte un accroissement de l'anxiété face au travail et à la sécurité du revenu. Nous avons trouvé des évaluations pessimistes des possibilités économiques nationales, ces évaluations étant renforcées par des mises à pied massives et par un taux de chômage élevé. Les recherches effectuées par *Canadian Trend Report* indiquent qu'on n'a pas tellement confiance dans les solutions traditionnelles aux problèmes de l'économie. L'une de nos conclusions les plus intéressantes est peut-être que la population ne croit pas qu'il y ait une absence de volonté politique pour mettre en œuvre des solutions aux maux économiques, mais les Canadiens croient de plus en plus que personne, ni les économistes professionnels—ei je m'en remets à mes collègues de cette science—ni les parties politiques ne sauraient présenter une théorie pratique et acceptable susceptible de régler les problèmes économiques du pays.

Faute de confiance dans les solutions ou la planification à long terme relativement à certaines de ces questions, plusieurs décisions politiques à court terme sont mises en œuvre au Canada, telle la protection des emplois. Si vous le désirez, je pourrais plus tard vous exposer en détail les 12 pressions politiques relatives au protectionnisme en matière d'emploi. Nous avons isolé une douzaine de secteurs où, à notre avis, il y aura d'importants changements sociaux et législatifs au cours des prochaines années, afin de répondre à ces besoins à court terme qui découlent d'une économie incertaine.

Un autre aspect de l'incertitude économique, c'est que les particuliers et les familles sont encouragés à essayer une variété de stratégies pour accorder leurs objectifs personnels à des possibilités économiques et sociales en changement. Cela a pour effet de renforcer la tendance vers une plus grande diversité des styles de vie. Les gens désirent explorer de nouvelles valeurs et de nouveaux choix, mais ces expériences, qu'on commence maintenant à mesurer, sont liées à des doutes

## [Texte]

public that the social system may not, in fact, deliver its promises on schedule.

Traditional life plans, based on an orderly progression from schooling, to a steady job, marriage, children and a mortgage, retirement and a pension are being questioned. The public now doubts that a university education guarantees a good job, or that one skill or job can guarantee life-time security, or that a steady job will ensure a comfortable retirement. In addition, the segregation of the population by age and function is perceived as being too rigid to meet the needs of either the individual or the economy and is placing too heavy a burden on the middle-aged taxpayer. Canadian Trend Report analysts find a pronounced concern that these changing views be reflected in updated approaches to, for example, education, employee training, work arrangements and retirement policies.

## • 2025

Pressures for changes and alternatives to the current work cycle that would permit more flexibility and adaptability, to benefit both the individual and the economy, are a result of, for example: more working mothers, with a need for more flexible schedules; more single fathers, more two-career families, whose job choices must be co-ordinated; an aging "baby-boom" generation, with accompanying promotion bottlenecks; growing numbers of retired people, many with inadequate income; high unemployment rates; shortages of skills in particular sectors or regions; rapid technological change, with a consequent change in skill demands and concern about "mainstreaming" disadvantaged or minority groups such as the disabled, natives, and women.

Finding the means to re-integrate work with education, family life and leisure throughout the course of an individual's life is therefore emerging as a major issue for the 1980s. Such a re-integration is seen as necessary to accommodate the needs of those seeking individual optimal methods of coping with economic uncertainty and personal needs as well as to address national employment concerns and imbalances. We have identified three strategies which people are adopting to try to cope with the uncertainty—economic and personal, that they are seeing, and I will return to those in a little while.

The first thing I would like to do, however, is to outline some of the major social trends which are going to be affecting all legislation and inquiries in the area of employment over the next few years.

Historically, when much of our social legislation was being written and when many of the concerns that we are reflecting in our discussions here this evening were beginning to evolve, the relative amount of space that people spent working, train-

## [Traduction]

croissants chez la population canadienne, qui croit maintenant que le système social pourrait bien ne pas répondre à temps à toutes les attentes.

On remet maintenant en question les modes de vie traditionnels fondés sur une progression ordonnée entre l'école, un emploi permanent, le mariage, des enfants et une hypothèque, la retraite et la pension. La population doute maintenant que l'enseignement universitaire garantisse un bon emploi, ou qu'une aptitude ou un emploi puisse garantir la sécurité pour toute la vie; les Canadiens doutent qu'un emploi permanent puisse leur assurer une retraite confortable. De plus, la ségrégation de la population par groupe d'âge et par fonction est perçue comme étant trop rigide pour répondre aux besoins des particuliers et de l'économie; cette ségrégation impose un fardeau trop lourd sur les contribuables d'âge moyen. Les analystes de *Canadian Trend Report* ont constaté une préoccupation prononcée dans la population, qui craint que ces nouvelles attitudes ne se reflètent dans des secteurs tels l'enseignement, la formation des employés, les régimes de travail et les politiques en matière de retraite.

Des pressions s'exercent afin qu'on trouve de nouveaux cycles de travail qui permettraient une plus grande souplesse, ce qui profiterait tant aux particuliers qu'à l'économie; ces pressions découlent par exemple du plus grand nombre de mères au travail qui ont besoin d'un horaire flexible; du plus grand nombre de pères célibataires et de couples où les deux conjoints travaillent, où les choix d'emplois doivent être coordonnés; du vieillissement de la génération de la «revanche des berceaux», ce qui crée des embouteillages au niveau des promotions; du nombre croissant de retraités, plusieurs n'ayant pas un revenu adéquat; du taux de chômage élevé; de pénuries de main-d'œuvre spécialisée dans des secteurs ou des régions précises; du changement technologique rapide, dont découlent de nouveaux besoins professionnels, de même que du désir de «régulariser» la situation des groupes minoritaires ou désavantagés comme les handicapés, les autochtones et les femmes.

On constate qu'au cours des années 1980, les gens se préoccupent de plus en plus de trouver des moyens pour réintégrer à leur vie le travail, l'enseignement, la vie de famille et les loisirs. Une telle réintégration est jugée nécessaire pour répondre aux besoins de ceux qui cherchent les meilleurs moyens de faire face à l'incertitude économique et aux besoins personnels, tout en réglant les problèmes et les déséquilibres dans l'emploi à l'échelle nationale. Nous avons identifié trois stratégies que les gens adoptent pour essayer de faire face à l'incertitude économique et personnelle; j'y reviendrai un peu plus loin.

Cependant, je voudrais tout d'abord énoncer en gros certaines des principales tendances sociales qui influenceront toutes les législations et les revendications en matière de travail au cours des prochaines années.

Pour faire un peu d'histoire, disons qu'au moment où la plupart de nos législations sociales étaient en préparation et que plusieurs des préoccupations dont nous discutons ce soir commençaient à se manifester, le temps que les gens consa-



## [Text]

ing for work, and retirement after work, was distributed in roughly this fashion.

There was a relatively short period of education or training, a long period of work productivity in adulthood, and an extremely short period of leisure and retirement.

Now, that situation has changed very dramatically in the twentieth century and it has changed in a way in which most social policy makers did not anticipate the change. I do not think we really had a very good handle on what some of the individual laws that we were passing would add up to when the demographics started to shift very dramatically.

What has happened in the last half century is that the relative proportion of time devoted to education, work, and leisure, has been altered very dramatically and our social legislation simply has not kept pace with it. Instead of a relatively short period of time of apprenticeship, a long period of work, and a short period of retirement—and in most cases people were not really retired, they were still part of a productive family unit and they still had some place in society—we have moved to a situation where the period of preparation has steadily increased and the period of work has become shorter, relative to the over-all life span. The period of leisure, or the amount of time people are going to be around as dependants, is increasing at a rate which is extremely difficult to predict.

Now the assumption that first you prepare or you are an apprentice; second, you are an adult and a full-working participant in society, and third, you are a retiree or someone at leisure, only works if the demographics support that kind of activity. What has happened over the last 40 years is that there has been a constant compression on the middle box relative to the over-all lifestyle through all kinds of social legislation which made sense on an individual basis; such things as guaranteeing retirement income, which permitted people to begin opting out of the system earlier and earlier; such things as child labour laws, which in effect contributed to keeping people out of the working environment for a long time.

• 2030

The social legislation that I am referring to, and I will not go into detailed cataloging—you are all quite familiar with it on a piecemeal basis, each element of that social legislation was put in place for excellent reasons, to solve a specific problem—a short term concern. The difficulty is that it has added up to create a tremendous inflationary pressure both financially and psychologically on the people in the middle box because one of the other assumptions that is implicit in our system is that the folks in the middle are going to come up with the support for the people on each side; that there is a kind of dependency and it is a legitimate dependency.

## [Translation]

craient au travail, à la formation pour le travail et à la retraite après le travail était réparti à peu près comme ceci.

Il y avait une période relativement brève d'éducation et de formation, une longue période de productivité au travail pendant l'âge adulte, puis une période très brève de loisirs à la retraite.

Au XX<sup>e</sup> siècle, la situation a beaucoup changé, et ce, d'une façon que les responsables des politiques sociales n'avaient pas prévue. Je ne crois pas qu'on avait très bien compris quel serait le résultat cumulatif de toutes les lois adoptées, le jour où le facteur démographique commencerait à changer radicalement.

Au cours du dernier demi-siècle, la période de temps relative consacrée à l'éducation, au travail et aux loisirs a été considérablement modifiée, et nos législations sociales n'ont pas su emboîter le pas. Plutôt que d'avoir une période relativement brève d'apprentissage, une longue période de travail et une courte période à la retraite—et dans la plupart des cas, les gens ne se retiraient pas vraiment, puisqu'ils faisaient toujours partie d'une unité familiale productive et avaient encore une certaine place dans la société—nous sommes maintenant passés à une situation où la période de préparation est de plus en plus longue et où la période de travail a rétréci, par rapport à l'ensemble de la durée d'une vie. Il est extrêmement difficile de prédire à quel rythme s'allongera la période de loisirs, c'est-à-dire le temps pendant lequel les personnes à la retraite seront dépendantes.

Si l'on présume que, d'abord, l'individu se prépare au travail ou qu'il est un apprenti, puis que, par son travail, il participe pleinement à la société, et que troisièmement, il est à la retraite et inactif, il faut se rappeler que tout cela n'est possible que si les facteurs démographiques appuient ce type de répartition des activités. Au cours des quarante dernières années, il y a eu une compression constante des classes moyennes par rapport à l'ensemble des modes de vie, et ce, par l'intermédiaire d'une grande diversité de mesures sociales qui, individuellement, semblent être acceptables; pensons à des mesures comme le revenu garanti à la retraite, qui a permis aux travailleurs de se retirer du système de plus en plus tôt; pensons aux lois relatives aux enfants au travail, qui ont en fait contribué à écarter une partie de la population du milieu du travail pendant une longue période.

Je ne me lancerai pas dans une énumération des mesures sociales en question, puisque vous les connaissez déjà assez bien. Individuellement, chaque élément de ces mesures était adopté pour d'excellentes raisons, pour résoudre un problème précis, dans une perspective à court terme. La difficulté, c'est que ces mesures se sont accumulées, pour exercer des pressions inflationnistes considérables, tant financières que psychologiques, chez les gens du groupe central; en effet, un autre élément implicite dans notre système veut que les gens du groupe central appuient et soutiennent les gens des groupes excentriques; il est sous-entendu que ce type de dépendance est légitime.

## [Texte]

When some of these systems were put in place from a demographic point of view, there were 45 people in this center box working to support each single individual who is actually in the third area. Now, of course, those demographics have changed radically; we are down to five or six people in this box for each person who has to be supported in this box and of course life spans are going out in a way that is very difficult to perceive. We really do not know how long people are going to be living by the year 2020.

What we have been recording in our work in North America over the last decade is a set of individual social pressures that have now begun to manifest themselves as institutional social pressures reflective of people's desire to get out of the system where they are segregated, in effect, by age and by function. Virtually every social trend that we are monitoring is acting as a kind of a coiled spring to reopen that system and create a reintegration of people by age and function.

So, in other words, the social legislation has acted consistently to compress and put more pressure on the people—the adults in the middle box, who are supposed to support the dependants on either end, and what we are finding is that in the voluntary decisions people are making with their individual lives, the direction is really out this way. It is a spring; it is taking sabbaticals in the middle of your life—changing your career. Children are pressing to enter the workforce earlier to find what they would consider to be relevant skills, because part of the problem of the way that the social system that we have backed into has evolved, is along with the dependency is a lack of status you are not considered a full human being if you are not somehow active in the middle box and participating as a working adult. As a head of household, for example, with a full-time job.

So, the task force's problem is going to be not only to satisfy the mismatch of skills and jobs that currently exist, but to begin to think creatively about legislation that addresses the fact that individuals no longer want to fit into a definition of a job, a head of household, a fixed salary, a fixed set of hours, and a kind of active that keeps them segregated from people who are interested in other functions or who are in other age groups.

At our office, for example, everyone is on flex time with the exception of three individuals. We have changed our working relationships around rather significantly in order to accommodate what we see as these social pressures which will be strengthening dramatically over the next decade.

The task force then faces the problem of dealing with a mismatch in terms of skills and sectors and at the same time dealing with the declining growth situation, and what is worse from a political point of view, unequal growth and the perception of radically unequal growth in different parts of the country. At the same time it must meet a host of new needs which are emerging as people are trying to adapt their individual lives away from what they consider to be the strictures of this compression, this particular system which I have outlined.

## [Traduction]

Au moment où ces systèmes ont été mis en place, du point de vue démographique, il y avait 45 personnes dans le groupe central pour soutenir chaque personne se trouvant dans le troisième groupe. Évidemment, la situation démographique a maintenant beaucoup changé et il n'y a plus que cinq ou six personnes dans le groupe central pour chaque personne qui doit être soutenue dans ce troisième groupe; évidemment, il est difficile de prédire quelle sera la durée de la vie en l'an 2,020.

Au cours de la dernière décennie, nous avons constaté, en Amérique du Nord, un ensemble de pressions sociales individuelles qui commencent maintenant à se manifester sous la forme de pressions sociales institutionnelles, reflétant la volonté des travailleurs de se libérer d'un système où ils sont partagés en fonction de leur âge et de leur rôle. Presque toutes les tendances sociales que nous observons nous mènent vers une réouverture de ce système et vers une réintégration des travailleurs en fonction de leur âge et de leur rôle.

Autrement dit, les mesures sociales ont eu pour effet d'accroître les pressions sur la population, les adultes du groupe central, qui sont censés soutenir les dépendants des deux extrêmes, nous constatons que les gens prennent volontairement des décisions qui les écartent de cette voie. C'est comme un ressort; les gens prennent des congés sabbatiques au milieu de leur vie, ils changent de carrière. Les enfants insistent pour être intégrés plus tôt à la population active, afin de trouver ce qu'ils considèrent être un rôle pertinent; en effet, dans le système social vers lequel nous avons évolué, la dépendance s'accompagne d'une absence de statut: on ne vous considère pas un être humain à part entière si vous ne faites pas partie du groupe central et si vous n'êtes pas un adulte au travail; c'est-à-dire un chef de ménage, par exemple, avec un emploi à temps plein.

Alors, la tâche de votre groupe de travail sera non seulement d'assurer la concordance entre spécialistes et emplois existants, mais également de commencer à réfléchir d'une façon créative à des mesures législatives adaptées au fait que les citoyens ne veulent plus accepter un exposé de fonctions, le rôle de chef de famille, un salaire fixe, un horaire fixe et un type d'activités qui les séparent de gens qui s'intéressent à d'autres fonctions ou qui sont d'un autre groupe d'âge.

Dans notre bureau, par exemple, tout le monde a un horaire variable, à l'exception de trois personnes. Nous avons considérablement modifié nos relations de travail, afin de nous adapter à ce que nous jugeons être des pressions sociales qui deviendront beaucoup plus fortes au cours de la prochaine décennie.

Votre groupe de travail doit donc étudier la question de la mauvaise correspondance entre les spécialités et les divers secteurs, mais en même temps, il doit tenir compte du déclin du taux de croissance, et ce qui est encore pire du point de vue politique, de la perception d'une grande inégalité dans les taux de croissance des diverses parties du pays. Simultanément, votre groupe doit faire face à une grande variété de nombreux besoins découlant du fait que des gens tentent d'adapter leur style de vie pour s'éloigner de ce qu'ils jugent être les aspects néfastes de ce système que je viens de décrire.



## [Text]

We would hope that the committee in its deliberations will be thinking about legislation which is a bit more creative and does not, in effect, contribute to the scarcity of "jobs", defined in the traditional manner, that are referred to in the center box.

• 2035

Let me spend one or two minutes on this and then I will be happy to get into a discussion with you. But one of the things that is, from our research, causing difficulty and preventing the system from beginning to go through a process of readjustment is tied to the definition of jobs, a rather rigid definition of jobs which is tied largely to the notion of a male, kind of head-of-household level of income that is needed. It is tied to a notion of a fixed career or a fixed skill or a fixed employer. It is tied to the notion of an established or fixed set of hours, of a fixed formula for compensation, and more importantly, a fixed formula for benefits.

What we are finding in our research, from a behavioural point of view—I am back to that coiled spring—what people are beginning to do on an individual basis to outwit what they consider to be the deleterious effects of this system is create very different life styles, very different jobs and work opportunities for themselves. We would hope that in your report, you would deal more with the question of work, for example, than just simply the question of jobs. Jobs were narrowly conceived of in the past and most economists—again with due respect to my colleagues in the dismal science—most economists say, if this kind of rigid model of job continues, we really do not see how it is going to work out from an economic point of view. There is some question about whether or not there will be enough "work" to go around if you hold to that kind of rigid definition of what jobs are.

So, it would be my sincere wish that the committee, in preparing its deliberations, focus a bit more broadly on the question of work rather than the simple question of a mismatch of jobs and skills. If you take the question of work and the question of whether or not there is enough productive activity and productive work to go around, you have a far wider operating terrain, in terms of proposing legislative assistance to deal with some of the problems that you are struggling with. Work can be divided in a variety of ways and it can be stretched out in terms of productive activity over the lifetime of an individual.

What we are finding, from a behavioural point of view, is that every single element of the definition of traditional jobs is currently being challenged. We are no longer dealing in Canada with simply heads of households. The shape of households has changed rather drastically over the last decade, and I am not going to repeat the statistics because I know you have heard it from other people. The number of two-career families, two-pay-check households, and of households with multiple breadwinners is increasing. Our tax policy system does not take this into account.

Other behavioural data show that we are moving from a fixed career model to a set of careers that can be appropriate

## [Translation]

Nous espérons qu'au cours de leurs délibérations, les membres du Comité songeront à des mesures législatives un peu plus créatives, qui ne contribueront pas à la rareté des «emplois», selon la définition traditionnelle adoptée pour le groupe du centre.

Permettez-moi de consacrer quelques minutes à cette question, puis je serai heureuse d'entreprendre la discussion avec vous. D'après nos recherches, la définition du concept d'emploi cause certaines difficultés et empêche un réajustement du système. Le concept d'emploi est relativement rigide car on croit généralement qu'il est nécessaire que le mâle, chef de famille ait un certain revenu. On y retrouve les notions de caractère, de compétence ou des employeurs fixes. On y retrouve aussi l'idée de nombre fixe d'heures de travail, d'une formule fixe de rémunération et de compensation.

Nos recherches sur le comportement démontrent que... et j'en reviens à mon ressort, pour contrer ce qu'ils considèrent être des effets néfastes de ce système, les gens ont commencé à créer des styles de vie différents, des emplois et des possibilités de travail très différents pour eux-mêmes. Nous espérons que dans votre rapport, vous discuterez davantage de la question de travail, et non pas simplement de la question des emplois. Dans le passé, on avait une conception étroite des emplois; en toute déférence à l'égard de mes collègues spécialisés dans cette science, je dirais que la plupart des économistes affirment que si nous maintenons ce modèle d'emploi rigide, nous n'arriverons à aucun résultat économique positif. Si on s'en tient à cette définition rigide des emplois, on se demande s'il y aura suffisamment de «travail» pour tout le monde.

J'espère donc sincèrement que dans la préparation du résultat de ces délibérations, le Comité portera plus d'attention dans la question du travail, au lieu de s'attacher uniquement à la simple question de la non-concordance entre les emplois et les compétences. Si vous abordez la question générale du travail et si vous vous demandez s'il y aura suffisamment d'activités et de travail productif pour occuper tout le monde, vous aurez un champ d'action beaucoup plus vaste pour ce qui est de proposer des mesures d'aide visant à régler certains des problèmes auxquels vous devez faire face. Le travail peut être réparti de diverses façons et les activités productives peuvent s'étendre sur toute la durée de la vie d'une personne.

D'après nos études sur le comportement, nous constatons que chaque élément de la définition traditionnelle d'emploi est présentement remis en question. Au Canada, nous n'avons plus simplement affaire à des chefs de foyer. La forme des ménages a changé assez radicalement au cours de la dernière décennie, et je n'ai pas l'intention de répéter des statistiques à cet égard, car je sais que d'autres gens vous les ont présentées. On constate un accroissement du nombre de familles où les deux conjoints travaillent et où les sources de revenus sont multiples. Notre système d'imposition n'en a pas tenu compte.

Nos données sur le comportement démontrent que nous évoluons d'un modèle à carrière fixe vers un modèle où plu-

## [Texte]

to an individual throughout the course of his life. From fixed hours to flexible hours, from fixed compensation... This compensation question poses, I think, an extremely difficult problem for the task force. I know it does for our union colleagues when we work with them on individual seminars. The notion of a package of benefits, a package of compensation that is suitable to everyone in a certain class is really one which our behavioural evidence says is being challenged in very dramatic terms. When we work, for example, with unions in retreat, when the doors are closed and when people can afford to be more direct about their concerns, we are finding a terrible set of tensions evolving within the labour movement—the notion of collective bargaining itself and the highly differentiated demands of the younger workers and the workers who may not want to retire quite so soon.

So, another challenge, Mr. Chairman, which I would like to pose to your task force is to take a look at the mismatch between collective bargaining as a process and what is turning out to be a set of social pressures which are asking for much more highly differentiated styles of compensation.

• 2040

Another area, Mr. Chairman, which behaviourally has begun to change and go 180 degrees in the other direction is the question of benefits. We are finding a great deal of evidence that there is a desire for benefits again not to be negotiated on a collective basis but to be suitable to individuals with very different needs depending on where they are in their life style, their life plan.

Let me give you an example. In the current situation, where interest rates are high, it is very difficult for young couples to finance a home. What they consider to be a benefit of great importance to them would be a low-interest loan which comes very early in their career rather than something tied to a pension plan later in their career. Other people consider a critical benefit to be time off, particularly young householders who are in a child-rearing age. Other individuals are looking for benefits like educational retraining and those kinds of activities. Again, the system of rigid job labels and collective bargaining per se has not yet caught up to accommodating itself to those intensely diversified needs with respect to compensation, benefits, styles of work and a variety of careers throughout what is turning out to be extremely long life.

That is without even dealing, Mr. Chairman, with the question of the aged and their desire to remain productive rather than to be classified as over the hill. In our work we see many instances of pretty hefty competition between people entering the job market and people who are being pushed out of the job market. Ten years ago it made sense to retire early. You could perhaps count on your retirement income as something that would be around for a while. Now it is not. People are trying to hold on to their jobs a bit longer, and that poses a great deal of difficulty for our institutional bargaining systems.

## [Traduction]

sieurs carrières peuvent être envisagées par un particulier pendant la durée de sa vie. On est passé des heures fixes aux horaires souples, de la rémunération fixe... à mon avis, cette question de la rémunération pose un problème extrêmement difficile à votre groupe de travail. Je sais qu'il en est ainsi de nos collègues syndicalistes lorsque nous travaillons avec eux au cours de séminaires. Nos recherches indiquent qu'on remet très sérieusement en question l'idée d'un ensemble de rémunération et d'avantages qui satisfait tout le monde dans certaines classes. Lorsque nous travaillons à huis clos avec les syndicats, lorsque les gens peuvent se permettre d'être plus directs à propos de leurs inquiétudes, nous constatons qu'un puissant ensemble de tensions est apparu au sein du mouvement syndical; la notion même de négociations collectives, la grande différence entre les exigences des travailleurs plus jeunes et celles des travailleurs qui ne veulent pas prendre leur retraite si tôt.

Je voudrais donc vous signaler un autre défi, monsieur le président; vous devriez étudier la non-concordance entre le processus de négociations collectives et ce qui semble être un ensemble de pressions sociales tendant vers un type de rémunération très diversifiée.

Monsieur le président, il y a un autre secteur où il y a eu un changement radical, et c'est celui des avantages sociaux. Nous constatons que de plus en plus, les gens désirent négocier ces avantages sociaux non pas dans le cadre d'un processus de négociations collectives, mais bien de façon individuelle pour satisfaire à leurs divers besoins, selon leur style ou leur projet de vie.

Voici un exemple. Dans la situation actuelle, alors que les taux d'intérêt sont très élevés, il est extrêmement difficile pour les jeunes couples de financer l'achat d'une maison. Pour eux, un avantage très important serait d'obtenir un prêt à faible taux d'intérêt, très tôt dans leur carrière, plutôt que la promesse d'un régime de pension plus tard. Pour d'autres personnes, le temps libre est extrêmement important, surtout pour les jeunes parents qui élèvent leurs enfants. D'autres aimeraient obtenir l'avantage du recyclage et d'autres activités de ce genre. Encore là, le système des types rigides d'emploi et de la négociation collective ne se sont pas encore adaptés à cette grande variété de besoins en matière de rémunération, d'avantages, de style de travail, de variété de carrière, au cours d'une vie qui devient de plus en plus longue.

Monsieur le président, je n'aborde même pas ici la question des personnes âgées qui désirent demeurer productives, plutôt que d'être considérées comme «finies». Dans nos recherches, nous avons observé plusieurs cas de rude concurrence entre les gens qui entrent sur le marché du travail, et ceux qu'on tente d'exclure. Il y a 10 ans, il était logique de prendre une retraite précoce. Vous pouviez alors compter recevoir vos prestations de retraite, pendant assez longtemps. Ce n'est plus le cas maintenant. Les gens essaient de rester dans leur poste un peu plus longtemps, ce qui cause beaucoup de difficultés dans nos systèmes de négociations institutionnelles.



## [Text]

To give you an idea of where we think the system is headed, the first thing is that it will be headed away from segregation of people by age and activity. In other words, if I were to map out what an alternative system might look like and what we think is one more in tune with evolving social needs, we would be talking about work and education, or enrichment, or whatever you want to call it, spread throughout a lifetime, maybe on something like a two-track system, 20 hours of one and 20 hours of the other, with a strong degree of rotation in terms of the character of work or productive activity performed. That is one kind of model, the two-track system. Another kind of model would be the alternating system, much like an extended educational institution formula, where people would be going in and out of the system throughout the course of their lives, focussing at one point more on learning and at another point a productive work activity that is of a benefit to the system.

Long range, that is where the social pressures are taking us. Our task as policy analysts—and your task, of course, Mr. Chairman, with your task force—is to look at what the institutional barriers and supports are which allow people to move into the kind of system that is more suited to the needs they are expressing right now. Sometimes those needs are not being expressed very positively. It shows up in a rebellion and a kind of negative attitude, things people do not want. They do not want to put up with this kind of thing where they are boxed and segregated much longer. They do not want to put up with the definition of a job which is so rigid it does not allow for the individual accommodation that is appropriate to the length of lives and sets of needs which we are evolving as a culture.

• 2045

The challenge for Canada is particularly bold. I have just returned from a meeting with 16 countries, where I represented Canada, talking about the political and social trends which will be affecting each one of those countries over the course of the next decade and a half. What was quite interesting to me, as a representative of Canada in that kind of session, was how much room Canada has to manoeuvre in relative to so many of the European cultures. I worked a great deal with my colleague from Sweden, and I am going to discuss some data that are similar to some of the Swedish findings.

But the flexibility and the opportunity we have for some creative legislation here are quite striking when you compare them with the locked-in transfer payment systems Europe is wrestling with now. A vote for Mitterand, by the way, is hardly a vote that endorses more than that. It was really more of a veto vote from what we saw when we were over there and looking at some of the data not yet published in North America which were leading up to that kind of vote. The Europeans are envious of our degree of freedom, our capacity to pursue this kind of an inquiry and to look to some creative solutions to these sorts of problems.

I would like to say a few more words about how Canadians are reacting to economic uncertainty and hard times. We have identified three strategies which consumers and voters are

## [Translation]

Voici une idée de la façon dont nous croyons que le système évoluera: tout d'abord, on cessera de classer les gens par groupe d'âge et d'activité. Autrement dit, si je devais dresser le portrait robot d'un système de remplacement, d'un système qui à notre avis serait plus au fait des nouveaux besoins sociaux, nous dirions que l'éducation ou l'enrichissement, appelez cela comme vous voulez, sera étalé sur toute la durée de la vie; il s'agirait peut-être d'un système à deux voies, vingt heures d'un côté, et vingt heures de l'autre, avec une grande variation du type de travail, ou d'activité productive accomplie. Le système à deux voies n'est qu'un type de modèle. On pourrait aussi penser au système à alternance, qui ressemblerait beaucoup à une formule d'éducation prolongée; au cours de leur vie, les gens entreraient et sortiraient du système, ce qui fait que pendant une certaine période eux ils s'occuperaient surtout d'apprendre, alors qu'autrement, ils s'attacheraient à une activité productive, profitant au système.

Les pressions sociales nous amènent vers une planification à long terme. A titre d'analyste des politiques, notre tâche... et votre tâche, évidemment, monsieur le président, avec votre groupe de travail... est de voir quelles sont les structures institutionnelles et les mesures de soutien qui permettront aux gens d'évoluer vers un système mieux adapté aux besoins qu'ils expriment maintenant. Parfois, ces besoins ne sont pas exprimés de façon très positive. On assiste à des rébellions et à des attitudes négatives, les gens ne voulant plus faire certaines choses. Ils ne veulent plus endurer ce genre de structure où ils sont enfermés dans des boîtes et classés. Ils ne veulent plus accepter des définitions d'emploi tellement rigides qu'il est impossible de tenir compte des besoins individuels, et des styles de vie qui font maintenant partie de notre culture.

Le défi qui se pose au Canada est particulièrement considérable. Je reviens tout juste d'une réunion où je représentais le Canada, parmi 16 autres pays; nous y avons discuté des tendances politiques et sociales qui toucheront chacun de ces pays au cours des 15 prochaines années. J'ai été intéressé de constater à quel point le Canada a une grande marge de manoeuvre, par rapport à plusieurs autres cultures européennes. J'ai beaucoup travaillé avec mes collègues de la Suède, et je vais vous parler de quelques données semblables aux conclusions tirées par les Suédois.

Les possibilités que nous avons au Canada d'adopter des mesures législatives créatrices sont assez marquantes lorsqu'on les compare au système de paiement de transfert immuable qui confronte les pays européens. Au fait, l'élection de Mitterand ne veut pas dire grand chose. D'après ce que nous avons constaté là-bas, il s'agissait plus d'un vote de veto, comme l'indiquent des données qui n'ont pas encore été publiées en Amérique du Nord. Les Européens nous envient notre liberté et notre capacité de mener des études comme celle-ci, de chercher des solutions créatrices à ce type de problème.

Je voudrais dire encore quelques mots sur la façon dont les Canadiens réagissent à l'incertitude économique et à la présente période difficile. Nous avons isolé trois stratégies que les

## [Texte]

going to be using over the next decade to try to cope with what they see as the onslaught of economic uncertainty. Again, what is quite different in our findings now from what our findings would have been a decade ago is that people in Canada are beginning to adopt a wide range of personal strategies to cope with what they are concerned about out there. In other words, they are hedging.

They are not sure we are going to come up with a political solution. They do not believe that those of us who are trained as economists have any answers. They are not sure that supply-side notions are any better than Keynesian notions and so they are beginning to experiment. In the late '60s there was a lot of experimentation with different kinds of life styles and different styles of working. That experimentation was largely confined to those who could afford to do so, people who were dropping out, rather well-educated hippies who could afford to try alternative social institutions. What is remarkable about our research findings now as we go into the 1980s is that it is no longer those kinds of individuals who are doing the experimenting. It is us.

It is the middle-road Canadian who no longer feels that his corporation—whether it is Chrysler or Massey-Ferguson—or necessarily his MP is going to have a quick answer to bail him out with respect to the kind of personal crunch he feels himself to be in right now. He simply does not see his income as keeping up with inflation. He does not see any growth in his discretionary income and so he is beginning to adapt. He is beginning to hedge. He is beginning to find ways that he can buffer his family from the exigencies of this kind of uncertainty in terms of his economic and political environment.

We have identified three different profiles, three different kinds of strategies—which may be of some use to you in your deliberations—that people seem to be adopting as the way to get through the next decade or so because Canadians today do not believe that these are short-term solutions. That is one of the reasons why they are not quite as interested in bail-outs or quick fixes as they might have been a decade ago. They do not really have confidence that anyone has his finger exactly on the leverage or the mechanisms which will enable the whole culture to respond and solve a problem like inflation. Consequently, they are finding ways to do it themselves.

• 2050

Now the assumptions that underlie the strategies I am about to outline range from the belief that the economic system is basically sound with only minor adjustments by the individual required to cope with future uncertainty, to a belief that the economic system is going to go through some rather painful swings and that individuals will have to plan carefully in order to avoid being hurt by these unpredictable changes.

Now, some consumers are clearly assuming that they are going to have to go it alone, in order to plan effectively to protect their personal goals. They do not expect that the economic system or the political system will bail them out. Others, and so far these are in the majority but the numbers are changing, believe that if things do get worse, so many

## [Traduction]

consommateurs et les commettants utiliseront au cours de la prochaine décennie pour faire face aux attaques de l'incertitude économique. Nos conclusions d'aujourd'hui sont bien différentes de ce qu'on aurait pu constater il y a 10 ans; en effet, la population canadienne commence à adopter un vaste éventail de stratégies personnelles pour faire face à ces préoccupations. Autrement dit, les gens prennent des précautions.

Ils ne sont pas sûrs que nous puissions proposer une solution politique. Ils ne croient pas que ceux qui ont une formation d'économiste ont la réponse à leur problème. Ils ne sont pas certains que les notions d'offre et de demande soient préférables aux enseignements de Keynes, et ils commencent à faire des expériences. A la fin des années 60, on a expérimenté plusieurs types de style de vie et de travail. Ces expériences étaient surtout le fait de ceux qui pouvaient se les permettre, des gens qui décrochaient, des hippies assez bien instruits qui pouvaient se permettre d'essayer d'autres formes d'institutions sociales. Ce qui est remarquable dans nos conclusions, maintenant que nous sommes dans les années 80, c'est que ce ne sont plus ces types de gens qui font les expériences. C'est nous.

Ces expériences sont vécues par des Canadiens moyens qui ne croient plus que leurs employeurs... qu'il s'agisse de *Chrysler* ou de *Massey-Ferguson* ou que son député sauront trouver une réponse rapide pour le tirer de leurs problèmes personnels. Ce Canadien moyen ne croit pas que son revenu réussit à suivre l'inflation. Il ne constate aucun accroissement de son revenu disponible, et il commence donc à s'adapter. Il commence à prendre des précautions. Il commence à trouver des moyens de protéger sa famille contre les effets néfastes de cette incertitude économique et politique.

Nous avons isolé trois types de stratégies différentes... qui vous seront peut-être utiles dans vos délibérations... que les gens semblent vouloir adopter pour survivre au cours de la prochaine décennie, car les Canadiens d'aujourd'hui ne croient pas aux solutions à court terme. C'est l'une des raisons pour lesquelles ils ne sont pas aussi intéressés aux expédients et aux solutions rapides qu'ils ne pouvaient l'être il y a 10 ans. Ils ne croient pas vraiment que quelqu'un puisse trouver exactement les mécanismes qui permettront à notre culture de trouver une solution à un problème comme l'inflation. Conséquemment, ils cherchent leurs propres solutions.

Les convictions qui sous-tendent les stratégies que je suis sur le point d'exposer sont assez diversifiées: d'une part, on croit que le système économique est essentiellement bon et que les particuliers doivent faire des ajustements mineurs pour faire face aux incertitudes futures; d'autre part, on croit que le système économique connaîtra des extrêmes pénibles et que les particuliers devront être très prudents afin d'éviter d'être touchés par ces changements imprévisibles.

Certains consommateurs pensent clairement qu'ils devront se débrouiller tout seuls, afin d'effectuer une planification efficace et de réaliser leurs objectifs personnels. Ils ne prévoient pas que les systèmes économiques ou politiques les tireront d'affaire. D'autres, qui sont encore majoritaires pour l'instant, croient que si les choses vont encore plus mal,



*[Text]*

people will be affected by problems that government will have to intervene to bail them out. In other words, there will be a political solution to interest rates; a political solution to personal uncertainty.

Some of the Canadians are monitoring believe that the uncertainties will affect rich and poor alike and that the burden will be shared equitably. Others feel that their group is going to be particularly hard hit. The extent of political dislocation which we forecast for nineteen eighties will be closely tied to whichever of those two perceptions is held by a majority of Canadians.

We have nicknamed the three strategies just to keep track of them. The first one we have nicknamed "a strategy of investing in inflation". The second we have nicknamed "a strategy of investing in tangibles". The third we have called "a strategy of investing in independence".

Let me give you a quick thumbnail sketch of the first strategy. People who believe in investing in inflation assume that the economic system will be indexed to inflation, that government will not or cannot erupt the upward spiral of costs and wages. Therefore, even though interest rates and the value of the dollar may be unpredictable, the consumer assumes that he will be able to continue covering credit obligations because future income is going to go up along with prices. Now behaviourally, what this individual will do is spend for the present rather than save for the future, because it makes absolutely no sense to this individual to save or struggle to invest. The emphasis for him is clearly on the current quality of life.

Let me give you an illustration. A typical individual who is following this strategy is the single city-dweller, who spends his entire pay cheque on immediate consumption, fine food, spacious and well-furnished surroundings, fashionable clothes and a car. Considerable sums are also likely to be spent on entertainment and holidays in the sunshine. Over-all, this consumer maintains a very high profile of consuming and borrowing, expecting to pay back loans in cheaper dollars. Now to him what he is doing makes sense because he expects the indexation of the system to catch him. None of us recognize ourselves.

**The Chairman:** Mr. McDermid is pointing at me but I will not say a word.

**Ms. Shannon:** Actually the majority of Canadians tend to fall into this box at the moment. Historically, this is the kind of voter and this is the kind of consumer we have known how to deal with as social policy analysts and as people who are interested in corporate policy formation. We know this chap relatively well. He is a very familiar individual to us, and we can predict his behaviour. These individuals vote but they tend to be relatively passive politically. They neither set the definition of terms on the issue nor are they necessarily vigorous party workers.

Strategy No. 2, however, has some different characteristics. This strategy we have nicknamed the guy who likes to invest in tangibles.

*[Translation]*

tellement de gens seront touchés par divers problèmes que les gouvernements devront intervenir pour les tirer d'affaires. Autrement dit, ils croient qu'on apportera une solution politique à la question des taux d'intérêt et à leurs incertitudes personnelles.

Certains des Canadiens que nous avons interviewés croient que ces incertitudes toucheront tant les riches que les pauvres et que le fardeau sera partagé équitablement. D'autres pensent que leur groupe sera particulièrement affecté. La portée de la dislocation politique que nous prévoyons pour les années 80 dépendra beaucoup du nombre d'adhérents à chacune de ces convictions.

Nous avons donné un nom à chacune de ces trois stratégies pour mieux les identifier. La première est qualifiée de « Stratégie d'investissement dans l'inflation ». La deuxième porte le nom de « Stratégie d'investissement dans les valeurs tangibles ». La troisième s'appelle « Stratégie d'investissement dans l'indépendance ».

Permettez-moi de vous faire une ébauche rapide de la première stratégie. Les gens qui croient en l'investissement dans l'inflation pensent que le système économique sera indexé en fonction de l'inflation, que le gouvernement ne pourra stopper la spirale des prix et des salaires. Conséquemment, même si les taux d'intérêt et la valeur du dollar seront imprévisibles, le consommateur présume qu'il sera en mesure de continuer à assumer son crédit parce que son revenu futur augmentera en même temps que les prix. Le comportement d'une telle personne sera de dépenser maintenant plutôt que d'économiser pour l'avenir, car il serait absolument illogique d'économiser ou d'essayer d'investir. Pour ce consommateur, ce qui est important c'est la qualité de la vie aujourd'hui.

Voici un exemple: le consommateur type qui adopte cette stratégie est célibataire, il vit en ville, il dépense tout son salaire immédiatement, il achète de bons aliments, son chez lui est spacieux et bien meublé, il achète des vêtements à la mode et de belles autos. Également, il dépense probablement beaucoup d'argent pour se divertir et pour aller en vacance au soleil. Dans l'ensemble, notre modèle consomme et emprunte beaucoup, puisqu'il prévoit rembourser ces prêts en dollars dévalués. Son comportement lui semble logique puisqu'il prévoit que l'indexation lui permettra toujours de flotter. Personne ici ne s'est reconnu.

**Le président:** M. McDermid me pointe du doigt, mais je ne parlerai pas.

**Mlle Shannon:** En fait, à l'heure actuelle la majorité des Canadiens se retrouvent dans cette catégorie. Les analystes de politiques spéciales et les gens qui s'intéressent à l'élaboration des politiques des sociétés commerciales connaissent assez bien ce type de consommateur et de commettant. Nous pouvons même prédire son comportement. Ces personnes votent, mais elles ont tendance à être relativement passives politiquement. Elles n'établissent pas les bases des grandes questions spéciales et elles ne sont pas nécessairement très actives au sein des partis politiques.

Toutefois, la deuxième stratégie présente des caractéristiques un peu différentes. Pour cette stratégie nous avons adopté

[Texte]

**An hon. Member:** Guys or gals?

**Ms. Shannon:** Both.

**The Chairman:** You are being very sexist.

**Ms. Shannon:** I am about to watch my P's and Q's from now on to change that. The first one was easy though. You see he just got a divorce and he is swinging. He is going through one of his six career changes, and he is happily living as a city single. But there are, of course, families who exhibit the same behaviour.

Strategy No. 2—the invest-in-tanbinles folks. Well, these are the middle class Canadians who are trying to hold down their current expenses through tighter personal budgeting, and by making investments in tangibles that are somehow going to retain their value despite inflation. They believe that what an individual does is going to make a difference and, therefore, some of the more traditional values, such as a belief in hard work, are retained. A hidden assumption in this strategy, of course, is that no matter how severe the economic dislocation, economic and political stability is going to return, and someone will have the money to buy the real estate or tangible objects which they have collected when they are ready to sell.

• 2055

Now behaviourally, this strategy involves accumulating capital, either through hard work or borrowing, preferably as early on in the life cycle as they possibly can. They do not believe they can wait until later to get together the down payment on their house, they want to do it now. They know perfectly well, from their perspective, that money in the bank is money wasted, that it is better out of the form of money and into something that has real value: a house, antique furniture, real estate, gold, coins, stamps, art.

Now, they avoid unnecessary purchases; they are determined comparison shoppers; they are the kind of people who do no-frills buying, part of the time; they are looking for best price and best credit terms; and they pay off their bank cards each month. In principle, they borrow to invest, not to consume; they borrow to leverage an earlier entry into acquiring things that they think are going to hold value, no matter what happens in terms of the political or the economic system.

They do have a number of nontraditional values. For example, they often decide not to have children or to defer having children until much later in the life cycle. Their goal here is, of course, to preserve two incomes if they are a family. The two pay cheques are used to invest early, perhaps in a home. Often, one pay cheque is used to live on and the other pay cheque is used for investment purposes: a little experimentation in commodities, dealing down at the flea market, or whatever.

The third group is perhaps the most instructive. It is a little less familiar to us, but one that is radically increasing in numbers and will bring us to a discussion of the invisible economy very quickly. The third strategy is to invest in

[Traduction]

le surnom du «gars qui aime investir dans les valeurs tangibles».

**Une voix:** Le gars ou la fille?

**Mlle Shannon:** Les deux.

**Le président:** Vous êtes très sexiste.

**Mlle Shannon:** Désormais, je ferai attention à cela. Mais pour la première stratégie c'était facile. Vous voyez, dans ce cas le bonhomme venait d'obtenir son divorce et il était très libre. Il expérimentait l'une de ses six carrières et il vivait heureux, célibataire dans la grande ville. Évidemment, il y a des familles qui se comportent de la même façon.

Passons à la stratégie n° 2, celle des gens qui investissent dans des valeurs tangibles. Il s'agit ici de Canadiens de classe moyenne qui essaient de réduire leurs dépenses courantes en respectant un budget strict et en investissant dans des biens tangibles qui conserveront leur valeur malgré l'inflation. Ces gens croient que leurs actions peuvent faire une différence et conséquemment, ils conservent certaines des valeurs les plus traditionnelles, comme la foi dans un travail acharné. L'hypothèse sous-jacente à cette stratégie, c'est que peu importe l'ampleur du bouleversement économique, on reviendra toujours à la stabilité politique et économique et les gens auront alors assez d'argent pour acheter des immeubles ou des biens de consommation.

Du point de vue du comportement, cette stratégie suppose qu'il y a eu accumulation de capital, par le travail ou par des emprunts, et de préférence le plus tôt possible dans le cycle de vie. Ces personnes ne croient pas pouvoir attendre d'avoir assez d'argent pour effectuer un premier paiement sur leur maison; elles veulent l'acheter immédiatement. Selon elles, de l'argent déposé à la banque est de l'argent gaspillé et il vaut donc mieux l'investir dans quelque chose qui a une valeur bien réelle: une maison, des antiquités, des immeubles, de l'or, des pièces, des timbres ou de l'art.

Elles évitent les achats inutiles, étant des acheteurs avisés, préférant parfois les articles moins élaborés. Elles cherchent à obtenir le meilleur prix, les meilleures modalités de crédit et elles paient leurs factures de crédit chaque mois. En principe, elles empruntent pour investir et non pour consommer; elles empruntent pour acheter plutôt des choses qui vont acquérir de la valeur, quelle que soit la situation politique ou économique.

Elles tiennent à un certain nombre de valeurs non traditionnelles. Ces personnes décident souvent de ne pas avoir d'enfants ou de retarder le moment d'avoir des enfants. Elles veulent évidemment conserver leurs deux revenus si elles vivent en couple. Ces deux revenus sont investis très tôt, peut-être dans une maison. Il arrive souvent qu'elles utilisent un chèque de paye pour vivre et que l'autre soit investi. Elles expérimentent un peu avec les denrées, vont aux marchés aux puces, etc...

Le troisième groupe est peut-être le plus instructif. Nous ne le connaissons pas aussi bien, mais il augmente de façon dramatique et il nous ramène à la discussion sur l'économie



## [Text]

independence. These consumers believe that neither the economics...

**The Chairman:** Excuse me. Are you saying, "invest in independence"?

**Ms. Shannon:** In independence; being independent of the system.

**The Chairman:** Okay.

**Ms. Shannon:** Their goal is to get outside the system and to protect themselves and their family in some way by being cleverer than the system. They do not believe that either the economic system or, with all due respect, the political system can be trusted to guarantee their personal future security. Therefore, the people who follow this plan want to become minimally less dependent on the system, and ideally—it is very important because it is in their minds a lot, even though they are not acting on it—they want to become independent of the system in every way they possibly can.

This strategy, from a behavioural point of view, involves a slow retreat from the consumer society and from the mainstream economy. There is a determination to reduce dependence on consumer goods and to eliminate the need for high levels of income. They may have high levels of income, but they see a time, down the road, where they are going to be able to plan so carefully they will not need to have high levels of income.

There is a conserver emphasis in some of the things that they do: repair, reuse, recycling of possessions is stressed; it is even a status symbol. Something old is a little bit better than something new and "plastic".

Their aims require practical skills which reduce the need to purchase services, such as household appliance repairs, carpentry, plumbing, they want to learn how to do those things themselves. And Mr. Chairman, I want to call your attention to this one in particular because there is always a lot of idealism about the notion of the explosion of the service economy. Behaviourally, we do not have evidence that it is going to explode all that fast, and we see personal decisions occurring which will tend to undercut the explosion, at least in the mainstream economy of the service sector. People are developing these skills as individuals because they want not to spend cash for those repairs, want not to have to call on the guy down the street to do expensive carpentry. They also want skills to swap and barter, things where money is not necessarily the currency that is most important.

• 2100

They go after other skills too, skills like gardening, preserving food, farming. How many of you have read *Harrowsmith*? Not enough. The fastest growing magazine in Canada over the last couple of years was started by two school teachers. It is kind of like a Canadian version of *The Whole Earth Catalogue*, only it has a lot slicker format. It sells tremendously well. A lot of young people are buying it, and also people at the very highest end of the economic scale.

**Mr. McDermid:** That is not us.

## [Translation]

invisible. Ce troisième groupe investit dans l'indépendance. Ces consommateurs croient que ni l'économie...

**Le président:** Excusez-moi, avez-vous dit qu'elles investissent dans l'indépendance?

**Mlle Shannon:** Oui, ces personnes veulent être indépendantes du système.

**Le président:** D'accord.

**Mlle Shannon:** Elles veulent être indépendantes du système et se protéger, ainsi que leur famille, en étant plus intelligentes que le système. Elles ne croient pas pouvoir se fier au système économique ou au système politique pour qu'il garantisse leur sécurité personnelle à l'avenir. Par conséquent, elles veulent devenir moins dépendantes du système et même devenir tout à fait indépendantes de toutes les façons possibles.

Du point de vue du comportement, cette stratégie suppose une lente retraite de la société de consommation et du système économique. Ces personnes sont déterminées à réduire leur dépendance des biens de consommation et à supprimer toute nécessité d'avoir des revenus plus élevés. Elles peuvent avoir des revenus élevés, mais elles prévoient à l'avenir pouvoir planifier leur vie de façon telle qu'elles n'auront pas besoin de ces revenus.

Elles favorisent beaucoup la conservation, font des réparations, du recyclage, etc. C'est même un symbole de leur statut. Les vieilles choses ont plus de valeur à leurs yeux que les choses nouvelles et «plastiques».

Elles ont donc besoin de compétences pratiques, par exemple en réparation d'appareils ménagers, en menuiserie, en plomberie, etc qui réduisent leur dépendance des services. Elles veulent apprendre à faire tout cela elles-mêmes. J'attire votre attention sur ce groupe en particulier, parce qu'on parle beaucoup d'une explosion de l'économie des services. Nous ne croyons pas que cette explosion sera aussi importante ou aussi rapide qu'on le pense parce que des décisions d'ordre personnel vont ralentir la croissance du secteur des services. On apprend de plus en plus à tout faire soi-même, ne voulant pas dépenser d'argent pour des réparations ou des travaux de menuiserie coûteux. On veut également faire du troc et des échanges, lorsqu'il n'est pas vraiment nécessaire de payer comptant.

Ils acquièrent d'autres compétences également, en jardinage, en conserverie, en agriculture. Combien d'entre vous ont lu *Harrowsmith*? Pas beaucoup. C'est la revue qui a pris le plus d'expansion au Canada ces dernières années; elle a été lancée par deux enseignants. C'est un peu une version canadienne du *Whole Earth Catalogue*, mais le format est beaucoup plus populaire. Elle se vend très bien. Beaucoup de jeunes l'achètent ainsi que des personnes tout au haut de l'échelle économique.

**Mr. McDermid:** Mais pas nous.

## [Texte]

**Ms. Shannon:** Would you care to characterize your own position?

**Mr. Lonsdale:** He did a couple of years ago.

**Ms. Shannon:** He is a clear invest-in-tangibles type. He is a two-pay-check family and invests in tangibles. He is going to outwit the system by hard-working, clever strategy.

**Mr. McDermid:** You have described my situation to a T.

**Ms. Shannon:** My goodness!

Anyway, these people, let me stress, have very high incomes in some instances. They are computer technicians, consultants, with curly hair. They can spend money when they want to spend money. They want independent technologies; for example, they want to be free of the hydro companies, they want to be free of the cable companies. They do not want to have to pay regularly. They would be more willing to spend \$3,000 on an earth satellite receiving station of their own. They decide what program they get, they do not want any government interference on that. They will pay the first costs as long as they do not have the high maintenance costs to follow. They will have the best stereo system on the block and they will probably also have a little compost pile and a little herb garden.

Rural and urban versions of investing in independence, of course, differ. One of them is back to the land and probably of less interest to this task force. The other stresses redesigned social systems such as co-operative buying, communal and multi-family living arrangements, two-family dwellings, shared child care. Many adopting this strategy are, of course, good candidates for the credit union movement. But they are interested, even within the urban environment, in getting more leverage, more mileage in the capacity of their household to survive, and they do so by forming a whole set of extended relationships: deeper friendships, skill swapping, exchanges, et cetera.

The strategy of investing in independence is also associated with the shift in nonmonetary means of exchange. The time off to them may be more important than the additional few dollars which is just going to throw them into a higher tax bracket anyway. They are involved in bartering goods, they are involved in swapping skills, they are involved in trading time on projects; they often become participants in the indivisible economy.

There is one significant element of the three approaches outlined above which I would like to note for your attention. All three strategies which I outlined reflect little faith in the long-term value of money. None of them are confident that through a simple increase in income they are going to be able to buffer themselves, or their families, from the kind of uncertainty that they see as they look ahead over the next decade. Therefore, the role of savings, with respect to financial security, is increasingly being questioned. I have heard much too much in recent weeks about high Canadian savings rates. We think a lot of those figures are being inflated by people who are just after liquidity, and those are averaged figures.

## [Traduction]

**Mme Shannon:** Où vous situeriez-vous?

**M. Lonsdale:** C'était lui, il y a quelques années.

**Mme Shannon:** Il est clairement du type à investir dans des choses tangibles. Il doit faire partie d'une famille à deux chèques de paie qui investit dans les choses tangibles. Il va réussir à battre le système en travaillant dur et en finissant.

**M. McDermid:** Cela me va comme un gant.

**Mme Shannon:** Mon Dieu!

Je souligne que ces personnes ont parfois des revenus très élevés. Il s'agit de techniciens en informatique, d'experts-conseils aux cheveux frisés. Ils peuvent dépenser leur argent quand ils le veulent. Ils veulent de la technologie indépendante, ils veulent être indépendants des compagnies hydro-électriques, des compagnies de câble, etc. Ils ne veulent pas être obligés de payer régulièrement. Ils préfèrent dépenser \$3,000 pour acheter leur propre poste récepteur. Ce sont eux qui décident quelles émissions ils vont voir, ils ne veulent pas que le gouvernement s'ingère là-dedans. Ils sont prêts à faire une mise de fonds assez importante pour ne pas avoir à payer les frais d'entretien. Ils possèdent le meilleur système stéréo du quartier et ont probablement un petit jardin avec leur petite pile d'engrais.

Il y a évidemment des types différents d'investisseurs dans l'indépendance dans le secteur rural et le secteur urbain. Ceux du secteur rural intéressent probablement moins le groupe de travail. L'autre groupe favorise plus les nouveaux systèmes sociaux comme les coopératives, la vie en commune ou multi-familiale, les habitations bi-familiales, les garderies communes, etc. Nombre des membres de cette catégorie sont de bons candidats pour les mouvements de caisse populaire. Dans le milieu urbain, ils veulent surtout augmenter la capacité de survie de leur foyer et ils parviennent à le faire en établissant un réseau compliqué de contacts, en cultivant leurs amitiés, en échangeant des compétences, en faisant du troc, etc.

L'investissement dans l'indépendance est également associé à l'utilisation de moyens d'échange non monétaires. Pour ces personnes leurs loisirs sont plus importants que quelques dollars de plus qui ne feront qu'augmenter leurs impôts de toute façon. Elles échangent des biens, des compétences, et du temps. Elles deviennent souvent des composantes de l'économie invisible.

J'attire maintenant votre attention sur un élément très important des trois stratégies que je viens d'expliquer. Elles reflètent toutes le peu de crédibilité que ces personnes accordent à la valeur à long terme de l'argent. Celles-ci ne croient pas qu'une simple augmentation du revenu leur permettra de se protéger contre les incertitudes qu'elles prévoient pour les années à venir. Elles mettent donc en doute le rôle des économies au regard de la sécurité financière. Ces dernières semaines j'ai beaucoup trop entendu parler des taux d'intérêt élevés qu'on connaît au Canada. Nous pensons que ces chiffres sont gonflés par ceux qui veulent obtenir des liquidités, et de toute façon il s'agit de moyennes.



## [Text]

Also, these strategies, I want to say now, are not pursued consistently. You may be an invest-in-tangibles type when you go home in the evening. You may have more confidence in the social system, in the political system, to solve things when you sit here as a member. You may be investing in independence in your mind when you buy a wood stove or share a down payment on a farm in the country. What is interesting to us is that these concerns are so strongly held now that they are beginning to influence and disrupt traditional market segmentation patterns, demographic predictors, et cetera. In other words, I can better forecast what a person is going to do and spend money on by his attitude towards economic and political uncertainty than by just knowing how old he is or what suburb he or she lives in.

• 2105

I would like to say a few more words about the growth of the invisible economy, because this is not a problem that has been seriously treated in Canada and yet it is something which is growing at a fairly rapid rate. Declining faith in the value of money and uncertainty about meeting needs and wants in traditional ways in causing many Canadians to consider backing out of the mainstream economy. Some individuals are moving partially into the underground economy. For many Canadians, participation in the invisible economy is another way of seeking financial security, and very importantly, gaining more personal control over their destiny.

Canadians have historically been good taxpayers; they are very law abiding. Our behavioural evidence is that there is substantially more questioning about current tax policies—income-tied tax policies in particular. Traditionally the invisible economy, when we put this in perspective, has been the province of the very rich, dealing only in stamps and antique coins, et cetera, or the very poor, or those who live in an agrarian culture; anybody who is living on a farm is engaged in bartering and is a member of the invisible economy—or a wife whose work is not counted. But now what is quite different, and the reason why we as social forecasters are much more interested in this subject, is that it is becoming a middle-class phenomenon. It is something we have to do to survive. You have to have that second pay-check or you have to have another kind of income or way of augmenting your livelihood to reinforce your personal security. The invisible economy is attracting an increasingly broad range of people, including those from the mainstream of society as well as the marginal groups.

The kind of inflation psychology I was outlining in the sections about uncertainty and the behavioural strategies these consumers and voters are adopting, along with that increasingly skeptical view of system-wide solutions, is leading more middle-class Canadians to question their beliefs about the security of the economic mainstream. Some of those who participate in the invisible economy do so because they hold values which emphasize conserver ethics of recycling, bartering, or making do with less; a kind of voluntary simplicity. Others are expressing concern for such values as humanism

## [Translation]

J'ajoute également que ces stratégies ne sont pas pratiquées de façon uniforme. Vous pouvez être du type à investir dans les choses tangibles chez-vous, le soir, mais à avoir plus confiance dans le système social, le système politique, lorsque vous siégez ici en tant que député. Vous pouvez penser investir dans l'indépendance lorsque vous achetez un poêle à bois ou une part dans une ferme. Ce qui nous intéresse c'est que ces idées sont tellement bien ancrées maintenant qu'elles commencent à influencer et bouleverser la segmentation traditionnelle du marché, les prévisions démographiques, etc. Autrement dit, il m'est plus facile de prévoir ce qu'une personne va faire et comment elle va dépenser son argent en me fiant sur son attitude vis-à-vis les incertitudes économiques et politiques, qu'en sachant tout simplement quel est son âge ou dans quelle banlieue elle vit.

Je voudrais ajouter quelques mots au sujet de la croissance de l'économie invisible, parce que c'est un problème qui n'a pas été étudié sérieusement au Canada, alors que c'est un secteur qui croît rapidement. Comme on croit de moins en moins dans la valeur de notre argent et dans la possibilité de satisfaire à nos besoins en ayant recours aux moyens traditionnels, de nombreux Canadiens envisagent la possibilité de se retirer du système économique. Certains s'engagent dans une économie parallèle. Pour de nombreux Canadiens, la participation à cette économie invisible est une autre façon d'obtenir la sécurité financière et, ce qui est également très important, d'avoir plus de contrôle sur leur propre destinée.

Historiquement, les Canadiens ont toujours été de bons contribuables, respectueux des lois. Selon nos données, on doute de plus en plus du bien-fondé de nos politiques fiscales actuelles qui sont reliées au revenu. Traditionnellement, l'économie invisible était la chasse gardée des gens très riches qui achetaient des timbres et des pièces antiques, ou des gens très pauvres et de ceux qui vivent de l'agriculture. Tous ceux qui vivent sur des fermes font du troc et font donc partie de l'économie invisible. Il y a également les femmes au foyer dont le travail n'est pas comptabilisé. La raison pour laquelle ceux qui font des prévisions sociales s'intéressent tellement à ce sujet, c'est que l'économie invisible est en train de devenir un phénomène de la classe moyenne. Elle est nécessaire pour survivre. Il est nécessaire d'avoir un deuxième chèque de paye ou un autre revenu quelconque pour renforcer la sécurité personnelle. L'économie invisible attire de plus en plus de gens, les groupes marginaux et les autres également.

La psychologie de l'inflation, que j'ai exposée dans les paragraphes qui traitent de l'incertitude des stratégies que les consommateurs et les électeurs adoptent, ainsi qu'une vision de plus en plus sceptique des solutions répandues dans le système, incitent de plus en plus de Canadiens des couches moyennes à remettre en question leurs croyances dans la sécurité qu'offre le système économique. Certains de ceux qui participent à l'économie invisible le font parce qu'ils adoptent des valeurs qui accordent beaucoup d'importance à la conservation, au recyclage, aux échanges et à la modération. D'autres s'inquiè-

**[Texte]**

and sharing and the nonmaterial quality of life. In short, for some there is a very powerful moral and philosophical underpinning to backing out of the economic mainstream. Others who are participating in the invisible economy are simply trying to preserve their spending power by reducing their taxes and having more discretionary income in their very personal terms. The perception that inflation is straining family budgets unfairly may be breaking down some traditional moral barriers which the middle class has had about these kinds of activities. Canadians of all classes and income levels are increasingly tempted to outwit the tax man through making cash exchanges, or moonlighting for cash income, or bartering. Minimally, the widespread perception that individuals are caught in a losing battle against inflation is reducing the incentives to record all financial transactions.

I am going to stop there in my prepared thoughts and move into some questions back and forth with you. Where would you like to begin, Mr. Chairman?

**The Chairman:** To begin with, I will introduce—since the meeting started, the entire task force has come into the room—John McDermid, member of Parliament for Brampton-Georgetown, Ontario; Brian Tobin from Newfoundland—I can never remember his riding, but it is in the west end of Newfoundland—and Gilles Marceau, qui est, avec Jim Hawkes, vice-président de ce comité, de Jonquières, Québec.

We will take the questioners in the order of their coming in. Jim.

• 2110

**Mr. Hawkes:** Thank you. It has been a very interesting presentation, to this point, at least—somewhat like the Canadian Council on Social Development but I think with a lot more detail.

The first question is: How did you end up here? What was the route to your testifying before this committee? Did you read about us in the paper or did somebody approach you?

**Ms. Shannon:** I was at a non-traditional meeting about a year ago, which was characteristic of evolving social institutions, from my perspective. It was a group of couples—probably many of whom fall into strategy number two—many of whom are professional couples. They have a policy of meeting once a month and inviting an outside speaker.

One of the people present was from the Royal Bank and was familiar with our work in forecasting in this area—the Royal Bank is one of the sponsors of our research—and asked me to come and speak to the group. I was interested in the group because they represented a trend, people going outside the educational system and outside the normal structures in order to get their needs met. One of the members of the committee was present. I think that is the route.

**Mr. Hawkes:** Okay. You said nothing about . . .

**Ms. Shannon:** Someone called up and asked if we would like to talk about forecasting labour trends in specific sectors and

**[Traduction]**

tent de valeurs comme l'humanisme, le partage, la qualité de la vie, etc. Bref, certains d'entre eux se retirent du système économique pour des raisons morales et philosophiques prépondérantes. D'autres le font tout simplement pour essayer de préserver leur pouvoir d'achat en réduisant leurs impôts et en conservant plus d'argent pour leurs besoins personnels. L'idée que l'inflation gruge indûment les budgets familiaux réussit à abattre certaines barrières morales traditionnelles qui empêchaient les classes moyennes de s'adonner à ce genre d'activité. Des Canadiens de toutes les classes sociales et de tous les niveaux de revenus sont de plus en plus tentés d'échapper au fisc en faisant des échanges en espèces ou en prenant un deuxième emploi contre rémunération. Toutes les transactions financières ne sont plus enregistrées parce qu'on estime que la lutte contre l'inflation est perdue d'avance.

Je m'arrête ici pour répondre à vos questions. Où voulez-vous commencer, monsieur le président?

**Le président:** Je vais commencer par vous présenter le groupe de travail dans son entier. John McDermid, député de Brampton-Georgetown, en Ontario; Brian Tobin de Terre-Neuve, je ne me souviens jamais de sa circonscription, mais c'est dans l'ouest de Terre-Neuve; Gilles Marceau who is, with Jim Hawkes, the vice-chairman of this committee; from Jonquières, Québec.

Je vais leur donner la parole dans l'ordre de leur arrivée ici. Jim.

**M. Hawkes:** Merci. Votre exposé a été très intéressant, jusqu'ici du moins. C'est un peu comme ce que nous a dit le Conseil canadien du développement social, mais beaucoup plus détaillé.

Ma première question est la suivante: comment en êtes-vous venue à comparaître ici? Quelle route avez-vous suivie pour comparaître devant le Comité? Avez-vous lu quelque chose dans les journaux ou quelqu'un vous a-t-il contactée?

**Madelle Shannon:** J'assistais à une réunion non traditionnelle il y a environ un an, réunion typique des institutions sociales en évolution, d'après moi. Il s'agissait d'un groupe de couples, dont un bon nombre entrerait probablement dans la catégorie n° 2 et, où il y avait beaucoup de professionnels. Ils se réunissent une fois par mois et invitent un conférencier de l'extérieur.

L'une des personnes présentes travaillait pour la Banque Royale et connaissait bien notre travail de prévisions dans ce domaine. La Banque Royale est l'un des parrains de notre recherche. Cette personne m'a demandée de venir parler au groupe. Ce dernier m'intéressait parce qu'il représentait une tendance, celle des personnes qui vont chercher ailleurs que dans le système d'enseignement traditionnel et dans les structures normales, la satisfaction de leurs besoins. Un membre du Comité était présent. Je pense que c'est la route que j'ai suivie.

**M. Hawkes:** D'accord. Vous ne dites rien de . . .

**Madelle Shannon:** Quelqu'un a appelé pour me demander si nous voudrions bien parler de la prévision en main-d'œuvre,



*[Text]*

we said no. Maybe you would like to talk about the context within which your activities are being pursued because we think it is going to change the ground rules for some of the recommendations that may come up.

**Mr. Hawkes:** Okay. You said nothing about the implications of this for the mobility of labour in the country. Do you have a sense of information for us there?

**Ms. Shannon:** It is very interesting: we made a little list of status symbols which are emerging over the next decade—I do not have my notes on that with me—and the number one status symbol is mobility and adaptability. Again, it reflects what I suggested about people feeling uncomfortable about being caught, unable to make the adjustments as the system changes. Other status symbols would relate to such things as the conserver ethic and recycling.

Ten years ago in health care, for example, a status symbol would have been a terrific cardiologist; now a status symbol is a low resting pulse rate—in other words, preventative care, something again you can do yourself, which again contributes to mobility and adaptability.

**Mr. Hawkes:** So it should get easier to get people to move in the decade ahead.

**Ms. Shannon:** Yes, unless, for example, a move is at the behest of a corporation and disrupts an important matrix of activities which people regard as more important support systems.

If I can elaborate on that for a moment: historically, the definition of security—and I think this is why you get so many funny results from survey research—was having a job with a large company, which had a nice pension fund and which would just move you through life. Now security is being redefined as having another income in the family, a capacity to deal in cash, adaptable skills. Security is defined more as having the independence to survive, no matter if there is a shake-up or a change in the institution that you are affiliated with.

So there is, in that sense, less of a willingness for people to move for what they would regard as capricious or secondary reasons.

**Mr. Hawkes:** To participate in the ends of the spring in a better fashion and . . .

**Ms. Shannon:** Yes, exactly.

**Mr. Hawkes:** . . . in cycles they will do it for those kinds of reasons.

**Ms. Shannon:** Exactly. If you were a male head of household and your corporation told you to go to Edmonton, you went to Edmonton. We have a couple of dozen corporate members through our research services and we find that they are having a great deal of difficulty getting people, at relatively senior levels, to move to Edmonton or Toronto or—God forbid—Ottawa. They no longer see that kind of job-related feedback as absolutely critical and they think about other considerations: whether their wife would lose the job that she

*[Translation]*

dans certains secteurs précis. Nous avons répondu non. Vous voudrez peut-être nous parler du contexte dans lequel vous œuvrez, parce que nous pensons que cela va changer les règles du jeu pour certaines des recommandations que vous pourriez faire.

**M. Hawkes:** D'accord. Vous n'avez pas parlé des répercussions que cela aurait sur la mobilité de la main-d'œuvre au pays. Pouvez-vous nous renseigner à ce sujet?

**Madelle Shannon:** C'est très intéressant: nous avons fait une petite liste des symboles de statut social qui sont les plus courants depuis quelque dix ans. Je n'ai pas mes notes ici, avec moi. Le premier sur la liste est la mobilité et l'adaptation. Cela reflète ce que j'ai dit au sujet des gens qui n'aiment pas se sentir pris, ils sont incapables de faire les ajustements nécessaires lorsque le système change. D'autres symboles ont trait à des choses comme la conservation et le recyclage.

Il y a dix ans, le fait de se faire soigner par un cardiologue réputé était un symbole, dans les soins de santé, maintenant c'est plutôt le fait d'avoir un pouls très bas. Autrement dit, on accorde plus d'importance à la prophylaxie, à quelque chose que l'on peut faire soi-même, ce qui contribue à la mobilité et à l'adaptation.

**M. Hawkes:** Il devrait donc être plus facile d'obtenir des travailleurs qui se déplacent au cours des dix prochaines années.

**Madelle Shannon:** Oui. A moins que ce déplacement ne soit demandé par une société et bouleverse une matrice importante des activités à laquelle le travailleur accorde beaucoup d'importance.

Historiquement, l'on définissait la sécurité comme un emploi stable et permanent dans une grosse compagnie, avec un bon fonds de pension. Maintenant, l'on définit plutôt la sécurité comme un deuxième revenu pour la famille, la capacité de payer comptant, des compétences transférables, etc. La sécurité est définie comme la capacité de survivre indépendamment, même s'il y a un bouleversement ou changement des institutions où vous travaillez.

Les travailleurs sont donc moins disposés à se déplacer pour des raisons qu'ils considèrent capricieuses ou secondaires.

**M. Hawkes:** Pour mieux participer . . .

**Madelle Shannon:** Oui.

**M. Hawkes:** Ils seraient alors prêts à le faire.

**Madelle Shannon:** Oui. Auparavant, si vous étiez un homme, chef de foyer, et que votre société vous demandait d'aller à Edmonton, vous alliez à Edmonton. Nos services de recherches ont localisé deux douzaines de sociétés qui disent avoir beaucoup de difficultés à envoyer leurs employés, surtout aux niveaux assez élevés, à Edmonton, Toronto, ou . . . Dieu nous en préserve . . . Ottawa. Les employés ne trouvent pas que c'est absolument essentiel et prennent d'autres choses en considération. Ils voient d'abord si leur épouse va perdre son emploi,

## [Texte]

has; whether or not the children would have better opportunities out there; whether or not, for example, they want to live with the social problems that are associated with a really rapid growth in St. John's.

• 2115

**Mr. Hawkes:** Yes.

**Ms. Shannon:** Those are very serious issues and there is a lot of balking. On the other hand, younger people who have internalized the values that I was mentioning about adaptability and mobility, et cetera, are far more likely to leave Ontario, where they see their prospects being relatively dim—with all due respect to the member—and head off to the great west, that is if they stay in Canada.

**Mr. Hawkes:** Okay, in my maiden speech to this House, which was not too long ago, the concluding paragraph dealt with the following: that it is time for the Canadian society to seriously consider the creation of employment and training insurance rather than unemployment insurance. Does what that suggests fit better as a pragmatic social policy response to the patterns you outline?

**Ms. Shannon:** That fits very well with the kind of future model we are seeing cultures in North American beginning to evolve towards, where people do not make a fixed and rigid choice but are looking for a series of changes and transitions throughout their lives, both personal and professional.

For example, corporations are beginning to explore offering divorce insurance, sabbatical leave and re-training, those kinds of activities; and that kind of an approach, which I of course have not heard you detail, is in keeping with the direction and the trends that I am outlining. Instead of: here we will catch you until you get your next job, it is: here is a way of reorganizing your choices and expanding your choices.

**Mr. Hawkes:** Okay. You have dealt with the concept that individuals are changing for themselves from the definition of job to the definition of work.

**Ms. Shannon:** Yes.

**Mr. Hawkes:** You have indicated that labour unions are resistant.

**Ms. Shannon:** Well, they are struggling, you see. The entire collective bargaining system was built in reaction to something called the job. Now, if job is redefined as work, it puts a tremendous strain on the system. I think many union leaders are well aware of this—and I will be going on retreat with a group of them in a few months to discuss some of these problems—but they are caught between their emerging political constituency, younger people, and some of the older people who feel very disenfranchised under the current system. They are caught with an old formula for solving things through a collective position and it is going to be a very brutal transition to move from a collective solution that was tied to a rigid definition of job to a diversified set of compensation alternatives which are tied to very rapidly diversifying individual needs. It is not going to be easy and I do not know if we have provided them with much help.

## [Traduction]

si les enfants vont avoir de meilleures occasions, s'ils veulent vivre avec les problèmes sociaux associés à la croissance rapide de St John's, par exemple, etc.

**M. Hawkes:** Oui.

**Mme Shannon:** Ce sont des facteurs très importants et de nombreux employés refusent de déménager. D'autre part, les jeunes qui ont adopté les valeurs que j'ai mentionnées au sujet de l'adaptabilité et de la mobilité sont beaucoup plus disposés à quitter l'Ontario où les perspectives leur semblent peu prometteuses—avec tout le respect que je dois aux députés de cette région—pour aller dans l'Ouest s'ils restent au Canada.

**M. Hawkes:** Lorsque j'ai fait mon premier discours à la Chambre, cela ne fait pas si longtemps, j'ai conclu en disant qu'il était temps que la société canadienne se tourne plutôt vers l'assurance-emploi et l'assurance-formation que vers l'assurance-chômage. Est-ce que cela correspond plus aux tendances que vous venez d'exposer, comme réponse pragmatique dans le contexte de la politique sociale?

**Mme Shannon:** Cela correspond tout à fait avec le genre de modèle que suivront les cultures nord-américains à l'avenir et vers lesquelles nous nous dirigeons. On ne fera plus de choix rigide et permanent, pour envisager plutôt une série de changements et de transitions tant personnels que professionnels.

Les sociétés par exemple commencent à explorer la possibilité d'offrir une assurance-divorce, des congés sabbatiques et du recyclage, et cela s'inscrit tout à fait dans les tendances que je vous ai exposées. Plutôt que d'immobiliser les employés en attendant qu'ils passent à un autre emploi, les sociétés leur offrent la possibilité de réorganiser leur choix et d'en augmenter le nombre.

**M. Hawkes:** D'accord. Vous avez dit que les personnes elles-mêmes changeaient et qu'elles passaient du concept de l'emploi au concept du travail.

**Mme Shannon:** Oui.

**M. Hawkes:** Vous avez dit également que les syndicats résistent à ce changement.

**Mme Shannon:** Ils renaissent, car tout le système de négociations collectives a été édifié en fonction de l'emploi. Si on redéfinit l'emploi comme un travail, cela bouleverse le système. De nombreux chefs syndicaux s'en rendent compte et j'en rencontrerai un groupe dans quelques mois pour discuter avec eux certains de ces problèmes, mais ils sont pris entre leur nouvel électorat, les jeunes, et les plus anciens qui se sentent aliénés dans le système actuel. Ils sont pris avec une vieille formule pour résoudre des problèmes et la transition sera brutale pour passer d'une solution collective liée à une définition rigide de l'emploi, à un ensemble de solutions diverses liées à des besoins individuels qui se diversifient rapidement. Ce ne sera pas facile et je ne sais pas si nous leur avons été très utiles.



[Text]

**Mr. Hawkes:** You did not deal on the employer's side with job and work. Do you have anything . . . ?

**Ms. Shannon:** I only dealt with it in terms of our experience: if we want to attract superb people with good intellect, we are having to respect more and more their values.

Our Productivities and Research Institute is nearly untouched in the Canadian culture. I think partially that is due to the fact that we try to create an environment which is suited to some of the emerging values which I have outlined. But we are a small institution and it is easier for us to experiment. If I were to suggest perhaps to your task force an area of inquiry that would be germane to the needs of large institutions, it would be around this question of providing for some more flexible benefits so, for example, people could choose sort of cafeteria compensation and it would be around these two sensitive points, entry points and exit points. One of the transition mechanisms which our research suggests will be extremely potent, for example, is the creation of permanent part-time jobs. Now, you cannot just plunge into the middle of this and do that; but you can certainly look within your mandate at those two points, at the people who are entering and the people who are exiting, and look at some mechanisms that would be the supportive development of those permanent part-time jobs. We find in our office that permanent part-time jobs are valued more than jobs that are a bit more rigidly defined.

• 2120

**Mr. McDermid:** Work sharing.

**Ms. Shannon:** Work sharing, sure; contract with a couple. We have all kinds of nepotism. We have actually contracted with a ball-hockey team in our office, we found out.

**Mr. Hawkes:** Do you have a prediction for us on whether employer adjustment in Canada to this changing trend is going to occur more rapidly in any particular size? Are larger corporations with professional personnel in this field likely to get onto this faster than a multitude of smaller employers? Or is there a sectoral component to it you can see, so that it is going to come into things like the new technologies dealing with computers and stuff more rapidly than more traditional things.

**Ms. Shannon:** Well, first it will come into areas of—again, it is the very rich and the very poor. It is much like the comments I made about the invisible economy and the underground economy. It is always the very rich and the very poor who have more maneuverability in the system.

I am going to give you an anecdotal response, rather than designating all the sectors. Major oil companies, which are computing to move people to the west who do not want to uproot themselves, are rapidly having to differentiate their compensation policies for more senior people. That is where we had the breakthroughs in, say, discounted loans so people could acquire houses for their families when they move west. That is in the very rich area. Other areas are in professions which need to attract and retain talent. Again, a lot of these

[Translation]

**M. Hawkes:** Vous ne parlez pas de la différence entre l'emploi et le travail pour ce qui est des employeurs. Avez-vous quelque chose à ce sujet?

**Mme Shannon:** J'en ai parlé en nous plaçant du point de vue de notre expérience: si nous voulons attirer des gens de haut calibre, nous devons respecter leurs valeurs.

Le travail de l'Institut de recherche est relativement nouveau au Canada. Cela est dû en partie au fait que nous essayons de créer un environnement adapté à certaines des valeurs naissantes que j'ai mentionnées. Nous sommes une petite institution et c'est plus facile pour nous de faire des expériences. Si je devais vous suggérer un domaine que vous pourriez étudier et qui répondrait aux besoins des grandes institutions, je vous proposerais d'étudier la possibilité d'offrir des avantages plus souples permettant ainsi aux employés de choisir une compensation sous forme de service de cafeteria par exemple. Selon nos recherches, un mécanisme de transition qui serait extrêmement utile sera la création d'emplois à temps partiel permanent. Il est impossible de le faire du jour au lendemain, mais vous pouvez certainement étudier ces deux suggestions et voir quel mécanisme permettrait d'offrir ces emplois à temps partiel permanents. Nous avons constaté dans notre bureau que les emplois à temps partiel permanents sont plus prisés que les emplois définis de façon plus rigide.

**M. McDermid:** Le partage de poste.

**Mlle Shannon:** Oui, le partage de poste par un couple. Il y a toutes sortes de népotisme. Nous avons même découvert que nous avons conclu un contrat avec une équipe de hockey.

**M. Hawkes:** Pouvez-vous nous dire s'il y a certaines tailles d'entreprises qui vont s'ajuster plus rapidement aux changements? Est-ce que les grosses sociétés qui emploient des professionnels s'adapteront plus rapidement que les plus petits employeurs? Y a-t-il un élément sectoriel selon vous, de sorte que la transition se ferait plus rapidement dans les secteurs technologiques par exemple?

**Mlle Shannon:** Cela se fera tout d'abord dans les secteurs où l'on retrouve les plus riches et les plus pauvres. J'en reviens à ce que je disais au sujet de l'économie invisible et de l'économie parallèle. Ce sont toujours les très riches et les très pauvres qui peuvent manœuvrer à l'intérieur du système.

Je vais vous répondre par une anecdote plutôt qu'en vous nommant les secteurs. Les grandes compagnies pétrolières, qui doivent envoyer dans l'Ouest des gens qui ne veulent pas se déraciner, doivent rapidement adapter leur politique d'indemnisation pour répondre aux besoins de leurs cadres. C'est là que l'on a constaté des percées, car on a accordé des prêts à des taux privilégiés pour que les personnes qui déménageaient dans l'Ouest puissent acheter des maisons. C'est un avantage offert aux très riches. Il y a également les secteurs où les

## [Texte]

very talented people, as I hinted earlier, are entranced by the third strategy, investing in independence, so they want high rates of pay but a lot of flexibility in the way they conduct themselves. Consulting professions, for example, are ones which will show the rate of innovation. Corporations which have excellent relationships with their employees and with their employee unions are more able to experiment, of course, than those which are in combat. In some cases you will find some of the non-union major industries—a steel producer would have more room to experiment than a colleague just down the road.

Again, it is going to be very difficult for some of these large institutions to move in this direction if they try to retain the collective bargaining report which they have built up with their unions. In a sense, one of the things this task force I hope will be examining, then, is what kind of joint incentives can be provided to the unions and to the corporations at the same time so they are able to move in some kind of lock-step. The system as we have it right now is a barrier to that.

**The Chairman:** Maybe there will be a chance to come back.

David, while you were out for a second, we decided we would allow questions in the order in which people came to the meeting. You were the second one here tonight, so you are next in asking questions.

**Mr. Orlikow:** I will begin by saying I disagree with most of what you say, because I think what has happened in the last couple of years, the tremendous increase in the interest rate and the tremendous increase in the price of housing, for people between the ages of 30 and 50 has just changed everything. A few years ago, two working people in the family meant that one paid for the house and the other paid for the trips and the summer cottage and the boat and so on. Today in most cities in Canada, except maybe in my city and Montreal, it takes two earners with an income of \$50,000 or \$60,000 just for the mortgage payments, and the person person who decided to retire at age 60, or 61, or 62, because he had saved a little money and was going to get a pretty good pension, but his pension is not indexed, when he looks at the increase in the cost of living of 10 per cent, 12 per cent, or 13 per cent, says, "Well, if I retire at age 62, by age 68 I will have to sell the only thing I have, which is my house. I do not want to debate that, I am just interested. You talked about companies' giving low-interest loans to people so that they would move. I know that some companies do that for their senior executives, but can you give me any illustration, anywhere in Canada, of any company that does it for the ordinary worker, for the worker on the job or even the middle manager? Because I have never heard of it except . . .

• 2125

**Mr. Lonsdale:** TexasGulf, is one example, they allow \$19,000 interest free.

**The Chairman:** You are on next.

**Mr. Lonsdale:** I just thought I would throw that in.

**Mr. Orlikow:** I am curious, because I . . .

## [Traduction]

professions où il faut attirer des talents. Comme je l'ai dit tout à l'heure, les personnes qui ont des talents sont attirées par la troisième stratégie, c'est-à-dire l'investissement dans l'indépendance. Ils veulent donc des salaires élevés et beaucoup de latitude dans leur comportement. Les experts-conseils, par exemple, vont nous montrer des voies d'innovation. Les sociétés qui ont d'excellentes relations avec leurs employés et leurs syndicats peuvent expérimenter beaucoup plus facilement que les sociétés qui sont en conflit avec leurs employés. Dans certains cas, les secteurs non syndiqués, par exemple l'acier, pourront plus facilement expérimenter que d'autres.

Il sera très difficile pour certains de ces grands établissements de s'adapter à ce changement, s'ils essaient de conserver les rapports qu'ils ont établis avec leurs syndicats. Dans un sens, j'espère que le groupe de travail va étudier le genre d'encouragements que l'on pourrait offrir tant aux syndicats qu'aux sociétés pour leur permettre de progresser ensemble. Le système actuel constitue un obstacle.

**Le président:** Il sera peut-être possible de revenir en arrière.

David, pendant que vous étiez sorti, nous avons décidé de donner la parole aux membres du Comité dans l'ordre de leur arrivée. Comme vous étiez le deuxième à arriver, vous serez le suivant à poser des questions.

**M. Orlikow:** Je commencerai en disant que je ne suis pas du tout d'accord avec la majeure partie de ce que vous avez dit, parce que selon moi, l'augmentation incroyable du taux d'intérêt et du prix du logement que nous avons connue ces dernières années a changé toutes les données du problème pour ceux qui ont de 30 à 50 ans. Il y a quelques années, si une famille disposait de deux revenus, elle se servait d'un revenu pour payer la maison et de l'autre pour payer des voyages, un chalet, un bateau, etc. De nos jours, dans la plupart des villes du Canada, sauf peut-être dans la mienne et à Montréal, il faut avoir deux revenus d'au moins \$50,000 ou \$60,000 pour pouvoir payer l'hypothèque. Une personne qui voulait prendre sa retraite à 60, 61 ou 62 ans, parce qu'elle avait économisé un peu d'argent et devait recevoir une pension qui n'est pas indexée, décidera peut-être de ne pas la prendre parce que le coût de la vie augmente de 10, 12 ou 13 p. 100 et qu'elle devrait alors vendre sa maison. Je ne veux pas discuter de cette question, je m'intéresse tout simplement à la chose. Vous avez parlé des sociétés qui accordaient des prêts à des conditions préférentielles pour inciter leurs employés à déménager. Je sais que certaines sociétés le font pour leurs cadres supérieurs, mais pouvez-vous me donner des exemples de sociétés au Canada qui le fassent pour des employés ordinaires, ou même pour leurs cadres moyens? Je n'en n'ai jamais entendu parler sauf . . .

**M. Lonsdale:** La TexasGulf, par exemple, qui accorde des prêts de \$19,000 sans intérêt.

**Le président:** Vous êtes le suivant.

**M. Lonsdale:** Je le donnais simplement à titre d'information.

**M. Orlikow:** Je suis curieux, parce que je . . .



[Text]

**Mr. Lonsdale:** It is 49 per cent owned by the Canadian government, by the way.

**Mr. Orlikow:** How frequently does this happen for the ordinary mass of the people?

**Ms. Shannon:** As I stated, the changes that we are talking about usually come about first—I am speaking now as an historian—at the extreme ends of the spectrum, the relatively well-to-do and the people who are so poor that they are not part of the system, or they are already living in the agrarian environment. Therefore, you will find the initial experimentation taking place at those two ends of the spectrum. As the hon. member has suggested, there are instances where these changes are being tried for the person in the middle. Unfortunately, the block to that is very often the collective bargaining nature of the labour agreement that is under discussion. Most of the large employers have unions, they have to deal in a collective mode until it is mutually agreed, by the union and by the corporation, that there will be an attempt to diversify compensation practices. This is a fact of life.

With respect to your first question of taking issue, I thought you illustrated rather nicely a number of the things that I had said, which included the fact that a second income—well, just take a look. Twelve years ago if your wife worked you were a little embarrassed. Three years later, if she was working it was kind of fetching, she was enriching herself, which made it okay for you to be away on business longer. Now if she were to quit her job it would be a very serious issue. In other words, it has moved in a very short time, just a bit more than a decade, from something that was a little questionable, was not that fashionable, to an economic necessity. What is critical about the research that we are looking at, and some of the research that my colleagues in Europe are seeing as well, is that the hard times, and the expectation of hard times or economic uncertainty, is creating additional pressure on the middle to experiment. And that is news, that is a change, that is not where we were 15 years ago. Because it is becoming a middle-class phenomenon, and because economic uncertainty is driving people to experiment to try to buffer themselves and their family, that means there will be more pressure for institutional change that supports them in their quest, which I understand to be one of the objectives of this task force.

**Mr. Orlikow:** I am saying that what was a matter of choice, because it gave people flexibility, has now become a matter of necessity.

**Ms. Shannon:** Yes.

**Mr. Orlikow:** And similarly with pensions, if you look at any group, not poor people, if you look at people who were always considered to be in the middle-income groups—teachers, professors, social workers, you name them—people who could move from job to job because there was always another job, they were doing well enough so that at age 60 or 62 they could retire. Now it is a fact that they cannot change jobs, because there is not another job waiting, if they lose the job they are in there will not be another job, and when they retire it is going to be very tough to live the way they have been living.

[Translation]

**M. Lonsdale:** Elle appartient au gouvernement du Canada à 49 p. 100 de toute façon.

**M. Orlikow:** Est-ce que cela se produit souvent pour les employés?

**Mlle Shannon:** comme je l'ai dit, les changements dont nous parlons doivent se produire d'abord aux extrémités du spectre, c'est-à-dire les gens aisés et ceux qui sont tellement pauvres qu'ils ne font même pas partie du système ou ceux qui vivent dans un milieu agricole. En conséquence, ce genre d'expérience se fait surtout aux deux extrémités du spectre. Comme l'honorable député l'a dit, il arrive que des personnes qui se trouvent au milieu du spectre fassent le changement également. Malheureusement, il y a très souvent un empêchement à cela, soit la nature des négociations collectives. La plupart des gros employeurs doivent traiter avec les syndicats et doivent donc tout régler de façon collective tant que le syndicat et la société ne se seront pas entendus pour adopter des méthodes d'indemnisation diversifiées. C'est comme ça.

Pour ce qui est de la première partie de votre question, je crois que vous avez très bien illustré un certain nombre de choses que j'avais déjà dites au sujet du deuxième revenu. Il y a 12 ans, si votre femme travaillait, cela vous embarrassait un peu. Trois ans plus tard, on considérait plutôt que c'était un enrichissement personnel qui vous permettait de vous absenter plus longtemps pour vos affaires. Maintenant, si elle devait laisser son emploi, ce serait très grave. Autrement dit, en un court laps de temps, c'est-à-dire un peu plus de 10 ans, son travail qui était au début embarrassant, puis à la mode, est devenu une nécessité économique. Nous avons constaté lors de nos recherches, comme mes collègues en Europe l'ont constaté également, que lorsque les temps sont durs et qu'on prévoit de l'incertitude économique, cela pousse les classes moyennes à expérimenter. C'est nouveau, c'est un changement, c'est quelque chose qu'on ne voyait pas il y a 15 ans. Parce que c'est maintenant un phénomène de la classe moyenne et parce que l'incertitude économique les pousse à expérimenter et à essayer de se protéger, il y aura de plus en plus de pressions sur les institutions pour qu'elles s'adaptent et les appuient dans leurs recherches, ce qui est l'un des objectifs de ce groupe de travail si j'ai bien compris.

**M. Orlikow:** Je veux dire que ce qui était auparavant une question de choix, parce que cela offrait plus de latitude aux familles, est maintenant devenu une nécessité.

**Mlle Shannon:** Oui.

**M. Orlikow:** C'est la même chose avec les pensions. Prenons un groupe, n'importe lequel, pas les plus pauvres mais ceux qui ont toujours été considérés comme des groupes à revenu moyen—enseignants, professeurs, travailleurs sociaux—des gens qui pouvaient changer d'emploi parce qu'il y en avait toujours d'autres. Ils gagnaient assez d'argent pour pouvoir espérer prendre leur retraite à 60 ou 62 ans. Maintenant, ils ne peuvent plus changer d'emploi parce qu'il n'y en a pas, et s'ils perdent celui qu'ils occupent, ils n'en trouveront pas d'autre. Lorsqu'ils prendront leur retraite, il leur sera très difficile de conserver le même train de vie.

[Texte]

**Ms. Shannon:** Again, most of them are finding that there is not any pot of gold at the end of the rainbow, that they cannot afford to "retire" completely. Instead, they should be developing another skill, preferably one that is good for cash income.

• 2130

**Mr. Orlikow:** Of course that creates the problem you have talked about, which I thought you blamed on the union, that the young worker wants more take-home pay so that he can pay the mortgage, and the older worker wants more pension so that he can live when he retires, and the union, which tries to serve its members, is caught in the middle trying to reconcile these two somewhat antagonistic needs.

**Ms. Shannon:** Some unions in North America are giving their older workers voting power to try to reconcile that dilemma. Let me make it clear, for the record, that in no way am I blaming this problem on the unions. What I pegged as the most serious difficulty was a rigid definition of what is a job, that every job has to have the same set of characteristics. If there is a rigid definition of job, then there is, of course, an inelastic response to that on the part of the people who have to manage the concerns of labour.

**The Chairman:** That, unfortunately, takes up your time for the moment. Bruce Lonsdale.

**Mr. Lonsdale:** Go to John.

**The Chairman:** Bruce was shouting from the background, so I thought...

**Mr. Lonsdale:** I just wanted to state that there are some examples of where some companies are doing it, and not because of necessity—because the oil companies have to do it to attract the personnel and to keep them. Texasgulf has, for a number of years now, been providing these kinds of loans. One of the factors that I wanted to point out, particularly in view of the tremendous discussion regarding the Canada Development Corporation, is that Texasgulf is partly owned, 49 per cent, by the Canadian Development Corporation. Secondly, getting back to your point, Texasgulf is not unionized, and therefore it does have the flexibility to be able to provide these kinds of changing benefit circumstances and to assist members in a very direct way, to meet the needs of their members, or meet the needs of their employees.

So, I think there are some very relevant and very pleasant cases where that kind of trend is now taking place, and I think anybody who works for Texasgulf will recognize that probably the most important factor in allowing that to take place is the fact that it is not unionized, and that the employees do make their own kinds of decisions. But, of course, it also takes a very benevolent employer to be able to do that, and in this case, because the Canadian government is involved and because there is extremely good management, Texasgulf is able to do that. That is not the case in every circumstance, but there seems to be a very sound and very future-minded management at Texasgulf who will provide those kinds of opportunities and who will provide those kinds of flexible benefits.

**The Chairman:** Are you working for Texasgulf?

[Traduction]

**Mme Shannon:** La plupart d'entre eux constatent qu'ils ne peuvent pas se reposer sur leurs lauriers et qu'ils ne pourront pas vraiment se retirer tout à fait. Ils devraient plutôt acquérir d'autres compétences et, de préférence, une compétence monnayable.

**M. Orlikow:** Cela crée justement le problème dont vous nous avez parlé et pour lequel vous blâmez les syndicats; les jeunes veulent plus d'argent pour pouvoir payer leurs hypothèques et les plus vieux veulent une pension plus importante pour pouvoir prendre leur retraite. Le syndicat qui essaie de servir ses membres se trouve pris dans le milieu et doit essayer de concilier ces deux objectifs opposés.

**Mme Shannon:** Certains syndicats d'Amérique du Nord donnent à leurs travailleurs plus âgés le pouvoir de voter pour essayer de résoudre ce dilemme. Je veux préciser que je ne blâme pas du tout le syndicat de ce problème. Selon moi, la difficulté la plus sérieuse est la définition rigide de ce qu'est un emploi et le fait que tous les emplois doivent avoir la même caractéristique. Cette définition rigide entraîne une réponse inélastique de la part de ceux qui veillent aux intérêts de la main-d'œuvre.

**Le président:** Malheureusement, vous avez épuisé le temps qui vous est alloué pour le moment. Bruce Lonsdale.

**M. Lonsdale:** Donne la parole à John.

**Le président:** Comme vous criez en arrière, j'ai pensé...

**M. Lonsdale:** Je voulais tout simplement dire qu'il y a des compagnies qui le font et par nécessité. Les compagnies pétrolières doivent le faire pour attirer du personnel et le conserver. Depuis un certain nombre d'années, la Texasgulf offre ces genres de prêts. Je voulais souligner, compte tenu du débat entourant la Société de développement du Canada, que la Texasgulf appartient en partie, c'est-à-dire, à 49 p. 100 à cette société. Deuxièmement, pour en revenir à votre question, la Texasgulf n'est pas syndiquée et jouit donc de la latitude nécessaire pour offrir ce genre d'avantages adaptés aux circonstances et pour aider ses employés de façon très directe.

Je pense donc qu'il y a des exemples très actuels et très pertinents où l'on voit que ce genre de tendance se concrétise. Tous ceux qui travaillent pour la Texasgulf reconnaîtront que le facteur le plus important est probablement le fait que les employés ne sont pas syndiqués et peuvent prendre leurs propres décisions. Cependant, il faut également avoir un employeur bienveillant pour pouvoir le faire. La Texasgulf peut leur offrir ces avantages parce que le gouvernement canadien a quelque chose à y voir et parce que ses dirigeants sont de haut calibre. Ce n'est pas toujours le cas, mais la Texasgulf semble avoir une direction qui regarde vers l'avenir et peut donc offrir ce genre d'avantage.

**Le président:** Est-ce que vous travaillez pour la Texasgulf?



[Text]

**Mr. Lonsdale:** No, no, I am just saying that it is an example of good northern Ontario mining development.

**The Chairman:** We are going to start debating our report June 1, but I would like to . . .

**Ms. Shannon:** May I say very briefly to the honourable member that benevolence might have been a sufficient motivation a decade ago, but again, the necessity to maintain a healthy relationship with the workforce is requiring quite a wide array of major corporations, who might have been somewhat rigid in their outlook a decade ago, to begin to look at some of the issues that I have raised for your consideration this evening. What was an experiment, or again something that happened on the high or the low end of the spectrum, over this last decade will probably become more the norm by the middle of the nineteen nineties. I think we, as policy analysts, and yourselves, of course, in a more active role, will need to look at what elements of current legislation are blocking the evolution of this process and, for example, what kinds of incentives we can develop that will enable labour and management together to approach this kind of problem, which right now creates a bit of uneasiness on both sides. But they have no incentive. Let us assume that a corporation and its set of unions came together, designed some changes in their work system, and recognized some productivity increases that would obtain as a result of it. There are no formulae that say, okay, a third of that goes to labour, a third of that goes to management, and a third goes to government, there are no terms of reference set up that enable them even to begin examining that kind of option.

• 2135

**The Chairman:** Well, since I was the other one in the room with David Orlikow, Bruce Lonsdale and Jim Hawkes, it is my turn. Then we will go to these latecomers. I will take the same time as the others. At the beginning, we had witnesses who suggested that, because of the declining birth rate and the cutback in immigration and the end of the baby boom, the trends of the seventies where we had high unemployment would reverse into skill shortages in the nineteen eighties. However, Mr. Swartz, through one of his or our contracts, had a study done which he tells me is going to state that, despite declining birth rates, high unemployment rates will last throughout the eighties. I would like you to comment on that. Now you might say that the way we count unemployment is related to our very rigid form of describing a job. Who is in the work force, and who is not in the work force.

There is another thing. We were given an example in our first hearings of poor forecasting. You know, they said that everybody should have known that there would be a decline of needed teachers in the nineteen eighties because the birth rate was going down and we did not need teachers anymore. But as we went on in our hearings people said that, with the boom in retraining, upgrading, adult education and what you describe as going in and out of the educational system for your whole

[Translation]

**M. Lonsdale:** Non, je dis tout simplement que c'est un bon exemple.

**Le président:** Nous allons commencer à discuter de notre rapport le 1<sup>er</sup> juin, mais j'aimerais . . .

**Mlle Shannon:** Je voudrais dire brièvement aux députés que la bienveillance était peut-être une motivation suffisante il y a dix ans, mais la nécessité de conserver de bonnes relations avec les employés exigera de nombreuses grandes sociétés qui adoptaient peut-être une approche trop rigide il y a dix ans, qu'elles commencent à étudier certains des problèmes que j'ai soulevés ce soir. Ce qui était une expérience et ce qui s'est produit aux extrémités du spectre au cours des dix dernières années deviendra peut-être la norme d'ici le milieu des années 90. Nous devons, en tant qu'analystes de politiques, et vous de façon plus active, étudier les lois qui entravent ce processus et les encouragements qui permettront aux syndicats et aux employeurs de résoudre ensemble ce problème qui crée maintenant un malaise des deux côtés. Il n'y a pas d'encouragement en ce moment. Supposons qu'une société et ses syndicats se réunissent pour modifier leur système de travail et qu'ils se rendent compte qu'il en résultera une augmentation de la productivité. Il n'y a pas de formule qui dise par exemple qu'un tiers ira aux employés, un tiers à l'employeur et un autre tiers au gouvernement. Il n'y a pas de système de référence qui leur permet d'étudier ce genre d'option.

**Le président:** Bon, étant donné que j'étais ici en même temps que David Orlikow, Bruce Lonsdale et Jim Hawkes, c'est maintenant mon tour. Après quoi, nous passerons aux derniers arrivés. Je m'accorderai le même temps de parole qu'aux autres. Au début, nous avions eu des témoins qui nous disaient qu'en raison du fléchissement du taux de natalité, de la diminution de l'immigration et de la fin de l'explosion démographique, les tendances enregistrées au cours des années soixante-dix, à une époque où nous avions connu un niveau élevé de chômage, finiraient par s'inverser pour aboutir, au cours des années quatre-vingt, à des pénuries de main-d'œuvre spécialisée. Toutefois, M. Swartz a fait faire une étude, aux termes d'un de ses contrats ou d'un des nôtres, qui, me dit-il, va révéler qu'en dépit d'un fléchissement du taux de natalité, le chômage restera élevé jusqu'à la fin des années quatre-vingt. J'aimerais savoir ce que vous en pensez. Vous pourriez rétorquer que la façon dont nous comptons nos chômeurs n'est pas étrangère à notre description extrêmement rigide de ce qu'est un emploi, qui fait ou ne fait pas partie de la population active.

Mais il y a autre chose. Au cours de nos premières audiences, on nous avait donné un exemple de prévisions d'une valeur douteuse. On disait par exemple, et vous êtes au courant, que tout le monde aurait dû savoir qu'il y aurait une diminution du personnel enseignant nécessaire dans les années quatre-vingt en raison du fléchissement du taux de natalité et que nous n'aurions alors plus besoin d'enseignants. Mais, à mesure que se déroulaient nos audiences, les gens sont venus nous dire que,

[Texte]

life, those teachers are all going to be employed again. As a matter of fact, there will be a big demand for teachers for not young people from 6 year old to 15 years old but ...

**Ms. Shannon:** Well, only if you free the educational system to pursue competency based ...

**The Chairman:** I want to ask you to respond to both things. I want to ask you how you see the trends of unemployment and the shortages of skilled trades. I gave an example of teachers there. When I say "trades", I mean white collar and blue collar workers. I mean electrical engineers as well as tool-and-die makers. So, could you just comment on those two things on which there has been conflicting evidence before us.

**Ms. Shannon:** Let me start with your first question. Whether or not we have shortages, and exactly when they occur in terms of the over-all number of participants in the work force, does not solve the problem of the mismatch of skills and job opportunities which, it is my understanding, it is this task force's mission to address.

**The Chairman:** Part of it.

**Ms. Shannon:** Part of it. There are two kinds of mismatch which we have been talking about this evening. The first is the more traditional kind which asks: Are the right people for the right jobs in the right place at the same time? That is an issue that will continue to be a political irritant for the foreseeable future. I have asked my colleague to pass around a little chart which shows the press coverage on labour markets by province. There you can see some provinces are focused on layoffs and closures, and the others are focused on skill shortages. What happens, of course, when you look with a province is that you find almost the same kind of rude juxtaposition. People genuinely do not understand why those things should exist side by side. Therefore, in answer to your first question, we expect to see continued political turbulence and irritation about this mismatch for the foreseeable future. On top of that, what I have suggested tonight is a growing mismatch between the nature of a rigid job structure and, therefore, unnecessarily inelastic union response, and the emerging needs that people will have over this next decade. Those are a little bit more difficult to quantify, but are far more disruptive to the political system if they are not addressed and if we do not find a way to build into those three boxes of life some escape valves and some capacity to experiment where people can begin making their adjustments, personally and corporately.

[Traduction]

compte tenu de l'expansion phénoménale du recyclage, du perfectionnement, des cours pour adultes et de, comme vous le dites vous-même, tous ces gens qui passent leur vie à abandonner puis à reprendre des études, tous ces enseignants allaient à nouveau retrouver du travail. En réalité, la demande devait être très forte pour les enseignants, non pas pour l'enseignement au niveau primaire ou secondaire, mais ...

**Mme Shannon:** Oui, mais uniquement si vous laissez à l'instruction publique toute liberté de partir de critères de compétence ...

**Le président:** Je veux vous demander votre avis sur ces deux éléments. Je veux vous demander votre opinion sur l'évolution du chômage et sur la pénurie de spécialistes. Je vous ai donné l'exemple des enseignants. Et lorsque je dis «spécialistes» j'entends par là les cols blancs et les cols bleus, les ingénieurs électriciens aussi bien que les outilleurs-ajusteurs. Pourriez-vous donc me dire ce que vous en pensez puisque, pour ces deux éléments, nous avons reçu des témoignages contradictoires?

**Mlle Shannon:** Je vais commencer par votre première question. Le fait que nous connaissions ou non des pénuries, et les domaines spécifiques où elles se font sentir au niveau du nombre total de membres de la population active ne résout nullement le problème de la dichotomie entre les spécialités d'une part et les perspectives d'emploi d'autre part qui, d'un sens, est l'objet même de la mission de votre groupe d'étude.

**Le président:** En partie.

**Mlle Shannon:** En partie. Nous avons parlé ce soir de deux catégories différentes de dichotomie, de manque de correspondance. Il y a tout d'abord la catégorie traditionnelle qu'illustre la question: les emplois sont-ils occupés au bon moment, au bon endroit et par les gens les plus compétents? Ce problème restera dans un avenir prévisible une source d'irritation au niveau politique. J'ai demandé à mon collègue de faire circuler un petit tableau illustrant l'attention accordée par la presse au marché du travail pour chaque province. Vous constaterez que certaines provinces s'intéressent davantage aux mises à pied et aux fermetures alors que d'autres s'inquiètent surtout des pénuries de main-d'œuvre spécialisée. Évidemment, lorsque vous étudiez la situation d'une province en particulier, vous découvrez inmanquablement à peu près le même genre de juxtaposition grossière. Les gens ne comprennent vraiment pas pourquoi ces deux éléments devraient coexister. Ainsi, pour répondre à votre première question, nous pensons que l'agitation et l'irritation au niveau politique se poursuivront dans un avenir prévisible du moins en ce qui a trait à cette dichotomie. Pour couronner cela, j'ai dit ce soir qu'on assistait à une intensification de la dichotomie entre la nature d'une structure d'emploi rigide et, partant, une réaction inutilement rigide aussi de la part des syndicats, et les nouveaux besoins qu'exprime la population au cours de la prochaine décennie. Ces derniers sont légèrement plus difficiles à quantifier, mais il n'en reste pas moins qu'à défaut d'y donner suite, ils seront beaucoup plus perturbateurs pour le système politique, c'est-à-dire si nous ne parvenons pas à trouver le moyen d'intégrer dans ces trois facettes distinctes de la vie humaine quelques soupapes de sécurité et l'une ou l'autre possibilités d'expéri-



[Text]

With respect to your second question, in terms of educational forecast about teachers, in one province already there are more people in continuing education than there are in ordinary grammar schools. That is, of course, B.C. but there is a mismatch between what we consider the teacher to be when we trained that teacher and the kinds of needs that are emerging and that I have outlined over the next decade. I mean the teachers that we trained to deliver a certain kind of information or knowledge which we call the common body of knowledge that we, as Canadians, needed to have, are likely not to be very helpful in meeting the other of today's needs. For example, I refer to that set of couples which we both encountered a year ago who were struggling to get their educational needs met and had to turn to a non-traditional institution and sort of form their own club in order to accomplish those needs.

• 2140

So, again, I think over the next decade there will be enough work, and there will be roughly enough people. But our rigid way of going about the classification of work by job, and our narrow definition of professional expertise is somewhat unsuited to the turbulent, rapidly changing, times which we are about to encounter, the kinds of industries where there will be expansion. And we are not yet designing a system that meets the needs of the people who have decided that the most important thing for them to learn is adaptability, so that they can move into the growth areas.

**The Chairman:** Thank you. My last question is with respect to forecasting. Again, at the beginning of our meetings, people said that we have to find a better way of forecasting for our manpower planners, for our educators, for our counsellors and so on. We could then improve on the situation we have today where there are people trained for the wrong thing, or people not trained at all, and we are teaching one course that nobody needs or wants.

Then we split up and went to European countries. We just got back at the end of the recess so I have not exchanged information with everybody but, in most countries that we went to, they told us you just cannot properly forecast. In other words, in the United States they were saying that they knew what the supply will be because they knew the demographic figures but that they had to improve the demand side information on jobs.

[Translation]

mentation qui permettront aux gens de procéder eux-mêmes aux ajustements individuels et collectifs qu'ils jugeront nécessaires.

Pour ce qui est de votre seconde question, au sujet des prévisions relatives au secteur de l'enseignement, on compte déjà dans une province en particulier davantage d'étudiants inscrits aux cours de formation permanente que d'élèves du système d'instruction publique: il s'agit évidemment de la Colombie-Britannique. Mais il existe néanmoins une dichotomie entre ce que nous considérons être le futur enseignant au moment où nous le formons et les nouveaux besoins qui se font jour, comme je l'ai signalé, pour la prochaine décennie. Je veux dire par-là que les enseignants auxquels nous avons appris à communiquer un certain type d'information ou un certain domaine de connaissances, ce que nous appelons des connaissances générales, que nous autres Canadiens éprouvions le besoin de connaître, ne nous serons vraisemblablement que d'une utilité relative lorsqu'il s'agira de répondre à des besoins différents de ceux d'aujourd'hui. Je veux parler par exemple de ces couples que nous avons rencontrés il y a un an, et qui devaient se battre pour obtenir l'instruction dont ils avaient besoin et qui, en fin de compte, avaient dû avoir recours à un établissement non classique et former un genre de cercle privé pour y arriver.

Donc, ici encore, je pense qu'il y aura suffisamment de travail au cours de la prochaine décennie et aussi, grosso modo, suffisamment de gens. Mais notre façon rigide de classifier le travail par catégorie d'emploi et notre définition étroite de la compétence professionnelle sont relativement mal adaptées à l'époque turbulente et hyper-changeante que nous allons bientôt connaître, de même qu'aux industries en voie d'expansion. Et nous n'en sommes pas encore arrivés à concevoir un système capable de répondre aux besoins de tous ceux qui ont décidé que la chose la plus importante qu'ils devaient apprendre, c'est la souplesse d'adaptation, cette souplesse même qui leur permet de pénétrer dans les secteurs de croissance.

**Le président:** Merci. Ma dernière question portera sur les prévisions. Ici encore, au début de nos audiences, les gens nous disaient qu'il nous fallait découvrir de meilleures méthodes de prévisions, à l'intention des planificateurs de la main-d'œuvre, des enseignants, des conseillers et ainsi de suite. A ce moment-là seulement, pourrions-nous améliorer notre état de choses actuel, où nous avons des gens qui ne sont pas formés pour ce qu'ils font, voire des gens qui ne sont pas formés du tout, et où nous enseignons une matière que personne ne veut et dont personne n'a besoin.

A ce moment-là, nous nous sommes séparés et nous nous sommes rendus en Europe. Nous sommes revenus juste à la fin de l'intersession, et je n'ai pas encore eu le temps de m'entretenir avec tous mes collègues, mais dans la plupart des pays européens que nous avons visités, on nous a dit qu'il était purement et simplement impossible de faire des prévisions correctes. En d'autres termes, les Américains nous disent qu'ils savaient quel serait le marché de l'offre, parce qu'ils avaient toutes les données démographiques voulues, mais qu'ils

[Texte]

Do you think in a free society, that we can really refine our forecasting system for the labour market without using too much compulsion on industry and on employers? Is that the only way?

**Ms. Shannon:** That is an extremely important question from my perspective because it gets into the nature of demand-side forecasting, the privacy of data, and the different values people hold about an open or a closed society. I do not think I am capable of dealing with all the political and philosophical issues which you raise. Let me make a couple of precise responses, however. First of all, the Canadian public right now is persuaded that things would be much better if only there were a planning process in place that would help people better anticipate. Now, we spend quite a bit of our time trying to understand what is meant by this vague desire for better planning, in order to help buffer people against the uncertainties which they are responding to. When we pursue the matter through the content analysis system, we find that by "better planning" what most of your constituents are looking for is a kind of an open and consultative process. In other words, they want to feel confident that somehow the key players in any particular major decision are talking to each other. They want to see an ongoing discussion between labour and business and government. Something like Tier II is very, very, close to the image in the general public's mind of what a planning activity should look like. On the other hand, as you quite correctly hinted, there is a great deal of resistance to moving beyond indicative planning of the kind I just mentioned, the moving into a sort of controlled development of different sectors with massive data collective, and if your forecast did not work out, that is okay. You just kind of jiggle things a little bit in order to support the industries you thought would be the winners. That is very much distrusted. What I can ask my staff to do is to send the committee a background paper on the sort of criteria for planning once met by your constituents, if that would be of use in your discussions.

• 2145

**The Chairman:** I think it would.

**Ms. Shannon:** The other thing which is very important—and we are finding more and more references as we go through the literature to Japan—is that right now people in Canada do not have a great deal of confidence that if some opportunity is foreclosed to them, another opportunity will be open. Therefore, the public is less willing to turn off support for what they see to be losers because they do not see anybody having a particularly good "plan", plan referring back to the kind of

[Traduction]

devaient encore parfaire leurs prévisions sur la situation de la demande en matière d'emploi.

Pensez-vous qu'il soit véritablement possible, dans une société libre, de planifier les prévisions relatives au marché de l'emploi, sans exercer des pressions excessives sur l'industrie et sur les employeurs? A moins que ce ne soit là la seule façon d'y parvenir?

**Mme Shannon:** À mon point de vue, il s'agit là d'une question extrêmement importante, car elle touche directement à l'essence même des prévisions en matière de demande, au caractère essentiellement privé des renseignements individuels et aux différentes valeurs que les gens attribuent à une société de type ouvert ou fermé. Je ne pense pas être capable d'aborder tous les éléments politiques et philosophiques de la question que vous évoquez. J'aimerais toutefois apporter quelques réponses précises. En premier lieu, la population canadienne est actuellement persuadée que la situation serait bien meilleure s'il existait un dispositif de planification permettant d'aider les gens à mieux savoir à quoi s'attendre. Bon, nous consacrons pas mal de temps à essayer de comprendre ce que signifie ce vague désir d'avoir une meilleure planification, afin de mieux protéger les gens des incertitudes auxquelles ils ont à répondre. Lorsque nous allons plus au fond des choses, en ayant recours au système d'analyse de contenu, nous découvrons que cette «meilleure planification» que recherchent la plupart de vos électeurs est en fait un genre de mécanisme consultatif ouvert. En d'autres termes, ils veulent être persuadés que, d'une façon ou d'une autre, les principaux responsables des grandes décisions se parlent. Ils veulent un dialogue permanent entre le monde du travail, les milieux d'affaires et le gouvernement. Aux yeux du grand public, une activité de planification dans cet ordre d'idées ressemble de très près à quelque chose comme le «deuxième tiers». D'autre part, et vous y avez d'ailleurs tout à fait correctement fait allusion, on rencontre une résistance assez marquée lorsqu'il s'agit de transcender la planification indicatrice du genre de celle que je viens de mentionner, lorsqu'il s'agit de passer à une sorte de développement contrôlé de différents secteurs grâce à une accumulation massive de données et, si vos prévisions ne se matérialisent pas, pas de problème, il vous suffit d'intervenir un petit peu à gauche et à droite afin d'aider les industries que vous aviez à l'origine vues gagnantes. Cette façon de faire suscite énormément de méfiance. Je peux demander à mes collaborateurs, si cela peut vous aider dans vos discussions, de vous envoyer un document de référence sur les types de critères de planification auxquels répondaient vos électeurs.

**Le président:** Cela pourrait en effet nous être utile.

**Mme Shannon:** L'autre élément extrêmement important—et nous le constatons de plus en plus lorsque nous parcourons les documents destinés au Japon—est qu'à l'heure actuelle les Canadiens ne sont guère persuadés que, pour chaque possibilité qui leur est retirée, une autre s'offrira à eux. C'est la raison pour laquelle la population est beaucoup moins disposée à ne plus soutenir ceux qu'elle considère comme les perdants parce qu'elle ne voit personne dont le «plan» est particulièrement bon,



## [Text]

definition of a planning process which I outlined before for the winners.

So, in Japan for example, if you mothball five brand-new aluminum plants because you made a judgment that this energy-intensive industry really was not suited to the long-term economic strength-building activities for the country, the public is comfortable with that decision because they believe there is a process, if not a plan, for finding re-employment for the individuals who are suddenly dumped out of a job, and the corporations, on the other side, know they will be compensated. But that kind of planning is not like the old-fashioned state planning that we all heard about in college 15 years ago. It is a process and a sense of confidence on the part of the public that somebody is keeping track of the pieces. Of course, my education in economics was in Japan and I was surprised at how little formal planning there was but how much attention there really is to the dialogue, to the process and the fact that many of the decisions which are closed here are open in that culture.

**Mr. McDermid:** Such as, for example?

**Ms. Shannon:** Well, if there is going to be a lay-off, there is likely to be a multipartheid discussion that is entered into somewhat more in advance than is currently the case. Now we have legislation from all parties in Ontario to deal with the question of lay-offs, but when we looked at all three proposals we found that none of them was very responsive to the public's need to see a visible kind of planning process for an open discussion process. None of the three proposals really was a good fit.

**The Chairman:** It is Brian's turn and then John's turn. We will try to stick with the 10 minutes.

**Mr. Tobin:** Mr. Chairman, I would just like to say that although I came in late I have certainly enjoyed the discussion. I found it very interesting and different. When you stopped I felt as if we were going somewhere and had got three parts of the ways there, and then we stopped and went to questions. Rather than ask any specific questions, what I would really like you to do is take my time and tell me where the scenario outline and the emerging changing values among consumers are going to lead us. In particular, I am really interested in what your projection is of future opportunities in Canada. Are you optimistic or otherwise, and what are your reasons? To me, I would like a conclusion of where we left off when you sat down for questions. I found it very interesting. Where does it take us? Where do we end up?

**Ms. Shannon:** Well, I am an optimist. I spend every day looking at what people are doing, and what I see people doing is finding a way to get their needs met whether or not the

## [Translation]

et par plan j'entends ici le genre de définition du processus de planification que je vous ai décrit pour ceux qu'on peut appeler les gagnants.

Dans cet ordre d'idées, au Japon par exemple, si on décide de mettre dans la naphthaline cinq usines d'aluminium flamboyant neuves parce que le gouvernement a jugé que cette industrie énergivore ne correspond pas du tout à l'objectif de renforcement économique à long terme des activités nationales, la population est satisfaite de la décision car, à ses yeux, il existe un mécanisme, pour ne pas parler d'un plan, par lequel l'ouvrier qui se retrouve subitement sans emploi peut se trouver un nouveau travail et, en second lieu, l'industrie est satisfaite parce qu'elle sait qu'elle sera indemnisée. Mais ce genre de planification ne ressemble nullement à la planification étatique à l'école il y a 15 ans. Il s'agit d'un processus particulier ayant la confiance de la population qui sait que quelqu'un quelque part surveille l'évolution de tous les éléments du système. J'ai bien sûr étudié l'économie au Japon et j'ai été surprise de constater le peu de planification officielle qui y existait par opposition à l'importance accordée au dialogue, au processus proprement dit et au fait que bon nombre des décisions qui, au Canada, sont prises à huis clos, sont là-bas divulguées au grand jour.

**M. McDermid:** Par exemple?

**Mme Shannon:** Eh bien, s'il doit y avoir un licenciement, il est vraisemblable qu'il y aura un dialogue multipartite bien avant les faits. Évidemment, le domaine des licenciements fait l'objet en Ontario d'une législation aussi copieuse que variée mais, lorsque nous examinons les trois propositions, nous nous rendons compte qu'aucune d'entre elles ne correspond vraiment aux besoins de la population qui s'est exprimée en faveur d'un mécanisme de planification visible pour un dialogue plus ouvert. Aucune de ces trois propositions n'y correspondait vraiment.

**Le président:** C'est maintenant au tour de Brian, suivi par John. Nous allons essayer de respecter la règle de dix minutes.

**M. Tobin:** Monsieur le président, j'aimerais faire remarquer que, malgré mon arrivée tardive, j'ai pris plaisir à suivre la discussion qui m'a vivement intéressé par sa nouveauté. Lorsque vous vous êtes arrêtée, j'étais sous l'impression que nous étions à la veille d'aboutir, que nous avions fait le plus clair du chemin, et puis tout d'un coup nous nous sommes arrêtés et nous sommes passés aux questions. Au lieu de poser des questions précises, je préférerais vous céder mon temps de parole pour que vous me disiez où vont nous mener le scénario que vous avez exposé et les nouvelles valeurs qui se font jour chez les consommateurs. En particulier, j'aimerais vivement connaître votre vision propre des perspectives futures au Canada. Êtes-vous optimiste ou pessimiste et pour quelles raisons? Pour ma part, j'aimerais avoir la conclusion de tout ce que vous étiez en train de nous dire lorsque vous vous êtes arrêtée pour répondre aux questions. Votre intervention m'a vivement intéressé. A quoi allons-nous aboutir? Comment cela va-t-il se terminer?

**Mme Shannon:** En fait, je suis optimiste de nature. Chaque jour, j'examine ce que les gens font et je me rends compte que ce qu'ils font, c'est essayer d'obtenir d'une façon ou d'une

## [Texte]

system is providing sufficient incentives for that to occur. Behaviour precedes theory, precedes political action. When we are forecasting political activity we do so by examining the behaviour of the average guy on the street. What little changes is he making in his life to survive which will eventually be discovered by some social scientist or, with all due respect, politicians and then captured in some wonderfully innovative social program? It is my hope that the task forces would take some encouragement from my remarks this evening, that I do not see an optimistic situation for Canada because people are girding up in their determination to make things happen for them individually and there is a reinfusion of energy into some local political institutions.

• 2150

One of the things being misinterpreted in Ottawa from our perspective, for example, is the tension between the provinces and the federal government. The battle between and amongst politicians is somewhat irrelevant to what some of the individuals are supporting there as they support their provincial spokesman. They are simply supporting local control in some fashion. As you lose your confidence in remote decision-makers or economists to solve things on a grand scale, what you do is contract your decision-making arena as an individual and as a member of the political community. In contracting that arena you tend to support local solutions, and that is part of what is driving the so-called schism right now. It is not regional; it is personal. It is personal manifested as a political event. It is unfortunate to misread it.

It is my hope that the task force will look at ways to unblock the evolution of the system, ways to facilitate some of those joint experiments between business and labour. It is a shame that Canadians are now forced to work their way out of some of these systemic dilemmas by taking personal actions that are in many ways anathema to the Canadian character, by doing the invisible economy, by backing out of the main stream system...

**Mr. Tobin:** But is that a negative thing? That is part of the road to independence and part of the road to starting to take responsibility for your own security.

**Ms. Shannon:** It is, but are our political institutions and our economic institutions getting sufficiently good data that they are beginning to adapt?

**The Chairman:** Newfoundlanders have been doing that for centuries.

**Ms. Shannon:** Of course. That is a separate country anyway.

**An hon. Member:** Right.

## [Traduction]

autre satisfaction à leurs besoins et ce, que le système les y encourage suffisamment ou non. Le comportement l'emporte sur la théorie, l'emporte sur l'action politique. Lorsque nous prévoyons l'activité politique, nous procédons de l'examen du comportement de l'homme de la rue. Quels sont les petits changements qu'il introduit dans sa vie quotidienne pour pouvoir survivre et qui finiront par être découverts par l'un ou l'autre spécialiste en sciences sociales ou, avec tout le respect qui vous est dû, par les hommes politiques pour être ensuite emprisonnés dans un quelconque programme social merveilleusement innovateur? J'ai l'espoir que votre groupe de travail puisera quelque encouragement dans mes remarques de ce soir, en ce sens que je vois avec optimisme la situation du Canada pour la simple raison que les gens sont de plus déterminés à pousser à l'action, du moins en ce qui les concerne à titre individuel, et que toutes les énergies sont réinjectées dans certaines institutions politiques au niveau local.

A notre point de vue, l'un des éléments qui est mal interprété à Ottawa est par exemple la tension qui existe entre les provinces et le gouvernement fédéral. Le combat que se livrent les hommes politiques ne correspond que de très loin aux objectifs souhaités par certains particuliers lorsqu'ils accordent leur appui à leur porte-parole provincial. Ils accordent tout simplement leur appui à l'une ou l'autre forme de contrôle local. A mesure que s'érode la confiance à l'égard des chargés de décisions invisibles ou à l'égard des économistes lorsqu'il s'agit de résoudre des problèmes qui se posent sur une grande échelle, les gens restreignent leur sphère décisionnelle en tant que particuliers et comme membres d'une collectivité politique. En restreignant cette sphère, on a tendance à se prononcer davantage en faveur de solutions locales, et c'est là l'un des vecteurs de ce schisme comme on l'appelle à l'heure actuelle. Cela n'a rien de régional, c'est une attitude individuelle qui revêt la forme d'une réaction politique. Il est malheureux que cette réaction soit interprétée de façon aussi erronée.

J'espère que le groupe de travail s'attachera à découvrir comment libérer l'évolution du système et comment faciliter certaines des expériences concertées des milieux syndicaux et du monde des affaires. Il est scandaleux que les canadiens soient actuellement contraints de se libérer de force de certaines de ces contradictions systémiques par des actions individuelles qui, à bien des égards, constituent un anathème par rapport au caractère canadien, en se ralliant à l'économie invisible et en se retirant du système moteur central...

**M. Tobin:** Mais est-ce vraiment négatif? Cela fait partie de l'accession à l'indépendance, de l'accession à la prise de responsabilités pour garantir la sécurité individuelle.

**Mme Shannon:** En effet, mais nos institutions politiques et économiques obtiennent-elles des données suffisamment fiables pour commencer à s'adapter?

**Le président:** C'est ce que font depuis des siècles les gens de Terre-Neuve.

**Mme Shannon:** Bien entendu. De toute façon, c'est un pays entièrement différent.

**Une voix:** Et comment.



[Text]

**Ms. Shannon:** When we do research on Canadian trends we always have to send special teams to Newfoundland to find out how the Newfoundlanders have outwitted the system once again.

**Mr. Tobin:** We have, you know, and they have not woken up to it yet.

**Ms. Shannon:** Oh, I will not tell. I am sure you do not want me to be telling what we are finding in Newfoundland.

**Mr. Tobin:** No, but the kind of thing you are talking about as emerging trends here... From my perspective, being a Newfoundlander, houses are built on weekends by neighbours. You give them cold beer and next weekend you go and build the other guy's house. Someone else fixes your truck and you patch his boat, and that is pretty well...

**Ms. Shannon:** It is also culture-founded in part in resistance to authority. As I recall, you were not supposed to settle there. So you had to disperse and be less visible from the coastline. That cultural pattern has retained its political potency.

**The Chairman:** John.

**Mr. McDermid:** One of the very frustrating things about sitting on this committee and having a discussion as we are tonight is that you cannot jump in to participate in the topic you happen to be hitting on at that moment. My notes cover about five or six different points that you discussed tonight.

**Ms. Shannon:** Let us jump around then.

**Mr. McDermid:** So I am going to be jumping all over the place. You will have to pardon me, if the chairman gives me the time.

You classified three types of people, starting off, for want of a better word, with the swinger, then the stable person—I see that Bruce has labelled me as Sir John the Tangible—and the third investing in independence. In your categorizing of these, have you broken them down into percentages: who and how, what percentage of the Canadian population falls into these categories and where the most rapid change is and which category is growing the fastest and which one is shrinking?

• 2155

**Ms. Shannon:** More is the first one, less in the second one, and less in the third. However...

**Mr. McDermid:** What you are saying is there are more marriage break-ups today.

**Ms. Shannon:** Among other things. It is a kind of transition. Again, it does not carry the stigma it once carried.

**Mr. McDermid:** That is right.

**Ms. Shannon:** It is simply another transition. People go into it with something different in mind from what they did 40 years ago.

[Translation]

**Mme Shannon:** Lorsque nous étudions les tendances au Canada, nous devons toujours envoyer des équipes spéciales à Terre-Neuve afin d'arriver à découvrir comment, une fois de plus, les gens de Terre-Neuve ont réussi à déjouer le système.

**M. Tobin:** Vous le savez, ils ne sont pas encore sortis de leur sommeil.

**Mme Shannon:** Je ne vous dirai rien. Je suis certaine que vous ne voulez pas savoir ce que nous découvrons à Terre-Neuve.

**M. Tobin:** En effet, mais lorsque vous parlez des nouvelles tendances... ce que je sais, étant moi-même originaire de Terre-Neuve, c'est que ce sont vos voisins qui vous construisent votre maison pendant les fins de semaine. Vous leur donnez de la bière bien froide et, la fin de semaine suivante, c'est vous qui allez chez quelqu'un d'autre pour lui construire sa maison. Un de vos copains vous répare votre camion, vous lui réparez son bateau, et c'est fort bien ainsi...

**Mme Shannon:** C'est également une réaction à base culturelle qui procède en partie d'une certaine résistance aux pouvoirs en place. Pour autant que je me le rappelle, il n'était pas question de s'y établir à demeure. Il fallait donc se disperser pour être moins visible de la mer. Ce caractère culturel a conservé toute sa vigueur politique.

**Le président:** John.

**M. McDermid:** L'une des choses les plus décourageantes qui vous frappe lorsque vous siégez à ce comité et lorsque vous avez une discussion comme celle de ce soir, c'est que vous ne pouvez embarquer en cours de route et intervenir sur le sujet en discussion au moment où vous arrivez. J'ai pris note de cinq ou six sujets différents dont vous avez discuté ce soir.

**Mme Shannon:** Eh bien, embarquons tous.

**M. McDermid:** Comptez sur moi pour embarquer aussi souvent que possible. Vous m'excuserez, à condition toutefois que le président me laisse le temps nécessaire.

Vous distinguez trois catégories de gens, en commençant, faute d'un meilleur qualificatif, par les instables, puis par les gens stables—et je remarque que Bruce m'a donné le sobriquet de Sir Jean Tangible—, la troisième catégorie étant ceux qui investissent dans l'indépendance. En établissant ces catégories, leur avez-vous donné des pourcentages: quel pourcentage de la population canadienne se retrouve dans telle ou telle catégorie, quelle est celle qui croît le plus rapidement, quelle est celle qui diminue le plus rapidement?

**Mme Shannon:** La première le plus rapidement, un peu moins la deuxième et encore moins la troisième. Cependant...

**M. McDermid:** En somme, il y a plus de couples qui se séparent aujourd'hui.

**Mme Shannon:** Entre autres. C'est une sorte de transition. On y attache plus le stigmate qu'on y attachait autrefois.

**M. McDermid:** C'est exact.

**Mme Shannon:** C'est simplement une autre transition. Les gens le font dans une optique différente d'il y a 40 ans.

## [Texte]

What is important to us as social forecasters is the growth rate in the last two categories. The socially sanctioned growth rate is in the centre, but the people's minds, when you start exploring their values, you find that in their fantasies they all want to be in the third category; they all want to be in some way, quote, independent of the system. Very little social policy supports that movement, which means to have that direction, people have to outwit the system or back out of the system.

This is going to create a rather serious political crisis in a few years, and certainly a revenue crisis. So I would be hopeful the task force would look at some mechanisms to allow them to adapt back in. In effect, the parliamentary task force's report should be dealing with other related activities which would help solve these problems too, such as a tax policy which would be supportive of and take cognizance of the direction of movement from the first strategy to the second, to the third. We know an awful lot about how to handle the first, quite a bit about how to handle the second, and absolutely nothing about how to encourage or support or even collect tax from the third.

**Mr. Lonsdale:** Of course, a lot of people would say the tax concession should go to the first group, because the middle-income individuals are being pressed from all sides by social policy.

**Ms. Shannon:** I did not mean concessions, but for example, if you treated the household of the family that was investing in independence as a business and they had investment tax credits for buying their capital means of production which they seem to be so interested in—if they were taxed as a business, they would be more active participants in the revenue stream than they will be if we continue to look only at an incomes tax policy. There is no incentive right now for any of those three households to behave in a businesslike fashion; to take cognizance of their long-term position.

**Mr. McDermid:** You mentioned the economic necessity now for a second income-earner in the home.

**Ms. Shannon:** Or experimentation.

**Mr. McDermid:** One of the things you did not mention was the necessity for fulfilment, excluding monetary fulfilment. With the women's movement in North America—and I found after the European trip that it really is predominantly a North American movement—you say no. We found...

**Ms. Shannon:** We find it very much tied to tax policy. For example in Sweden, 33 per cent of women were working as long as the two incomes in the family were added together for tax purposes. The second the Swedish government moved to separate classification of income, 85 per cent of Swedish women started working; and it was a very rapid escalation.

**Mr. McDermid:** Okay. In any event, are you finding there is this phenomenon—not necessarily the monetary phenomenon,

## [Traduction]

Ce qui importe aux spécialistes en prévisions sociales, c'est le taux de croissance dans les deux dernières catégories. Le taux de croissance socialement marqué se trouve au centre, mais si vous commencez à questionner les gens sur leurs valeurs, vous découvrez qu'ils souhaitent tous inconsciemment faire partie de la troisième catégorie; ils veulent tous d'une certaine manière être «indépendants du système». Les politiques sociales ne soutiennent pas ce mouvement, ce qui veut dire que pour le suivre, les gens doivent être plus forts que le système ou s'en retirer.

Cela entraînera une crise politique assez sérieuse d'ici quelques années, et, certes, une crise économique. J'espère donc que votre groupe de travail étudiera les moyens de faire réintégrer le circuit à ces gens. En fait, votre rapport devrait s'intéresser à d'autres initiatives pouvant également apporter des solutions à ces problèmes, comme une politique fiscale tenant compte de ce passage de la première stratégie à la deuxième puis à la troisième. Nous savons pratiquement comment traiter la première, un peu en ce qui concerne la deuxième et absolument rien sur la manière d'encourager, d'aider ou même d'imposer la troisième.

**M. Lonsdale:** Bien entendu, d'aucuns diraient que c'est le premier groupe qui devrait bénéficier de ces concessions fiscales, car c'est la classe moyenne que la politique sociale pressurise le plus.

**Mme Shannon:** Je ne voulais pas parler de concessions, mais, par exemple, si vous traitiez les biens d'une famille qui investit dans l'indépendance comme une affaire commerciale et si vous leur accordiez des crédits fiscaux d'investissements pour l'achat de leurs moyens de production, ce qui semble tant les intéresser—si vous les imposiez comme une affaire commerciale, ils participeraient plus activement aux rentrées de recettes qu'ils ne le feront si nous continuons à ne leur appliquer que la simple politique d'impôt sur les revenus. Rien n'encourage pour le moment ces trois familles à se comporter dans une optique commerciale; il faut tenir compte de leur position à long terme.

**M. McDermid:** Vous avez mentionné la nécessité économique, aujourd'hui, d'un deuxième salaire dans la famille.

**Mme Shannon:** Ou de la nécessité d'expérimenter.

**M. McDermid:** Vous n'avez pas parlé de la nécessité d'accomplissement à l'exclusion de tout accomplissement pécuniaire. Malgré le mouvement des femmes en Amérique du Nord—et notre voyage en Europe m'a démontré que c'était surtout un mouvement nord-américain—vous dites non. Nous avons constaté...

**Mme Shannon:** Nous estimons que c'est étroitement lié à la politique fiscale. Par exemple, en Suède, 33 p. 100 des femmes ne travaillaient pas tant que les deux revenus familiaux étaient additionnés aux fins de l'impôt. Le deuxième gouvernement suédois a institué la séparation des revenus et 85 p. 100 des Suédoises ont commencé à travailler. Le pourcentage a donc très rapidement augmenté.

**M. McDermid:** D'accord. Quoi qu'il en soit, constatez-vous l'existence de ce phénomène, non pas forcément de ce phéno-



[Text]

but the necessity for fulfilment, independence, a breakaway from the drudgery of the home in your research?

• 2200

**Ms. Shannon:** In my initial statement I rather carefully avoided such phrases as quality of working life and personal fulfilment, but I am delighted to respond to questions on that.

We are finding the needs for male parenting, for example, to be increasingly important. All kinds of cultural artifacts well beyond *Kramer vs. Kramer* attest to the kind of interest the public has in this right now. The sex-role stereotyping beyond the job has changed rather dramatically in the last ten years and men are going to their bosses and talking about arranging a bit more time off during the time when their children are six months to three years to five years old—some of those young periods of time when they almost never see them in a traditional job mode.

But I would say male parenting is almost a more important force culturally right now, for example, as it relates towards day care. Day care ten years ago was defined as a woman's issue; now it is seen, firstly, as an economic necessity and, secondly, as a key part in allowing the male member of the household to go through his transitions with or without a divorce. That is one of those support institutions and is one, Mr. Chairman, which I know has been outside the purview of your committee; but now that day care has been redefined from a woman's issue to an economic issue and to one that is of interest to male breadwinners, the political pressure on that issue is building rather dramatically.

If I can spend one more minute on your question, the fulfilment is implicit in virtually everything I was saying about all the social trends we are monitoring being the ones which are pressing for reintegration of family, work, leisure and productive activity, whether or not it is labeled as job. People are unwilling to make the trade-offs for higher income, for example, in some instances because it is going to cut into some other area of their lives that they think is more important. You should read virtually everything I have said in my opening statement as taking cognizance of quite a wide array of other drives that are being reflected in individual decisions.

**Mr. McDermid:** If I can just wander for a minute on a couple of points that I think tie in. My colleague, Jim Hawkes, asked a question on whether you find larger firms or smaller firms more flexible. From everything you have said tonight, I think you were answering that question: the smaller they are, the more progressive they are and the more flexible they tend to be. I think one of the things that I . . .

**Ms. Shannon:** Or if they are extremely well off and they are going after a very high-priced talent pool—both ends of the spectrum. But it is very difficult for those in the middle to break the collective notion that is tied to a rigid notion of job.

**Mr. McDermid:** But if you are talking about the very wealthy, at the top end of the spectrum, going out and being

[Translation]

mène monétaire, mais de la nécessité d'accomplissement, d'indépendance, d'échappatoire à la monotonie des tâches ménagères dans vos recherches?

**Mme Shannon:** Dans mon exposé, j'ai soigneusement évité des expressions telles que la qualité de la vie au travail et l'accomplissement personnel, mais c'est avec plaisir que je réponds à des questions portant sur ces sujets.

Par exemple, nous constatons l'importance croissante des besoins pour les pères célibataires. Toutes sortes de substituts culturels dépassant de loin le type *Kramer contre Kramer* attestent l'intérêt du public à l'heure actuelle. Le rôle traditionnel des deux sexes en dehors du travail a énormément changé au cours des 10 dernières années, et les hommes demandent à leurs patrons de les libérer un peu plus souvent lorsque leurs enfants ont de six mois à trois ans, ou cinq ans, alors qu'avant, pendant cette période, les ententes de travail traditionnelles leur interdisaient pratiquement de les voir.

Je dirais que le rôle de parent des hommes est à l'heure actuelle une force culturellement presque plus importante en matière de garderies de jour. Il y a 10 ans, les garderies de jour étaient un problème de femmes; maintenant, tout d'abord, on considère que c'est une nécessité économique, et deuxièmement, que c'est un élément important qui permet aux membres mâles de la famille de vivre cette période de transition avec ou sans divorce. C'est un de ces services sociaux, monsieur le président, sur lequel votre Comité ne s'est pas penché; mais maintenant que les garderies de jour, de problème de femmes, sont devenus un problème économique qui intéresse les soutiens de famille mâles, les pressions politiques sont de plus en plus fortes et de plus en plus spectaculaires.

J'aimerais consacrer encore une minute à votre question. L'accomplissement est implicite dans pratiquement tout ce que j'ai dit au sujet des tendances sociales que nous étudions, celles qui réclament la réintégration de la famille, du travail, des loisirs et des activités productives, que cela soit considéré ou non comme un emploi. Certains, par exemple, refusent des revenus plus élevés devant l'éventualité d'un empiètement sur certaines autres de leurs activités qu'ils estiment plus importantes. Vous devriez pratiquement lire tout ce que j'ai dit dans mon exposé, comme prenant compte que toute une série d'autres contingences influent sur les décisions individuelles.

**M. McDermid:** J'aimerais m'arrêter un instant sur un certain nombre de questions qui me semblent liées. Mon collègue, Jim Hawkes, vous a demandé quelles étaient les compagnies les plus souples, les grosses ou les petites. D'après vos propos de ce soir, j'en conclus que selon vous, plus elles sont petites, plus elles sont progressives, et donc, plus souples. Je pense qu'une des choses . . .

**Mme Shannon:** Ou lorsqu'elles sont très riches, et qu'elles cherchent à attirer les plus grands talents—les deux extrémités de l'éventail. Il est très difficile à celles qui occupent la position médiane de rompre avec la notion collective, liée à la notion rigide d'emploi.

**M. McDermid:** D'accord, mais s'agissant des très riches, faisant preuve de souplesse, elles ne sont pas souples avec les

## [Texte]

flexible, they are not being flexible with the common workers, they are being flexible with their executives; they are being flexible with the management end of things, as opposed to the union member. They are not giving signing bonuses to the little guys: they are giving signing bonuses to the engineers and to those who are well educated and who are going to be taking management positions.

**Ms. Shannon:** Some institutions regard that as an experimental stage. The issue is not so much one of ideology; it is an issue of whether or not there is any kind of structure within the system that allows the institution to engage in experimentation and then allows the workforce to engage in experimentation.

**Mr. McDermid:** Right.

**Ms. Shannon:** The fact of the matter—and it is a very unfortunate one—is that under the current system the mechanism for individual contracting happens to exist at all of the higher end of the scale or at the casual end of the scale and the consulting end of the scale and the labour end of the scale. In the middle we have ourselves locked into decision systems which involve getting so many people in agreement that it is very difficult to shelter an experiment, although some institutions, such as Shell, are involved in those kinds of activities. But they usually do it with a new plant, a new facility, a new venture, because it is simply easier from a procedural point of view.

• 2205

**Mr. McDermid:** Hoping that it will lead off into some of their older institutions.

**Ms. Shannon:** Yes.

**Mr. McDermid:** One of the things that I found in Europe—and this is probably why they are so envious of Canada—is that they are a prisoner of their history: they are locked into the old ways. They are talking now in Britain of getting into modular training in apprenticeship programs and they are just having one hell of a time trying to get anybody interested in it. I think the educators are beginning to get interested in the modular thing but the problem is to break the tradition.

Is this why Canada has the opportunity it has, that it is not as much a prisoner of its history and has a chance to break out of the "old ways" that come from the old country?

**Ms. Shannon:** That is a critical cultural factor. The other factor which I was initially alluding to was simply financial: less of the Canadian aggregate budget is tied up in committed programs than is the case in many European countries. There is more room to manoeuvre from the policy point of view.

But I think your assessment of the cultural support for a frontier approach and creative approach is well taken.

**Mr. McDermid:** I have two very short ones. You touched on mobility of labour. Correct me if I am wrong, but I interpreted what you said as being that the young Canadian, the young couple, the under-30 group, are extremely mobile and extremely flexible; but, once they get to that so-called middle-age area, they tend to be less mobile, to take a look at their proximity to their ski club as opposed to a \$4,000 or \$5,000

## [Traduction]

simples travailleurs, cette souplesse ne se manifeste qu'au niveau des cadres supérieurs, au niveau de la direction et non pas des simples syndiqués. Elles n'offrent pas de primes aux simples ouvriers: elles offrent des facilités aux ingénieurs et aux cadres.

**Mme Shannon:** Certaines le font sur une base expérimentale. Ce n'est pas tant un problème d'idéologie, mais un problème de structure du système permettant à la compagnie de se lancer dans une expérience, puis de permettre à ses travailleurs d'y participer.

**M. McDermid:** D'accord.

**Mme Shannon:** Il demeure—et c'est très malheureux—que dans le système actuel, ces possibilités de contrats individuels n'existent qu'à l'échelon supérieur, ou sur une base marginale ou expérimentale au niveau des travailleurs. Ceux qui se trouvent au milieu sont liés par des systèmes de décisions qui impliquent l'accord de nombreuses personnes, ce qui ne permet pas les expériences, bien que certaines compagnies comme Shell se livrent à de telles activités. Mais généralement elles le font quand il s'agit d'une nouvelle usine, de nouvelles installations, d'une nouvelle entreprise car c'est simplement plus facile du point de vue de l'organisation.

**M. McDermid:** En espérant que cela fasse tache d'huile sur leurs autres établissements.

**Mme Shannon:** Oui.

**M. McDermid:** Une des choses que j'ai constatée en Europe—et c'est probablement une de leurs raisons d'envier le Canada—est qu'ils sont prisonniers de leur histoire: ils sont bloqués par la tradition. Ils parlent maintenant de formation modulaire dans leurs programmes d'apprentissage en Grande-Bretagne et ils ont toutes les peines du monde à y intéresser les gens. Je crois que les éducateurs commencent à s'intéresser à la méthode modulaire, mais il leur reste à briser la tradition.

Est-ce la raison de cette chance du Canada, le Canada n'étant pas prisonnier de son histoire, est-il mieux à même de rompre avec son passé que le vieux continent?

**Mme Shannon:** C'est un facteur culturel critique. L'autre facteur auquel j'ai fait tout d'abord allusion était simplement financier: une moins grande partie du budget global canadien est lié à des programmes arrêtés contrairement à la majorité des pays européens. La marge de manœuvre est plus grande.

Je crois que votre évaluation du soutien culturel pour une approche novatrice et créatrice est tout à fait juste.

**M. McDermid:** Il me reste deux toutes petites questions. Vous avez parlé de la mobilité de la main-d'œuvre. Je me trompe peut-être, mais je crois vous avoir entendu dire que les jeunes Canadiens, les jeunes couples, les moins de 30 ans, étaient extrêmement mobiles et extrêmement souples, mais qu'une fois qu'ils atteignent le soi-disant âge moyen, ils ont tendance à être moins mobiles, à donner plus d'importance à la



[Text]

raise somewhere else in the country. Did I understand that correctly? Is that what you are finding?

**Ms. Shannon:** Yes. Again, similarly to one of your earlier questions, partially that is tied to the number of factors that have to be taken into consideration. It is no longer a decision that is simply tied to a head of household's income. A \$3,000 or \$4,000 raise means nothing if it causes the loss of another job or a decline in quality of life and fulfilment that is tied to a nexus of support that this particular couple which you have described have built for themselves. In cash terms, there is no trade-off. They also, of course, do not believe they will be able to find housing...

**Mr. McDermid:** Yes, that is...

**Ms. Shannon:** I cannot imagine why they think that!

**Mr. McDermid:** My final one, Mr. Chairman. I was interested in one thing you said, Ms. Shannon, and that was that people are looking more and more to their local community, to their local region, to solve their problems. The Canadian Chamber of Commerce presented us with a brief saying that labour shortages and skilled training and that type of thing should be solved on a local or regional basis, not by the federal government, not on a national basis. Are you finding that there is a trend in Canada more to looking to the local and the regional areas than to looking to national government to solve problems? Is that a trend?

**Ms. Shannon:** Yes, definitely. Again, it relates to the question of span of personal control: they want to be able to watch all the players in a political decision that has an effect on their individual lives.

**The Chairman:** Television in the house—does that not count? No? Sorry.

**Ms. Shannon:** The difficulty is that the mechanisms are not in place to solve those things at the local level. With all due respect to the Chamber brief, the fact of the matter is it is quite hard on an ad hoc basis for a local government to deal with the local school system, which may have to go back and deal with the provincial ministry and co-operate with the local business. The basic questions are unanswered: how do we decide, and who pays? It is clear to us as researchers that the public would like to see it dealt with at that level but they also want to see a visible decision-making process, and of course the question of who pays and whether it is a fair and equitable distribution of costs is very important.

• 2210

There is also a great deal of political will at the local level to see business more involved, for example, in working on curricula questions with the school system so that we do not have to suddenly discover problems a decade later when you find your son has to move to Alberta, having been educated in Ontario, in order to get a decent job.

**Mr. McDermid:** Newfoundlanders are used to that.

**Ms. Shannon:** Yes. Well, Newfoundlanders are sure they will always come back.

[Translation]

proximité de leur club de ski qu'à une augmentation de \$4,000 ou de \$5,000 quelque part ailleurs dans le pays. Vous ai-je bien compris? C'est bien ce que vous avez constaté?

**Mme Shannon:** Oui. Encore une fois, tout comme pour une de vos questions précédentes, c'est partiellement lié à un certain nombre de facteurs dont il faut tenir compte. Il ne s'agit plus d'une décision simplement liée au revenu du chef de famille. Une augmentation de \$3,000 ou \$4,000 ne signifie rien si elle provoque la perte d'un autre emploi ou une diminution de la qualité de la vie et de l'accomplissement liés à un cadre de vie que ce couple particulier s'est construit. La compensation financière ne joue pas. Bien entendu, ils pensent ne pas pouvoir trouver à se loger...

**M. McDermid:** Oui, c'est...

**Mme Shannon:** Je ne comprends pas pourquoi, d'ailleurs!

**M. McDermid:** Ma dernière question, monsieur le président. Vous avez dit quelque chose qui m'intéressait. Selon vous, madame Shannon, les gens s'adressent de plus en plus à leur collectivité locale, à leur région, pour régler leurs problèmes. La Chambre de commerce du Canada nous a présenté un mémoire disant que les problèmes de pénurie de main-d'œuvre et de formation d'ouvriers qualifiés, etc., devraient être résolus sur une base locale ou régionale et non pas par le gouvernement fédéral sur une base nationale. Avez-vous constaté que les Canadiens ont de plus en plus tendance à s'adresser à leur région plutôt qu'au gouvernement national pour régler leurs problèmes? Est-ce une tendance?

**Mme Shannon:** C'est incontestable. Une fois de plus, c'est lié à la question du degré de contrôle personnel: ils veulent pouvoir suivre pas à pas la décision politique ayant un effet sur leur vie personnelle.

**Le président:** La télévision à la Chambre—cela ne compte-t-il pas? Non? Je m'excuse.

**Mme Shannon:** Le problème, c'est que les moyens de résoudre ces problèmes au niveau local n'existent pas. Malgré tout le respect que je dois à la Chambre de commerce, il demeure qu'il est très difficile aux gouvernements locaux de prendre en charge les systèmes scolaires locaux et qu'il leur faut s'adresser au ministère provincial et coopérer avec les commerçants locaux. Les questions fondamentales restent sans réponse: que décider et qui paiera? Pour les chercheurs, il est clair que le public aimerait que cela soit réglé à ce niveau, mais il veut également que ces décisions soient prises au grand jour, et bien entendu, il reste la question de la facture, et une répartition équitable des dépenses est très importante.

Au niveau local existe également une très grande volonté politique de plus grande participation de l'industrie, par exemple, à l'élaboration des programmes scolaires afin de ne pas découvrir tout d'un coup une décennie plus tard qu'il faut que votre fils déménage en Alberta, ayant été éduqué en Ontario, pour trouver un emploi décent.

**M. McDermid:** Les Terre-Neuviens y sont habitués.

**Mme Shannon:** Oui. Les Terre-Neuviens savent qu'ils reviendront toujours.

## [Texte]

**Mr. Tobin:** That is right, they board up their houses and move. They do not have mortgages and so they can afford to keep them; they board it up until they raise enough cash to come back home and live high off the hog. Smart people, Newfoundlanders.

**The Chairman:** You probably all have more questions, I know I have, but we promised you we would take your time from 8 to 10 o'clock, and it is now 7 or 8 minutes after 10 p.m.

**Ms. Shannon:** We did not even get to talk about job protectionism.

**The Chairman:** I have a whole list of questions that we did not get to but who knows, we may want to call you back or prepare some specific questions for you.

**Mr. Hawkes:** Mr. Chairman, could I get one sort of theme question on the record?

**The Chairman:** Certainly, if the witnesses agree. As I said, we told them they would be here in a certain timeframe.

**Mr. Hawkes:** Do they mind?

**Ms. Shannon:** I would like to hear the question.

**Mr. Hawkes:** Okay.

**Ms. Shannon:** I enjoyed answering your first one.

**Mr. Hawkes:** In the sense of treating a family unit or an economic unit business...

**Ms. Shannon:** Which we do not currently do; we do not permit that family to make businesslike decisions about its future as a unit.

**Mr. Hawkes:** Okay. You are telling me that the trend in society is towards security. Now, put those two things together and then take our mandate, the third thing, to create a skilled labour force. Are you telling me that there is sufficient tax incentive for that individual unit, treated as a business, if you treat their personal education as a capital investment with the writeoffs and all the things that go to business, that essentially we would have no problem five or ten years down the road in the sense of an available very skilled labour force. Is that your over-all prediction?

**Ms. Shannon:** I think your illustration is very much to the point of what I was suggesting. Our current institutional incentives do not permit that "family unit", however they self-define their membership, to behave in a businesslike and mature fashion with respect to planning their economic destiny.

**Mr. Hawkes:** Conceivably enough of them will plan it on the basis of skills, that fit of where we are heading to because that gives you the adaptability, the flexibility; it fits almost everything you have said if you can economically self-define the creation of more use of your potential.

**Ms. Shannon:** If you talk with the majority of John Bullock's members in the Canadian Federation of Independent

## [Traduction]

**M. Tobin:** C'est exact, ils ferment leur maison et déménagent. Ils n'ont pas d'hypothèque, ils peuvent donc se permettre de les garder; ils les laissent inoccupées jusqu'à ce qu'ils aient suffisamment d'argent pour revenir chez eux y couler leurs vieux jours. Des gens intelligents, les Terre-Neuviens.

**Le président:** Vous avez tous probablement d'autres questions à poser, j'en ai, mais nous avons promis de ne pas dépasser 22 h 00 et il est maintenant 22 h 07 ou 22 h 08.

**Mme Shannon:** Nous n'avons même pas eu le temps de parler du protectionnisme de l'emploi.

**Le président:** J'ai toute une série de questions que vous n'avez pu poser mais, qui sait, nous voudrions peut-être vous rappeler ou préparer des questions plus précises à votre intention.

**M. Hawkes:** Monsieur le président, pourrais-je poser une sorte de question-thème?

**Le président:** Certainement, si les témoins sont d'accord. Comme je l'ai dit, nous leur avons promis de les libérer à une certaine heure.

**M. Hawkes:** Cela vous dérange-t-il?

**Mme Shannon:** J'aimerais entendre cette question.

**M. Hawkes:** D'accord.

**Mme Shannon:** J'ai pris beaucoup de plaisir à répondre à votre première question.

**M. Hawkes:** Lorsque vous parlez de considérer une unité familiale ou une unité économique comme une entreprise...

**Mme Shannon:** Ce que nous ne faisons pas actuellement; nous ne permettons pas aux familles de prendre des décisions de type commercial quant à leur avenir en tant qu'unité.

**M. Hawkes:** D'accord. Vous me dites que la tendance de la société était la sécurité. Or, prenez ces deux choses ensemble, prenez notre mandat, la troisième chose, qui visent à la création d'une main-d'œuvre qualifiée. Dites-vous bien, selon vous, que cette unité familiale, traitée comme une entreprise, bénéficierait d'encouragements fiscaux suffisants si on considérait son éducation personnelle comme un investissement en capital avec tous les dégrèvements et abattements accordés à une entreprise, qu'essentiellement nous n'aurions plus de problèmes d'ici 5 ou 10 ans en matière de main-d'œuvre hautement qualifiée. Est-ce bien là votre prédiction générale?

**Mme Shannon:** Je crois que votre exemple va tout à fait dans le sens de ma suggestion. Nos encouragements institutionnels actuels ne permettent pas à cette «unité familiale», quelle que soit sa définition de sa composition, de se comporter d'une manière adulte et «commerciale» dans la réalisation de son destin économique.

**M. Hawkes:** Il est concevable qu'un nombre suffisant de ces unités fera cette planification sur la base de qualifications correspondant à ce que l'avenir nous réserve, car cela permet cette adaptation, cette souplesse. Cela correspond pratiquement à tout ce que vous avez dit dans la mesure où l'on peut soi-même maximaliser son propre potentiel sur le plan économique.

**Mme Shannon:** Si vous discutez avec la majorité des membres de la Fédération canadienne des indépendants de John



[Text]

Business, you will find that there is a great deal of interest in becoming small business units around family members. I think it is something like 60 per cent of their members are in family units of certainly under 10 individuals. One of the reasons for the growing interest in "entrepreneurism" and "small business" is that people are trying to find a way to fit themselves into a sensible tax category.

**Mr. McDermid:** And be their own boss.

**Ms. Shannon:** And be their own boss. It suits so many of the criteria I have outlined for adaptability and long-term survival. But we currently are not supporting in terms of our tax policy or even our retraining programs that kind of an approach. Right now it does not really pay a family unit to behave in a mature and businesslike fashion, at least as part of the mainstream economy.

• 2215

**Mr. Hawkes:** Thank you.

**The Chairman:** I want to thank you very much. I would be interested in that document you said you might send us. I do not know if Gerry Swartz or somebody wrote down the exact name so that we can get it. We also may try to contact you with respect to some specific questions.

However, I just want to clear something with you. At the bottom of the brief that you have given us, it says that all material is protected by copyright: "No part of it may be reproduced or transmitted in any manner," et cetera. A lot of this is put in our record and distributed with our proceedings which is a *Hansard*-like operation.

**Ms. Shannon:** We will send you an official note with respect to clearing off any communication problem posed by the stationery.

**The Chairman:** As long as you said that here, I do not mind.

**Ms. Shannon:** And it is also officially recorded, I believe.

**The Chairman:** Yes, that is right, that will be part of the record.

**Ms. Shannon:** Our work is usually proprietary; we work with a number of institutions on a proprietary basis and we only make our work available publicly from time to time, but this certainly was an issue of national concern and we felt it would be appropriate to share some of the research findings.

**Mr. McDermid:** It is one of those times.

**Ms. Shannon:** It is one of those times. You gentlemen have a very serious problem before you.

**The Chairman:** Yes, we realize that.

Thank you very, very much.

**Ms. Shannon:** Thank you, gentlemen, I enjoyed the questions.

[Translation]

Bullock, vous constaterez qu'ils portent un très grand intérêt à l'édification de petites entreprises familiales. Je crois qu'environ 60 p. 100 des membres représentent des entreprises familiales de moins de 10 personnes. Une des raisons de l'intérêt croissant pour l'esprit d'entreprise, pour la petite entreprise, est que les gens essaient de s'insérer dans un créneau fiscal raisonnable.

**M. McDermid:** Et d'être leur propre patron.

**Mme Shannon:** Et d'être leur propre patron. Cela satisfait un grand nombre des critères que j'ai indiqués quant à la faculté d'adaptation et à la survie à long terme. Cependant, à l'heure actuelle, notre politique fiscale ou même nos programmes de formation ne facilitent pas ce genre de démarche. À l'heure actuelle, pour une unité familiale, se comporter d'une manière adulte et « commerciale » n'est pas véritablement rentable, tout au moins dans le circuit économique actuel.

**M. Hawkes:** Merci.

**Le président:** Je vous remercie infiniment. Il m'intéresserait beaucoup de recevoir ce document que vous avez dit pouvoir nous envoyer. Je ne sais si Gerry Swartz ou quelqu'un d'autre a écrit le nom exact afin que nous l'obtenions. Nous essaierons peut-être aussi de vous contacter au sujet de certaines questions précises.

Cependant, j'aimerais que vous me donniez une précision. À la fin du mémoire que vous nous avez communiqué, il est écrit que tous ces documents sont protégés par les droits d'auteur: « aucune partie ne peut être reproduite ou transcrite de quelque manière que ce soit », etc. Une grande partie va figurer à notre compte rendu et sera publiée sous forme de fascicule, un peu comme le *Hansard*.

**Mme Shannon:** Nous vous enverrons une note officielle réglant ce problème.

**Le président:** Du moment que vous nous le dites maintenant, c'est suffisant.

**Mme Shannon:** Je crois que la séance est officiellement enregistrée, également.

**Le président:** Oui, c'est exact, cela figurera au compte rendu.

**Mme Shannon:** Généralement, nos travaux sont protégés. Nous travaillons pour un certain nombre d'institutions sur cette base et nous ne rendons nos travaux publics que de temps en temps, mais comme il s'agissait d'un problème national, nous avons pensé qu'il serait bon que nous vous fassions part de certaines de nos conclusions.

**M. McDermid:** C'est une de ces occasions.

**Mme Shannon:** C'est une de ces occasions. Vous avez un problème très grave à régler.

**Le président:** Oui, nous nous en rendons compte.

Merci infiniment.

**Mme Shannon:** Merci, messieurs, j'ai fort apprécié vos questions.

[Texte]

**The Chairman:** We are looking forward to grappling with this matter. Our public meetings end at the end of next week and then we start working on our report. We have about a month or so to work on it, but we have been gearing up for it for some time.

The meeting is adjourned.

[Traduction]

**Le président:** Nous sommes très anxieux de nous attaquer à cette question. Nos réunions publiques prennent fin la semaine prochaine et nous commencerons alors la rédaction de notre rapport. Nous avons environ un mois pour ce faire, mais cela fait déjà un certain temps que nous nous préparons.

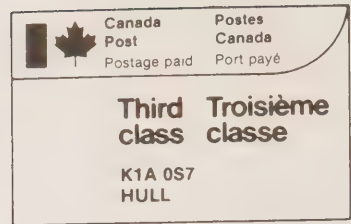
La séance est levée.











*If undelivered, return COVER ONLY to  
Canadian Government Printing Office,  
Supply and Services Canada,  
45 Sacré-Coeur Boulevard,  
Hull, Quebec, Canada, K1A 0S7*

*En cas de non-livraison,  
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à  
Imprimerie du gouvernement canadien,  
Approvisionnement et Services Canada,  
45, boulevard Sacré-Coeur,  
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7*

## WITNESSES—TÉMOINS

### Afternoon sitting

#### *From the University of Sherbrooke:*

Mr. Michel Turgeon, Assistant to the Director, Arts Sector—Administration.

#### *From l'École de technologie supérieure:*

Mr. André Trudel, Director of Technology Services;

Mr. Normand Laurence, Director, Student Affairs and Job Placement.

### Réunion de l'après-midi

#### *De l'Université de Sherbrooke:*

M. Michel Turgeon, adjoint au Directeur, Secteur Arts—Administration.

#### *De l'École de technologie supérieure:*

M. André Trudel, directeur des services au milieu technologique;

M. Normand Laurence, directeur des Affaires étudiantes et Placement.

### Evening sitting

#### *From Canadian Trend Report:*

Ms. Kristin Shannon, Chairman of the Board, Trans-Canada Social Policy Research Ltd.

### Réunion du soir

#### *De Canadian Trend Report:*

Mme Kristin Shannon, présidente du Conseil d'administration, Trans-Canada Social Policy Research Ltd.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 35

Thursday, May 21, 1981

Chairman: The Honourable Warren Allmand

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 35

Le jeudi 21 mai 1981

Président: L'honorable Warren Allmand

*Minutes of Proceedings and Evidence  
of the Special Committee on*

## Employment Opportunities for the '80s

*Procès-verbaux et témoignages  
du Comité spécial sur les*

## Perspectives d'emploi pour les années 80

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

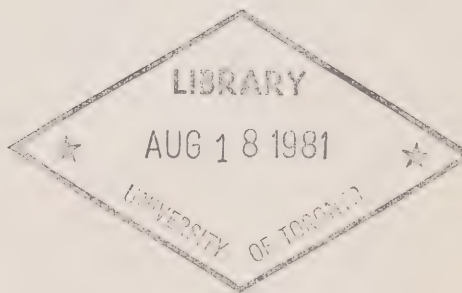
Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



First Session of the  
Thirty-second Parliament, 1980-81

Première session de la  
trente-deuxième législature, 1980-1981



SPECIAL COMMITTEE ON EMPLOYMENT  
OPPORTUNITIES FOR THE '80s

*Chairman:* The Honourable Warren Allmand

*Vice-Chairmen:*

Mr. Gilles Marceau,

Mr. Jim Hawkes

Messrs.

Lonsdale

McDermid

COMITÉ SPÉCIAL SUR LES PERSPECTIVES  
D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

*Président:* L'honorable Warren Allmand

*Vice-présidents:*

M. Gilles Marceau,

M. Jim Hawkes

Messieurs

Orlikow

Tobin—(7)

(Quorum 4)

*Le greffier du Comité*

Charles Bellemare

*Clerk of the Committee*

## MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, MAY 21, 1981  
(50)

## [Text]

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met at Fort McMurray, Alberta at 9:44 o'clock a.m., the Vice-Chairman, Mr. Hawkes presiding.

*Members of the Committee present:* Messrs. Hawkes, Lonsdale, Marceau and McDermid.

*In attendance:* Mr. Kevin Kerr, Research Officer,

*Witnesses:* *From the City of Fort McMurray:* Mr. W. E. Mason, Mayor; Mr. G. L. Marullo, Director of Human Resources. *From the Fort McMurray Chamber of Commerce:* Mr. David Reynolds, Director. *From the Athabasca Tribal Council:* Mr. Pat Mercredi, Executive Director; Mr. Jimmy Deranger, Director. *From the McMurray Independent Oil Workers:* Mr. Don Marchand, President, *From Keyano College:* Mr. R. J. Gervais, Executive Director; Mr. T. Walker, Chairman, Academics.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference.

The witnesses made statements and answered questions.

At 1:37 o'clock p.m., the Committee adjourned until 9:00 o'clock a.m. on Friday, May 22, 1981.

## PROCÈS-VERBAL

LE JEUDI 21 MAI 1981  
(50)

## [Traduction]

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à Fort McMurray (Alberta), à 9 h 44, sous la présidence de M. Hawkes (vice-président).

*Membres du Comité présents:* MM. Hawkes, Lonsdale, Marceau et McDermid.

*Aussi présent:* M. Kevin Kerr, attaché de recherche.

*Témoins:* *De la ville de Fort McMurray:* M. W. E. Mason, maire; M. G. L. Marullo, directeur des ressources humaines. *De la Chambre de commerce de Fort McMurray:* M. David Reynolds, directeur. *Du Athabasca Tribal Council:* M. Pat Mercredi, directeur exécutif; M. Jimmy Deranger, directeur. *De McMurray Independent Oil Workers:* M. Don Marchand, président. *De Keyano College:* M. R. J. Gervais, directeur exécutif; M. T. Walker, président, Travaux théoriques.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi.

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

At 13 h 37, le Comité suspend ses travaux jusqu'au vendredi 22 mai 1981, à 9 heures.

*Le greffier du Comité*

Charles Bellemare

*Clerk of the Committee*



## EVIDENCE

*(Recorded by Electronic Apparatus)*

Thursday, May 21, 1981

• 0942

*[Text]***The Vice-Chairman:** Order please.

I would like to apologize on behalf of the task force for being a bit late. It had to do with airline schedules: I am sure the people of Fort McMurray are used to that to some extent.

We have a seven-member task force. We are used to splitting into subcommittees and we have conducted our hearings on this basis during the past year. There are four of us with you today. My name is Jim Hawkes and I am the member of Parliament from Calgary West and one of the Vice-Chairmen of the task force. With me are my co-Vice-Chairman, Gilles Marceau, from the riding of Jonquière in Quebec; Bruce Lonsdale, the member of Parliament from Timiskaming, who, as a former mayor of Cobalt, will have some identification with our first witness; and John McDermid, the member of Parliament from Brampton-Georgetown.

I would like to welcome people to our hearings. Hopefully, we can keep them reasonably informal. We have five groups of witnesses that have indicated a desire to appear before us this morning. We are off to a bit of a slow start, but I think we could continue until approximately 10.20 or 10.25 in terms of the wall clock. So that gives us all some sense of the time parameters.

You have presented us with a written brief. It is normal practice to append to our committee hearings the written briefs which are presented to us. As yours is very brief, you could read it into the record if you prefer, or you could summarize or give us some different information in the form of a presentation. Whatever time is left after your presentation will be taken up by an exchange of questions and answers with the members of the panel.

Remember that our task as a task force is to present a report to Parliament and not to government, which is an important distinction. In other words, we are not representative of a particular Cabinet minister, but we were formed by the Parliament of Canada and our report goes back to the Parliament of Canada. Therefore, there is no particular policy which must be defended by the task force. We are free to hear evidence on any topic that we think is relevant to our terms of reference and we are free to make a report that does not have to be consistent with current government policy.

Our basic terms of reference are to provide advice and information to the Parliament of Canada on the issue of how we should face the decade ahead in terms of matching in a better way the supply of labour to the job demands which are coming forward. In large measure, it is the issue of how do we help Canadians acquire the kind of training they need and the country needs to increase the productivity of our nation in the decade ahead. Those are the basic terms of reference.

## TÉMOIGNAGES

*(Enregistrement électronique)*

Le jeudi 21 mai 1981

*[Translation]***Le vice-président:** A l'ordre, s'il vous plaît.

Au nom du groupe de travail, j'aimerais vous présenter nos excuses pour ce léger retard. C'est à cause de l'horaire des vols: je suis persuadé que les habitants de Fort McMurray sont habitués à ce genre de choses.

Notre groupe de travail se compose de sept membres. Nous avons l'habitude de nous diviser en sous-comité et c'est ainsi que nous avons tenu nos séances depuis un an. Quatre d'entre nous sommes ici aujourd'hui. Je m'appelle Jim Hawkes, et je suis le député de Calgary Ouest et l'un des vice-présidents du groupe de travail. M'accompagnent aujourd'hui, le co-vice-président, M. Gilles Marceau de la circonscription de Jonquière au Québec; M. Bruce Lonsdale, député du Timiskaming, qui, ancien maire de Cobalt, va trouver des choses en commun avec notre premier témoin; et M. McDermid, le député de Brampton-Georgetown.

J'aimerais souhaiter à tous la bienvenue à notre séance. J'espère que ce sera une réunion entre amis. Cinq groupes de témoins ont manifesté le désir de comparaître devant nous ce matin. Nous avons commencé lentement, mais je crois que nous pouvons siéger jusqu'à environ 10 h 20 ou 10 h 25 à l'horloge murale. Ainsi, nous verrons le temps passer.

Vous nous avez présenté un mémoire écrit. Normalement, nous imprimons les mémoires écrits en annexe au procès-verbal de nos délibérations. Puisque le vôtre est très court, vous pourriez le lire si vous préférez ou vous pouvez nous le résumer ou encore nous donner dans un bref exposé les renseignements que vous jugez pertinents. Le temps qui restera après votre exposé sera consacré à un échange avec les membres du groupe de travail.

Il est à noter que notre tâche consiste à préparer un rapport à l'intention du Parlement et non du gouvernement, distinction importante. En d'autres termes, nous ne représentons aucun ministre particulier, c'est le Parlement du Canada qui a décidé de notre formation et notre rapport sera donné au Parlement. Par conséquent, le groupe de travail n'a aucune politique particulière à défendre. Nous sommes libres d'entendre des témoignages sur n'importe quel sujet que nous jugeons pertinents dans le cadre de notre ordre de renvoi et nous sommes libres de formuler un rapport qui ne se conforme pas à la politique gouvernementale actuelle.

Notre ordre de renvoi stipule essentiellement que nous devons donner des conseils et fournir des renseignements au Parlement du Canada sur la question de savoir comment nous devons affronter la décennie qui s'amorce en vue de mieux marier la main-d'œuvre disponible aux exigences du monde du travail qui s'annonce. Dans une large mesure, il s'agit de voir comment nous pouvons aider les Canadiens à acquérir la formation dont ils auront besoin et dont aura besoin le pays pour augmenter la productivité au cours de la décennie qui s'amorce. C'est là, essentiellement notre ordre de renvoi.

[Texte]

• 0945

Certainly I do not think there is another city in Canada that has grown so rapidly in terms of its rate of growth and its size and its workforce and we are happy to be here in Fort McMurray. We were to be here once before but had to cancel because of debates that were occurring in the House of Commons.

We have before us today as our first witness, Mr. Ted Mason, the Mayor. Mr. Mason, have someone with you whom you could perhaps introduce to the panel.

**His Workship Mayor Ted Mason (City of Fort McMurray):** Mr. Chairman and members of the task force, I have Mr. Greg Marullo with me who is the Director of Human Resources for the City of Fort McMurray for the corporate entity. I have a short brief that I would like to read to you.

First of all, I would like to welcome you to Fort McMurray: We call it the industrial heart of Alberta. We perhaps are bragging somewhat, but if we do not no one else will. I am sure you will notice by the weather today that we are blessed with excellent weather. One of the nice events of this spring was there was no flood, which is a fairly frequent thing we are often troubled with. So, I guess, it is good times at least for the present. We are proud of our community and I notice, Mr. Chairman, that you commented on rapid growth. We are very mindful of the fact that we are very much in the centre of the oils sands industry and the development of this very valuable resource.

We are also very mindful of the fact that manpower and industrial economies are very much a part of our lives here and are important to us.

Fort McMurray has been and, given an oil pricing agreement, will continue to be a focus for technology in construction and of employment in the oil sector in this country for years to come. There were times when the streets of Fort McMurray were filled with individuals looking for work. They came from virtually every corner of the earth. It may be a surprise to you that hundreds come every week still. You can visit the offices of Syncrude, Suncor and Canada Manpower and find them still filling out forms with little hope of landing a job.

The reason for this latter difficulty is quite simple: demands do not equate with skills. The need in Fort McMurray is a high technology one and we are all finding a difficulty in filling technical posts at all levels, but particularly in technical, managerial and administrative. I am sure that the area companies would echo this concern. There is simply no demand for unskilled workers in this area at this time or is there any in the anticipated future.

My concern is that there is a gulf between the providers of trained expertise and the requirers of this expertise. This lag has profound implications for the costs and efficiency of doing business in a high-tech environment. Yet this problem is not an escalating one which has arisen over the years. The problem is

[Traduction]

Je ne crois pas qu'il y ait d'autre ville au Canada dont le taux de croissance, la taille et la main-d'œuvre aient augmenté aussi rapidement et nous sommes donc très heureux d'être ici, à Fort McMurray. Nous devions venir avant, mais avons dû annuler à cause de ce qui se passait à la Chambre des communes.

Notre premier témoin aujourd'hui, M. Ted Mason, est le maire. Monsieur Mason, quelqu'un vous accompagne que vous aimeriez peut-être nous présenter.

**Son honneur le maire Ted Mason (Fort McMurray):** Monsieur le président, membres du groupe de travail, M. Greg Marullo qui m'accompagne est le directeur des ressources humaines de la Corporation municipale de Fort McMurray. J'ai ici un bref exposé que j'aimerais vous lire.

Tout d'abord, j'aimerais vous souhaitez à tous la bienvenue à Fort McMurray. Nous nous considérons comme le cœur industriel de l'Alberta. Nous nous vantons peut-être un peu, mais si nous ne le faisons pas, personne d'autre ne le fera. Vous remarquerez en regardant le temps aujourd'hui que nous avons un excellent climat. Un des événements les plus heureux du printemps a été le fait que, contrairement à ce qui se passe souvent, nous n'avons pas eu d'inondations. Donc les temps sont bons, du moins pour l'instant. Nous sommes fiers de notre localité, et je constate, monsieur le président, que vous avez mentionné notre croissance rapide. Nous sommes très conscients du fait que nous sommes tout à fait au centre de l'industrie des sables bitumineux et de l'exploitation de cette ressource de grande valeur.

Nous sommes également très conscients du fait que le climat économique, sur le plan de la main-d'œuvre et de l'industrie occupe une grande part dans notre vie et semble très important.

Fort McMurray a été par le passé—et cela continuera s'il y a une entente sur le prix du pétrole—le point de mire de la technologie de la construction et de l'emploi dans le secteur du pétrole au pays. Nous avons connu une époque où les rues de Fort McMurray étaient encombrées d'individus qui cherchaient du travail. Ils venaient de tous les coins de la terre. Vous serez peut-être surpris d'apprendre que des centaines de personnes viennent encore chaque semaine. Vous pouvez aller voir dans les bureaux de Syncrude, Suncor et du Centre de Main-d'œuvre du Canada et constater qu'il a toujours des gens qui remplissent des formulaires dans l'espoir de trouver un emploi.

Le problème ces derniers temps est très simple: la demande n'est pas compatible avec les qualifications. A Fort McMurray, nous avons besoin de technologie avancée et nous avons de la difficulté à combler les postes techniques à tous les niveaux, mais particulièrement aux niveaux techniques, gestionnel et administratif. Je suis persuadé que les entreprises de la région feront écho à cette préoccupation. Il n'y a tout simplement aucune demande pour les travailleurs non spécialisés dans la région en ce moment, pas plus qu'on en prévoit à l'avenir.

Ma préoccupation porte sur l'écart entre ceux qui fournissent des travailleurs spécialisés, et ceux qui ont besoin de cette expertise. Le retard enregistré à ce niveau se fait fixe considérablement sur les coûts et l'efficacité de la technologie avancée. Pourtant, ce problème ne s'est pas aggravé avec les



## [Text]

cyclical and this highlights another aspect of the phenomenon. This is, for example, demonstrated by the fact that a few years ago, planners and engineers were themselves walking the streets looking for work which they could not find. The same situation existed with architects as well, and certainly existed in the business administration and managerial ranks. Now these people cannot be found. The question is: What is the problem?

• 0950

I had the good fortune to serve for some time on a university board of governors and developed through that medium some perception of the opportunities and constraints which operate within the academic community. In addition, I know that the University of Alberta, for example, has been going through a soul-searching in recent months on the subject of the purpose of a university. The response to publicly called meetings has been meagre. Yet the desire to find these answers demonstrates that the university is concerned with what they are doing and the direction in which they are heading.

My suspicion is that the universities feel some measure of non-response to the demands and needs which I articulated earlier in this brief; that is to say the needs are pressing and obvious, but the solutions are less obvious, and even when obvious, they are difficult to achieve due to funding difficulties, other priorities and, unfortunately, perhaps too importantly, institutional roadblocks to responsive action. What I am referring to here is the time and difficulty which, of necessity, accompanies change in the university community. The current power élite of the campus who are the disciples which I indicated as being in short supply in the market place, are having their difficulties moving the "old guard" of the halls of ivy. We are still and perhaps for too long, remaining under the general arts thrust of the sixties and early-seventies.

There is, I know, a clear problem with our universities becoming manpower suppliers and not centres of higher learning. But after due consideration, I do think the balance needs to swing a bit to allow the technical and professional elements a better share of the pie within the universities of Canada. A national abilities and needs analysis would demonstrate, I am quite sure, a clear shortfall between current and projected needs and current and projected supply.

May we give some consideration to the increasingly important role of the institutions of higher learning in providing a skilled, talented and able workforce in what is becoming a highly competitive and demanding workplace. I would not for one moment suggest that our universities should back away from the need for learned people. What I want to ensure is that we as a country, and we as a region, can keep up with the increasing pressure for technical and administrative competence. Thank you very much, Mr. Chairman.

**The Vice-Chairman:** Thank you, Mr. Mason. That was a succinct brief and to the point. We thank you for it. That gives us almost 30 minutes. But in terms of our first round of questioning, I ask members of the panel to restrict themselves

## [Translation]

années. C'est plutôt saisonnier, ce qui souligne un autre aspect du phénomène. Par exemple, il y a quelques années, c'était les planificateurs et les ingénieurs qui parcouraient les rues dans l'espoir de trouver du travail qui n'existait pas. Les architectes ont vécu cela et il en allait de même pour les administrateurs et les gestionnaires. Maintenant on n'arrive plus à trouver des professionnels dans ces secteurs. La question se pose donc: quel est le problème?

J'ai eu la bonne fortune de faire partie pendant un certain temps d'un conseil d'administration d'une université, ce qui m'a permis de percevoir quelles étaient les occasions et les contraintes du milieu universitaire. En outre, je sais que l'Université de l'Alberta, par exemple, remet en question actuellement la raison d'être-même de l'université. Les réunions publiques ont provoqué des réactions mitigées. Toutefois, le désir de trouver des réponses démontre que l'université se préoccupe de ce qu'elle fait et de la direction à prendre.

Je soupçonne que les universités regrettent jusqu'à un certain point de ne pas mieux faire face aux demandes et aux besoins dont j'ai parlé plus tôt dans mon mémoire; c'est-à-dire que les besoins sont pressants et évidents, mais les solutions sont beaucoup moins évidentes et, même lorsqu'elles le sont, il est difficile d'obtenir des résultats à cause des problèmes de financement, des autres priorités et, ce qui est malheureusement aussi important, des obstacles que sont les institutions elles-mêmes. J'entends par là le temps et la difficulté qui vont nécessairement de pair avec tout changement dans les milieux universitaires. L'élite actuelle des campus, les étudiants dont la pénurie se fait sentir sur la place du marché, éprouvent des difficultés à faire tomber la «vieille garde» de son pinacle. Nous sommes toujours, et c'est dommage, dans la trace de cet enthousiasme pour les lettres des années 60 et du début des années 70.

Il y a, je sais, un problème clair si nous demandons à nos universités de devenir des fournisseurs de main-d'œuvre et non des centres d'enseignement avancé. Mais à la réflexion il faut changer et permettre aux éléments techniques et professionnels d'obtenir une plus grande part du gâteau des universités du Canada. Une analyse des capacités et des besoins du pays démontrerait, j'en suis persuadé, un écart évident entre les besoins actuels et projetés et l'offre actuelle et projetée.

Accordons donc plus d'importance à nos établissements de haut savoir, donnons leur un rôle accru dans la formation d'une main-d'œuvre spécialisée, douée et capable dans ce qui devient un monde du travail très concurrentiel et très exigeant. Je ne propose pas un seul instant que nos universités cessent de préparer des savants. Je veux simplement m'assurer que, comme pays, comme région, pouvons répondre aux exigences accrues en matière de compétence technique et administrative. Merci beaucoup, monsieur le président.

**Le vice-président:** Merci, monsieur Mason. Votre mémoire était succinct et à propos. Nous vous en remercions. Nous avons encore presque 30 minutes. Toutefois, pour le premier tour de questions, je demande aux membres du groupe de se

## [Texte]

to something in the neighbourhood of 5 minutes. We can then go at least one round, and still have some time for supplementaries. It is our normal pattern to begin with our joint vice-chairman, Gilles Marceau.

• 0955

**M. Marceau:** Merci, monsieur le maire.

Je suis très heureux de venir dans cette ville dont j'entends parler depuis longtemps.

Monsieur le maire, je sais qu'il y a ici, à Fort McMurray, un nombre assez important de Canadiens français. Pourriez-vous tout d'abord me dire le nombre de Canadiens français que vous avez dans votre ville et me dire quels genres d'emplois ils occupent chez Syncrude, je suppose, ou Suncor? Quel genre de travail font-ils et est-ce qu'il y a du chômage à l'intérieur du groupe de francophones? De quelle façon leurs enfants peuvent-ils suivre des cours à l'école? Est-ce qu'ils peuvent aller suivre des cours dans leur langue?

**Mayor Mason:** Mr. Chairman, Mr. Marceau, I believe—and believe me, it is a guess . . .

**Mr. Marceau:** Yes.

**Mayor Mason:** . . . the francophone population is probably in the area of 3,000.

**Mr. Marceau:** Or 10 per cent.

**Mayor Mason:** Yes, approximately 10 per cent.

About employment, I think you would find them employed throughout the tar sands plants at various levels—engineering; all levels within it. I think the unemployment level is almost zero, if one is definable at all. Greg might be able to comment on that. I am not aware of any unemployment level of any significance in this community at all, and I doubt very much there is any in the French community.

About education, one of the things I am particularly delighted about is the high degree of success in the total French immersion classes which are going on in Fort McMurray. I have attended some of the classes, and one of my particular delights was the French-immersion youngsters singing in both French and English for the Governor-General on his recent visit here. So from where I sit, that seems to be coming along very well, and I think people are very mindful of that. People are quite confident. In particular there is a high degree of success in the elementary levels.

I do not know whether that answers your question fully, but that is the best answer I can give at the moment.

**The Vice-Chairman:** Mr. Marullo.

**Mr. G. L. Marullo (Director of Human Resources, City of Fort McMurray):** Just to add a supplement to what the mayor has said—Fort McMurray is a unique community, in that it is a very international community. About its having 3,000 people of French ancestry here, that is approximately right, but we do not have what might be called an identifiable French community, as we do not have any other type of identifiable commu-

## [Traduction]

limiter à environ 5 minutes. Ainsi, nous pourrions faire au moins un tour et avoir encore le temps de poser des questions supplémentaires. Normalement, nous commençons par le covice-président, M. Gilles Marceau.

**Mr. Marceau:** Thank you, your Worship.

I am very pleased to be in this city which I have heard about for so long.

Your Worship, I know that here in Fort McMurray there is a fairly large French Canadian population. First, could you tell me how many French Canadians there are in your city and what kind of jobs they have with Syncrude or Suncor? What kind of work do they do, and is there unemployment within the French speaking group? What kind of schooling is provided for their children? Can they go to school in their own language?

**M. Mason:** Monsieur le président, monsieur Marceau, je crois—et ce n'est qu'une approximation . . .

**M. Marceau:** Oui.

**M. Mason:** . . . que la population francophone est probablement d'environ 3,000 personnes.

**M. Marceau:** Ou 10 p. 100.

**M. Mason:** Oui, environ 10 p. 100 de la population totale.

Pour ce qui est de l'emploi, je crois que vous pouvez trouver des francophones à différents niveaux dans le secteur des sables bitumineux, en génie, à tous les niveaux. Je crois que le taux de chômage est près de 0, s'il est même possible de définir ce taux de chômage. Greg aurait peut-être des commentaires à ce sujet. A ma connaissance, il n'y a pas de chômage important dans cette collectivité; je doute très fort qu'il y en ait dans la collectivité francophone.

Quant à l'enseignement, une des choses dont je suis particulièrement ravi est le taux de succès élevé des cours d'immersion en français offerts à Fort McMurray. J'ai assisté à quelques cours, et j'ai été particulièrement ravi des enfants qui chantaient en français et en anglais pour le gouverneur général lors de sa récente visite. Donc, à mon point de vue, ce programme semble réussir très bien; je crois que les gens en sont très conscients et très confiants. Le taux de succès est particulièrement élevé au niveau élémentaire.

Je ne sais pas si cela répond complètement à votre question, mais c'est la meilleure réponse que je puisse donner pour l'instant.

**Le vice-président:** Monsieur Marullo.

**M. G. L. Marullo (directeur des ressources humaines, ville de Fort McMurray):** Je voudrais compléter ce que le maire vient de dire en ajoutant que Fort McMurray est une communauté unique en ce sens qu'elle est très cosmopolite. Il est vrai que nous avons environ 3,000 personnes de descendance française; nous n'avons toutefois pas de collectivité française distincte, tout comme nous n'avons pas d'autre sorte de collecti-



## [Text]

nity. We have approximately 5,000 people from Newfoundland here. It is a melting pot of people from all over the world. The problems that exist in other areas are often not brought here because... well, it is kind of hard to describe, but it is very similar to a university town where students from all walks of life and from different areas get together and it works. This community is much like that.

• 1000

The mayor mentioned the programs we have in the schools. I might mention that the parks and rec community set up programs for the playgrounds during the year and we have one that is done entirely in French. These are the kind of things that are being done here. We are also doing a lot of things along these lines in other languages and for other types of groups because of the international flavour of Fort McMurray.

**Mayor Mason:** I think I would like to add a couple of points, too. I was fortunate enough to be at a little French gathering the other night to do with this voyageur trip that perhaps you have heard about where the canoeists are going from here to Montreal. I was talking to a French gentleman there who has been here for about fourteen years and he mentioned that at the time his family moved here there were probably only three or four families of French speaking people here and that they were very self conscious about it. Now they sense a lot of company in that regard.

I think also we are very conscious of the fact that there are probably 40 or more different ethnic and linguistic groups in the City of Fort McMurray. I guess it is a cosmopolitan kind of society, more than any concentration. There is the odd joke about the Newfoundlanders dominating this society, but I do not think that is a fair joke at all.

**M. Marceau:** Monsieur le maire, pour revenir à la question qui intéresse notre groupe de travail, vous semblez dire que les universités vont être obligées de réorienter leurs priorités. Cela, c'est un domaine qui relève de l'autorité provinciale.

Est-ce que vous pourriez nous suggérer de nouvelles politiques ou de nouvelles orientations, au niveau fédéral, qui pourraient vous aider à répondre à vos besoins que vous avez assez bien décrits dans votre mémoire? On ne veut pas intervenir dans la juridiction provinciale, mais on voudrait quand même, à notre niveau, au niveau fédéral, faire des recommandations qui pourraient vous aider à atteindre les objectifs que vous avez expliqués dans votre mémoire.

**Mayor Mason:** That is really where we are at. I understand and appreciate the fact that universities come under provincial jurisdiction, and I understand the long tradition of the university, in that it is an independent kind of entity within this society, as it is within most free societies in the world, so I appreciate that as being a difficult area. In terms of trying to identify a policy, I would be at a loss to do that, except to try to highlight what I think is a fact: that the arts community within the universities tends to be the area where large faculties have developed in a period of time when this was deemed to be what society wanted and which I think was the case in the sixties and early seventies. But now, in talking to engineering faculty people, for example, business administration areas

## [Translation]

vité distincte. Nous avons environ 5,000 Terre-Neuviens. Cette ville est un véritable creuset. Les problèmes qui existent ailleurs souvent n'existent pas ici parce que... enfin, c'est plutôt difficile à décrire, mais c'est un peu comme une ville universitaire où des étudiants de toutes conditions sociales et de régions différentes se regroupent avec succès.

Le maire a parlé des programmes scolaires. Je pourrais ajouter que notre service des parcs et des loisirs a au cours de l'année des programmes d'activités sur les terrains de jeu, dont l'un est entièrement en français. C'est le genre de choses que l'on fait ici. Nous prenons également de telles initiatives dans d'autres langues et pour d'autres groupes à cause du caractère cosmopolite de Fort McMurray.

**M. Mason:** Je voudrais ajouter quelques commentaires. L'autre soir, j'ai eu la chance d'assister à une petite réunion francophone ayant trait à la randonnée des «voyageurs» d'autrefois et dont vous avez peut-être entendu parler: il s'agit de canoteurs qui feront le trajet d'ici à Montréal. J'ai parlé avec un francophone établi ici depuis environ 14 ans; il a dit que lorsque sa famille est venue ici, il n'y avait probablement que trois ou quatre familles francophones et qu'elles étaient conscientes de leur isolement. Elles se sentent maintenant beaucoup plus nombreuses.

Je crois aussi que nous sommes très conscients du fait qu'il y a probablement plus de quarante groupes ethniques et linguistiques à Fort McMurray. Je suppose qu'il s'agit d'une société plus cosmopolite que concentrée. On fait de temps à temps des blagues sur la domination terre-neuvienne de notre société, mais je crois que cette plaisanterie est déplacée.

**Mr. Marceau:** Your worship, to come back to the issue which concerns our task force, you seem to be saying that the universities will have to re-orient their priority. That is an area which falls under provincial jurisdiction.

Do you think you could suggest new policies or orientations at the federal level which might help you to better meet the needs you described so well in your brief? We do not want to interfere in provincial jurisdictions, but we would like to make recommendations at our own level, at the federal level, which might help you reach the goals you explained in your brief.

**M. Mason:** Voilà justement où nous en sommes. Je comprends très bien que les universités relèvent de l'autorité provinciale, et je connais la longue tradition de l'université en tant qu'entité indépendante de cette société, comme de la plupart des sociétés libres de ce monde; je comprends donc qu'il s'agit d'un domaine difficile. J'aurais du mal à définir une politique, sauf pour essayer de souligner ce qui me semble être un fait: dans les universités, ce sont les facultés des arts qui ont pu agrandir; elles se sont développées à un moment où on croyait qu'elles répondaient aux désirs de la société, dans les années 60 et au début des années 70. Mais aujourd'hui, lorsqu'on discute avec les membres des facultés de génie et d'administration commerciale, par exemple, on apprend qu'ils

## [Texte]

within the universities they are identifying a difficulty is not being able to obtain the kinds of funding within the institution that is necessary to enlarge their own faculties. I do not know how that can be approached and dealt with. I guess the best that you or I can say is that maybe we should talk about that, maybe we should talk about it intergovernmentally and within the institutions and to the institutions.

• 1005

**The Vice-Chairman:** Can I just put it on the record that there are university degrees in French now available from the University of Alberta-degree programs in faculté Saint-Jean? That is one of the adaptations they have made so that you can take any degree in immersion, in the same way as in the public schools. That should probably put on the record at this point.

You will have one more brief question.

**Mr. Marceau:** This gentleman wants to add something.

**The Vice-Chairman:** Okay.

**Mr. Marullo:** There are just two things that I might suggest to you: I have a Master's degree in business and a law degree that I received at Dalhousie University. I specialized in international business and international business law. I did that because of a grant from the Department of Industry, Trade and Commerce. It caused me to redirect my goals and I headed off in a new direction. I guess what I am suggesting is that well-targeted grants, or not even out-and-out grants but loans, could be of great assistance in guiding students into the areas where you perceive the needs are now and well be in the future.

I may be under a misunderstanding, but I believe a large amount of federal funding is provided to universities. I have no idea what strings are attached to those or what limitations can be placed on them, but again, rather than general funding for a global budget, targeted funding might well help force the university to... If you perceive a need over the next 10 years for engineers, funding should be targeted in such a manner that the engineering schools will be able to expand over the arts schools, as an example. Those are the only two ways I could possibly think of affecting the universities.

**Mr. Marceau:** Pouvez-vous faire des commentaires sur les centres d'emploi du Canada? Vous en avez probablement ici, à Fort McMurray. Selon vous, est-ce qu'ils vous apportent l'aide qu'ils doivent vous apporter? Est-ce que les relations entre les centres d'emploi et les compagnies sont bonnes? Est-ce que les compagnies utilisent les centres d'emploi et si elles embauchent directement? Enfin, est-ce que vous avez des suggestions à nous faire concernant les centres d'emploi, pour qu'ils soient plus efficaces?

**Mr. Marullo:** Do you want me to take that?

**Mayor Mason:** I think you probably should.

**Mr. Marullo:** Okay. There was a series of questions there. I do not believe the companies there. I do not believe the companies use Manpower to any extent; both have recruiting offices in downtown Fort McMurray, and anyone who comes

## [Traduction]

semblent avoir des difficultés à obtenir de l'institution le financement nécessaire pour développer leur propre faculté. Je ne sais pas comment on peut s'y prendre pour corriger ce problème. Je suppose que le plus que nous pourrions faire serait de nous entendre pour peut-être en parler au niveau intergouvernemental et au niveau des institutions.

**Le vice-président:** Puis-je inscrire au procès-verbal le fait que l'Université de l'Alberta décerne maintenant des diplômes universitaires en français, à la faculté Saint-Jean? Voilà une de leurs adaptations permettant aux étudiants d'obtenir n'importe quel diplôme par l'entremise d'un programme d'immersion, tout comme c'est le cas dans les écoles élémentaires. Il faudrait probablement consigner cela au procès-verbal.

Vous pouvez poser une dernière brève question.

**M. Marceau:** Ce monsieur veut ajouter quelque chose.

**Le vice-président:** D'accord.

**M. Marullo:** J'aurais deux propositions à vous faire: j'ai une maîtrise en commerce et un diplôme en droit de l'Université Dalhousie. Je me suis spécialisé en commerce international et en droit commercial international. Je l'ai fait grâce à une bourse du ministère de l'Industrie et du Commerce. Avec cette bourse, j'ai changé mes objectifs pour me lancer dans une nouvelle direction. Je proposerais donc qu'en offrant des bourses pour des matières bien précises, ou même des prêts, on pourrait vous aider à orienter les étudiants vers les domaines où il y a des besoins actuels et futurs.

Je me trompe peut-être, mais je crois que le gouvernement fédéral fournit beaucoup de crédits aux universités. Je n'ai aucune idée des conditions régissant ce financement ni des restrictions possibles, mais là encore, en accordant un financement orienté plutôt que général dans le cadre d'un budget global, vous pourriez peut-être obliger les universités à... Si vous voyez qu'au cours des dix prochaines années il y aura un besoin d'ingénieurs, votre financement devrait être orienté de telle façon que les écoles de génie puissent se développer plus que les facultés des arts. Ce sont les deux seules façons que j'ai pu trouver pour influencer les universités.

**Mr. Marceau:** Could you comment on the Canada Employment Centres? You probably have some here in Fort McMurray. In your opinion, do they provide you with the assistance they should? Are relations between the employment centres and the companies good? Do the companies use the employment centres or do they do their own hiring? Finally, do you have any suggestions for us on how to make the employment centres more effective?

**M. Marullo:** Voulez-vous que je réponde?

**M. Mason:** Je crois que ce serait probablement mieux.

**M. Marullo:** D'accord. Vous avez posé une série de questions. Je ne crois pas que les compagnies utilisent beaucoup les centres d'emplois. Tous deux ont des bureaux de recrutement dans le centre de Fort-McMurray; tous ceux qui arrivent en



[Text]

into town looking for a job sees them as well as Manpower. As far as the city goes, we have used Manpower, but we are not satisfied with the service they offer. I hope I am not being critical, but they fall down in the areas that I think are the most essential ones for smaller employers. For example, if you call up and wish to have find labourers for a three-week period—let us say there is a special job going on—they will not do anything but post it on the board, and what happens is 75 or 80 people then try to reach the city for the jobs. They could be of great assistance if they provided some kind of limited service in that area. The prescreening is very limited, the ability to respond to the particular needs of each employer is not there. I know we have had our problems, and we are phasing out our relationship with Canada Manpower because we find that we have to do it ourselves, it is just not working for us and our particular demands.

**Mr. Marceau:** Do you want to add something, Mr. Mayor?

**Mayor Mason:** Yes. I think part of your question was whether or not the corporations did their own hiring, and I think it is quite correct to say that most of the hiring is done in their central offices in Edmonton and Calgary—I think most of it is done through that kind of process, there is some done here as well. I do not think Manpower, as an entity, plays a great role in that area.

**The Vice-Chairman:** Thank you. We could move to Mr. McDermid now.

• 1010

**Mr. McDermid:** Your Worship and Mr. Marullo, I too am making my first trip to Fort McMurray. I can remember when my hometown, which I now proudly represent in the Parliament of Canada, was 30,000. It is now 145,000 people. So it is nice to come to a community like this. I feel right at home. I am just sorry that we cannot spend more time here.

Maybe I will follow up on the manpower question before I get into a couple of the other points. Why is the manpower office not being used? Why do you not use in any more? You said you ran into some problems with it. What problems did you run into? I am addressing that question to Mr. Marullo.

**Mr. Marullo:** In response, first of all, sir I guess I will have to say that there is a problem with the particular office here rather than with the system. And I am not being critical. It is a problem that we have throughout Fort McMurray and often in other places in Alberta. We have unskilled, untrained, people and a high turnover rate, trying to do a very difficult job. I think you will find if you look at the manpower office that they have an incredibly high turnover rate. Part of the problem is lower salaries; unfortunately federal salaries in Fort McMurray do not compete with private industry or the municipal government salaries. So, because of that, you find those

[Translation]

ville à la recherche d'un emploi vont à leur bureau ainsi qu'au centre d'emploi. Pour ce qui est de la ville, nous avons fait appel aux centres de main-d'œuvre, mais nous ne sommes pas satisfaits du service qu'ils offrent. Je ne veux pas critiquer, mais ils ont des lacunes dans les domaines qui me semblent être les plus importants pour les petits employeurs. Par exemple, si on appelle pour demander cinq ouvriers pour trois semaines... disons qu'il y a un chantier spécial... ils ne font qu'afficher la demande sur le babillard. Ensuite, 75 ou 80 personnes essaient de rejoindre la ville pour obtenir les emplois. Les centres pourraient nous aider beaucoup s'il y avait une sorte de service limité dans ce domaine. Il y a très peu de triage préliminaire; la capacité de répondre aux besoins particuliers de chaque employeur n'existe pas. Je sais que nous avons rencontré des problèmes, et nous mettons fin graduellement à nos relations avec les centres d'emploi parce que nous trouvons que nous devons tout faire nous-mêmes; le système ne fonctionne tout simplement pas pour nous, avec nos demandes particulières.

**M. Marceau:** Monsieur le maire, voulez-vous ajouter quelque chose?

**M. Mason:** Oui. Je crois que vous avez demandé aussi si les sociétés embauchaient directement; je crois que j'ai entièrement raison de dire que le recrutement se fait surtout dans leurs bureaux centraux à Edmonton et à Calgary... je crois que presque tout se fait de cette façon, bien qu'un peu de recrutement se fasse ici aussi. Mais je ne crois pas que les centres d'emploi comme tels jouent un rôle important dans ce domaine.

**Le vice-président:** Merci. Nous pourrions maintenant passer à M. McDermid.

**M. McDermid:** Monsieur le ministre, monsieur Marullo, pour moi aussi il s'agit d'une première visite à Fort McMurray. Ma ville natale, que j'ai l'honneur de représenter au Parlement du Canada, comptait autrefois 30,000 habitants. Aujourd'hui, elle compte 145,000 âmes. Il est donc très agréable de visiter une collectivité comme celle-ci, car je me sens tout à fait chez moi. Je suis désolé que nous ne puissions pas rester plus longtemps.

Je voudrais poursuivre sur ce même sujet, celui de la main-d'œuvre, avant d'aborder quelques autres questions. Pourquoi le centre de main-d'œuvre n'est-il pas utilisé plus intensément? Vous avez dit que vous avez fait face à certaines difficultés. Quelles étaient-elles? Ma question s'adresse à M. Marullo.

**M. Marullo:** Tout d'abord, c'est le bureau qui existe ici qui pose des difficultés et non pas tout le système. Je ne critique pas. C'est un problème qui existe partout à Fort McMurray et souvent, en d'autres endroits en Alberta. Nous disposons de main-d'œuvre non qualifiée, non formée, et pour faire un travail très difficile; le taux de roulement est très élevé. On peut constater qu'au centre de main-d'œuvre le taux de roulement est incroyablement élevé. D'une part il y a les salaires qui sont très bas, car malheureusement, les salaires fédéraux à Fort McMurray ne sont pas aussi élevés que dans l'entreprise privée ou dans les services municipaux. Par conséquent, les

## [Texte]

people constantly rotating into other jobs. So that is part of the problem why our difficulties have risen. There is a great deal of difficulty in keeping skilled, trained, people available to provide a service.

Another reason is that, being a government agency, their flexibility is limited to a certain extent; they have policies and procedures they must adhere to. Fort McMurray has unique staffing problems which take a lot of flexibility, creativity and innovation to handle. Other use different words such as raiding, head-hunting, et cetera. It is real tough competition here to get skilled people in. When a good person walks into town, everyone wants him. So, I think that is why I am saying that Canada Employment does not meet our needs here. I am not suggesting for a minute that this holds true in other communities or other places.

**Mr. McDermid:** Would you say the employment centre is that last resort?

**Mr. Marullo:** Yes, sir. Or for very basic, fundamental, labour-type positions, where we just need bodies to load things, and stuff like that.

**Mr. McDermid:** I might say that that is not unique to Fort McMurray; it is a theme that we hear in certain areas of the country. We find employment centres are used far more in the east than in central Canada or in the west.

I was interested in your comments on universities, and I think I understand what you are getting at. I am not sure you can turn universities on and off the way you suggested though to enlarge faculties, et cetera. One of the problems is that industry is providing such attraction now, for example, to the engineers, that they cannot find anybody to teach any more. Are you suggesting that in your granting system, conditional grants be made perhaps to increase salaries for engineering professors so that they are not enticed away from the university? Is that the type of thing which you are talking about?

You said "student loans". We have got one of the finest student loan programs, I think, anywhere in Canada today. So I do not think there is really any excuse why a young person could not attend a university if, scholastically, they are qualified, and could qualify for the loans, which I think are very reasonable. I did not quite understand your point as to how you would entice young people into engineering. Do you mean by money? Is that what you are suggesting?

**Mr. Marullo:** I would suggest that that is part of it. I spent 10 years in the university system. My wife thought for a while I was a professional student. But, no, it is not going to entice someone who is not interested in a career field. But even for a person who decides to go into engineering, there is a multiple variety of areas to choose from to specialize in, some of them easier than others, of course. Often you find that students will take the easier route if they perceive one route to be easier than another. It is just human nature. The particular route that I was pursuing at the time I changed was easier for me. Doing an MBA and law school at the same time was a heavy load, so I tried to pick and choose my way through and that gave me at least some time for my wife and personal life. But a

## [Traduction]

gens quittent constamment un emploi pour en accepter un autre. C'est donc une partie du problème qui est à l'origine de nos difficultés. Nous avons beaucoup de mal à garder des gens compétents et formés pour offrir ce service.

D'autre part, il s'agit d'un organisme gouvernemental, dont la latitude est limitée jusqu'à un certain point. Le service doit s'en tenir à des politiques et à des procédures. Fort McMurray a un problème de dotation unique et il faut beaucoup de souplesse, de créativité et d'esprit novateur pour le régler. D'aucuns parlent plutôt de pillage, etc. Il y a une concurrence très forte et on s'arrache les gens compétents. Quand un bon travailleur se présente, tout le monde se l'arrache. C'est pourquoi je dis que Emploi Canada ne répond pas à nos besoins propres. Je ne veux pas dire que c'est le cas ailleurs.

**M. McDermid:** Iriez-vous jusqu'à dire que le centre d'emploi est vraiment le dernier recours?

**M. Marullo:** En effet. On s'en sert uniquement pour doter des emplois élémentaires, des emplois de journaliers, par exemple des manutentionnaires, etc.

**M. McDermid:** A mon avis, ce n'est pas propre à Fort McMurray. Nous avons déjà entendu la même plainte dans d'autres régions. En effet, les centres d'emploi sont utilisés beaucoup plus dans l'Est que dans le Canada central ou dans l'Ouest.

Vos remarques sur les universités m'ont vivement intéressé. Je pense comprendre ce que vous voulez dire. Je ne pense pas que l'on puisse demander aux universités, au pied levé, de grossir les facultés ou de les rapetisser. Le problème est que l'industrie attire énormément les ingénieurs, par exemple, et on ne trouve pas assez de gens compétents pour l'enseignement. Est-ce que vous proposez un système de subventions, de subventions conditionnelles pour augmenter le traitement des professeurs de génie afin qu'ils ne soient pas alléchés par des emplois dans l'industrie? Est-ce que c'est ce dont vous parlez?

Vous avez parlé de «prêts aux étudiants». Nous avons un des meilleurs programmes de prêts aux étudiants du Canada. Je ne pense pas qu'une jeune personne puisse prétexter qu'elle ne peut pas aller à l'université si elle est douée, si elle est qualifiée, si elle est admissible à un prêt, car les conditions sont très raisonnables. Je ne comprends pas ce que vous voulez dire d'inciter les jeunes à s'orienter vers le génie. Voulez-vous dire qu'il faut leur donner des stimulants financiers? Est-ce que c'est ce que vous voulez dire?

**M. Marullo:** Je dirais que c'est en partie vrai. Pour ma part, j'ai été dix ans à l'université. Ma femme a cru à une époque que j'étais un étudiant professionnel. Des stimulants financiers n'inciteront pas quelqu'un qui ne s'intéresse pas à un secteur à s'y orienter. Mais quelqu'un qui s'oriente vers le génie voit s'offrir à lui toute une gamme de domaines de spécialisation, certains étant plus faciles que d'autres. Souvent, les étudiants choisissent la solution qu'ils perçoivent comme étant la plus facile. C'est tout à fait humain. Quand j'étais étudiant, j'avais un programme très chargé et quand j'ai changé, j'avais l'impression que cela allait être plus facile. Je faisais simultanément ma maîtrise en administration des affaires et mon droit, et j'ai fait un choix qui me permettait de consacrer un peu de



## [Text]

\$4,000 grant came to me at a time when we were struggling students trying to maintain a lifestyle and that was enough to bring me into an area that created a more difficult workload, but I perceived it as worth it at that time. So, yes, I would suggest to you that there is a way of adding monetary incentives to guide people into areas that might be perceived as a tougher route to go into than others—petroleum engineering, geological engineering, a variety of areas that might be deemed more difficult than civil engineering, or something along those lines.

• 1015

**Mr. McDermid:** Let me ask you two quick questions and then I will back off from this. I am not necessarily agreeing with you but I want to maybe delve into this a little deeper. Do you not feel that more young people could be attracted to engineering if they could see, down the road, the benefits—the light at the end of the tunnel? Would that be a more attractive type of incentive, number one?

Number two, do you not feel that in the secondary schools a much greater emphasis should be placed on guidance and course direction and career guidance. Do you not feel that those two methods would be far superior to bribing them to take a course? I am not trying to knock your particular case but the \$4,000 the government spent on you to study international law—was that what it was?

**Mr. Marullo:** Yes. International business and international business law.

**Mr. McDermid:** Business law. Do you use much of that in the administration of Fort McMurray?

**Mr. Marullo:** At this particular point in time, no. But I am only at the beginning of my career.

**Mr. McDermid:** All right.

**The Vice-Chairman:** We have got maybe six minutes, so I will try to ask my questions as quickly as I can. What is the current situation in Fort McMurray and what are the implications on the manpower side, given what has happened since October 28 with the National Energy Program and the hold-back on projects? Are your entrepreneurs proceeding; is construction proceeding? Have things stopped? What kinds of dislocations in your labour market can you tell us about that have happened since October 28?

**Mayor Mason:** There has been an increased level of provincial activity in terms of construction of provincial facilities in Fort McMurray. There has been, I think, a deliberate attempt to offset the impact of the change and I think it has been fairly effective in that much of the construction industry, as such, has been able to maintain itself in that sense. I think the economy of the community has changed substantially because of that. It is a little more tenuous now than it was and there are areas, I suspect, that are hurting because of the uncertain-

## [Translation]

temps à ma femme et à ma vie personnelle. Les \$4,000 de subventions sont arrivés à un moment où nous étions des étudiants sans le sou essayant de survivre et ils m'ont permis de m'orienter vers un domaine encore plus difficile mais qui, à l'époque, me semblait profitable. Effectivement, on pourrait donner des stimulants financiers aux gens pour qu'ils s'orientent dans des secteurs qu'ils perçoivent comme plus difficiles que d'autres: le génie pétrolier, le génie géologique, toute une gamme de spécialisations qui semblent être plus difficiles que le génie civil.

**M. McDermid:** Je voudrais vous poser deux brèves questions et ensuite je changerai de sujet. Je ne suis pas nécessairement d'accord avec vous, mais je voudrais m'attarder là-dessus encore un peu. Ne pensez-vous pas que les jeunes pourraient être attirés par le génie s'ils voyaient les bénéfices, la lumière au bout du tunnel? Cet espoir ne constituerait-il pas un meilleur stimulant?

Ne pensez-vous pas qu'à l'école secondaire on devrait offrir beaucoup plus d'orientations, de conseils sur la carrière, guider les étudiants dans le choix de leurs cours? Ne pensez-vous pas que ces deux méthodes seraient bien supérieures aux pots de vin qu'on pourrait leur offrir pour qu'ils choisissent un domaine où l'autre? Je n'essaie pas de dénigrer votre cas particulier, mais les \$4,000 que le gouvernement a dépensés pour vos études en droit international... C'était bien cela n'est-ce pas?

**M. Marullo:** En effet. J'ai étudié les affaires internationales et le droit des affaires internationales.

**M. McDermid:** Le droit des affaires, donc. Est-ce que cette formation vous sert dans le travail d'administration que vous faites à Fort McMurray?

**M. Marullo:** Pour l'instant non. N'oubliez pas que je commence ma carrière.

**M. McDermid:** C'est un fait.

**Le vice-président:** Il me reste environ six minutes si bien que je vais essayer de poser mes questions aussi rapidement que possible. Dans quelle situation Fort McMurray se trouve-t-elle actuellement et quelles sont les répercussions pour la main-d'œuvre, étant donné ce qui s'est passé le 28 octobre avec l'annonce du Programme énergétique national et avec l'interruption des projets envisagés? Est-ce que les entrepreneurs continuent de construire? Les choses ont-elles été stoppées? Votre marché du travail a-t-il été perturbé depuis le 28 octobre et, le cas échéant, pouvez-vous nous donner des précisions?

**M. Mason:** Il y a eu une augmentation de la construction d'installations provinciales à Fort McMurray. On a essayé d'équilibrer l'incidence des modifications annoncées, et je pense que les mesures se sont révélées efficaces dans le secteur de la construction qui a pu se maintenir à flot. L'économie de la collectivité a cependant été modifiée considérablement de ce fait. Elle est un peu moins solide qu'elle l'était et il y a des secteurs qui en souffrent davantage étant donné les incertitudes qui existent désormais. J'espère que cela répond à votre question.

## [Texte]

ties largely associated with that. I do not know whether that is answering your question or not. I hope it is.

**The Vice-Chairman:** Are people operating on the hypothesis that the approvals will be granted?

**Mayor Mason:** I think there is an awful lot of doubt, expectancy, all jumbled up into perhaps a bit of confusion. I think that is most likely the best way to sum it up, and there are anxieties mixed into there as well.

**The Vice-Chairman:** You are a municipal employer in what has been a very hot labour market of competition for skills. You referred to the fact that your salaries for municipal officials are higher than federal government salaries and, by implication, you are a little better able to compete in the labour market for scarce resources.

• 1020

Are there specific skills required in terms of town management, recreation or whatever that are very difficult to get or to retain people in and, if so, could you share those with us and just tell us generally what you have done to make yourself a successful competitor in a hot labour market?

**Mayor Mason:** I guess Greg could answer that, but I think probably I could to some extent.

Wherever we seek a specialized skill, whether it is in director of personnel—and I am not sure that we have found one in this case, but we have found one—or director of finance levels, or other high-level positions like engineering and many needs we have as a community, we have a great deal of difficulty and we have to go across the country quite often to fill our needs for instance, some of our people have come from the Maritimes.

Greg, I think, would give you a little more accurate picture of that.

**Mr. Marullo:** Some specific skills that we are having a great deal of difficulty filling are municipal or civil engineering positions, engineering technologists, tradespeople—in particular, heavy duty mechanics, automotive mechanics, instrument technicians, millwrights. I think you can see that what we are really into are the higher and lower technical area positions because we are indirect competition with the oil companies for those kinds of people and, while we are in a favourable salary position compared with most of the market here in Canada, we are not even close to the oil companies. We are not trying to compete with them on a dollar basis: it is impossible for us to do so.

So we try to be as inventive and innovative as possible in finding our people and we are fairly successful in finding them: our difficulty is in keeping them.

One of the methods we have used is very extensive apprentice training programs in which we pay our apprentices much too much. To be perfectly honest with you, we have paid them much higher than they deserve to be paid. Unfortunately, we cannot pay our journeymen even close to the hourly wage that is being paid, so often we end up in a shop with nine or ten

## [Traduction]

**Le vice-président:** Est-ce que vous planifiez en supposant que les approbations seront données?

**M. Mason:** Je pense qu'il y a beaucoup de doutes, d'espérances, et tout cela est très confus. Je pense que c'est la meilleure façon de décrire la situation et, par-dessus tout cela, il y a beaucoup d'angoisses.

**Le vice-président:** Vous êtes un employeur municipal et vous avez affaire à un marché du travail où il y a eu une concurrence serrée pour la main-d'œuvre qualifiée. Vous avez dit que les traitements donnés aux fonctionnaires municipaux étaient plus élevés que ceux que le gouvernement fédéral versait à ses fonctionnaires et, par conséquent, vous êtes mieux placés pour obtenir de la main-d'œuvre sur le marché du travail.

Faut-il des compétences spécifiques pour la gestion de la ville, les services récréatifs, etc., qui feraient qu'il est difficile d'obtenir et de retenir des gens qualifiés? Le cas échéant, pouvez-vous nous dire quelles sont les compétences que vous recherchez et ce que vous avez fait pour devenir compétitifs sur un marché du travail en pleine ébullition?

**M. Mason:** Je pense que Greg pourrait répondre à cette question, mais je voudrais faire quelques remarques.

Quand nous cherchons des compétences particulières, un directeur du personnel, par exemple, je pense que nous en avons trouvé un, ou encore un directeur des finances, ou d'autres personnes pour occuper des postes de cadre, comme des ingénieurs, nous avons beaucoup de mal à les obtenir ici, et il nous faut aller à l'autre extrémité du pays pour trouver chaussure à notre pied. Par exemple, nous avons recruté des gens dans les Maritimes.

Greg, pouvez-vous ajouter quelques précisions?

**M. Marullo:** Les postes les plus difficiles à combler sont ceux d'ingénieurs civils ou municipaux, de techniciens en génie, d'ouvriers spécialisés, en particulier, des mécaniciens d'équipement lourd, des mécaniciens auto. Des techniciens en instrumentation et des installateurs de moulins. Vous pouvez constater qu'il nous faut des spécialistes aux deux extrémités, et que nous sommes en concurrence directe avec les sociétés pétrolières pour cette main-d'œuvre qualifiée. Même si nous offrons des traitements plus intéressants qu'ailleurs au Canada, nous n'offrons quand même pas les mêmes que les sociétés pétrolières. Nous n'essayons pas cependant de leur faire concurrence, car nous n'en avons pas les moyens.

Nous essayons de faire preuve d'esprit inventif et novateur, autant que possible, pour trouver des gens et nous réussissons assez bien. Notre problème est de les garder.

Une des méthodes que nous avons utilisée est celle d'un programme intensif d'apprentissage et nous versons à nos apprentis des salaires beaucoup trop élevés. En toute honnêteté, nous leur avons versé des salaires qu'ils ne méritaient pas. Malheureusement, nous ne pouvons pas donner aux spécialistes le salaire horaire qu'ils peuvent toucher dans les sociétés



## [Text]

apprentices all working under one management person who happens to be a journeyman in that area. We have been successful at it in some ways. That is the kind of thing that we find ourselves starting to do.

We recruit women actively. Actively, we seek out women. We are into job-sharing. We try to split a job so that two or three people can share it. We find that what we are getting are the housewives of the engineers. Many, many women in town are very highly educated and skilled, yet they cannot take a full-time job: so we try to offer them the quality of a full-time job on a part-time basis. That has been successful. We have an incredible number of women working for the city in jobs you would never see them working at anywhere else—operating jackhammers, driving big trucks, journeymen parts persons, journeymen electricians.

Fort McMurray is a women's libbers delight. You will find women in every phase of the operation of this city. You will find the same thing at the plants. That is a market that we are hitting that most people ignore or do not try to go at.

So we are in a continuous effort to try to find ways of attracting the right people. As long as there plants, we will always have that. I am not really complaining because it just makes the job more interesting.

**The Vice-Chairman:** It sounds a bit challenging. Are you getting the same proportions of women into the apprenticeship training as you are into . . . ?

**Mr. Marullo:** To tell you the truth, no, and I am actually a little surprised at that. The majority of our apprentices are males, but it is not through any screening process. It just seems that they are not going into the apprentice programs right now.

**The Vice-Chairman:** Have you explored the possibility of the half-time apprenticeship training? That seems to be working in your recruiting for jobs. Have you explored its possibilities with provincial officials?

**Mr. Marullo:** We have not yet, but it is something that we have talked about. We are looking at it favourably at this time. We think it would work and we are looking at approaching the appropriate people on it.

• 1025

**Mayor Mason:** One thought has occurred to me as we have been discussing on this business of the federal salary levels compared to municipal salary levels compared to the plant levels. I think probably the best place that I can identify where there is a real marked contrast—and it is a problem—is in the RCMP operation, where we have municipal employees in the support sector and there are some federal employees. The difference is shoulder to shoulder and it is a real area of difficulty to the people who are actually in that situation. So, if you want a good example, that is the best I can think of.

## [Translation]

pétrolières, si bien que parfois nous avons neuf ou dix apprentis dans un atelier qui travaillent sous la direction d'un seul gestionnaire qui est en même temps un spécialiste dans le secteur. Nous avons connu des succès mitigés. C'est cependant embryonnaire.

Nous recrutons également des femmes. Nous cherchons des femmes. Nous avons instauré un régime de partage du travail et nous essayons de partager les emplois, en deux ou en trois postes à temps partiel. Nous recrutons les femmes des ingénieurs. Beaucoup de femmes ici sont très qualifiées et bien instruites, mais elles ne peuvent pas accepter de travail à plein temps. Nous essayons de leur offrir un poste à temps partiel et les avantages d'un travail à temps plein. Cette mesure a été fructueuse. Il y a beaucoup de femmes qui travaillent dans l'administration municipale, et il n'y en a pas ailleurs: elles font fonctionner des marteaux-pilons, elles conduisent de gros camions, elles s'occupent des pièces, elles sont électriciennes.

Fort McMurray est vraiment le paradis des féministes. Vous trouvez des femmes dans tous les services municipaux. C'est la même chose dans les usines. Il s'agit donc d'un marché que nous exploitons et que beaucoup de gens ignorent ou laissent de côté.

Nous travaillons d'arrache-pied pour essayer d'attirer des gens compétents. Tant qu'il y aura des usines, il en sera ainsi. Nous ne nous plaignons pas trop, car le travail n'en est que plus intéressant.

**Le vice-président:** Cela ressemble beaucoup à un défi. Est-ce qu'il y a autant de femmes dans les programmes d'apprentissage que . . .

**M. Marullo:** A vrai dire, non. Cela m'étonne un peu. La majorité de nos apprentis sont des hommes et ce n'est pas parce que nous les avons triés sur le volet. Il semble que les hommes s'orientent davantage vers les programmes d'apprentissage pour l'instant.

**Le vice-président:** Avez-vous envisagé la possibilité de programmes d'apprentissage à mi-temps? Il semble que le mi-temps fonctionne bien pour combler certains emplois. Avez-vous étudié cette possibilité avec les responsables provinciaux?

**M. Marullo:** Pas encore, mais c'est une chose dont nous avons parlé. L'idée nous sourit. Nous pensons que cela pourrait bien marcher, et nous faisons des démarches à cet égard auprès des intéressés.

**M. Mason:** Une idée m'est venue au cours de notre discussion des traitements versés par le fédéral par rapport à ceux que versent la municipalité et les usines. La meilleure façon de constater l'écart, qui constitue un problème, c'est d'envisager les services de la GRC, où des employés de soutien administratifs municipaux côtoient des employés de soutien administratifs fédéraux. La différence est énorme et c'est un véritable problème pour les gens qui sont dans cette situation. Voilà donc un bon exemple, c'est le meilleur auquel je puisse songer.

## [Texte]

**The Vice-Chairman:** So in a policy sense the federal government policy of the same rate of pay for the same job no matter where it happens to be in Canada causes all your federal agencies in this city considerable difficulty in recruiting and retaining—in particular, retraining—skilled people, if we are talking at almost any level from secretarial through to managerial?

**Mayor Mason:** Yes, that is true and it is the same kind of problem that we have from a municipal staffing point of view as related to the plants. It is a graduated or substantially different kind of situation in each case. I guess it shows up where the two come together and when you are competing for the people, as Mr. Marullo has said.

Our salary levels are relatively high on a comparative basis with the rest of the country, but the reason for that is simply that we have had to get the people and we have had to compete. Much of that contrast occurred during the construction period, when it was really emphasized. Now it is still very evident.

**The Vice-Chairman:** I am conscious of the time and the fact that we have four more sets of witnesses. I am sure that we would like to ask a lot more questions, but reality dictates that we will not have the opportunity.

I thank you both for testifying. Kevin Kerr is our researcher and I hope we have your permission to get back to you if we want to clarify a detail or pick up some more information.

**Mayor Mason:** By all means, Mr. Chairman. It has been a pleasure.

**The Vice-Chairman:** Thank you very much.

I understand that Mr. Reynolds is here on behalf of the Chamber of Commerce. If you have anyone else that you would like to bring to the table feel free to bring them forward.

**Mr. David Reynolds (Director, Fort McMurray Chamber of Commerce):** There is no one else, Mr. Chairman.

**The Vice-Chairman:** All right. I understand there are copies of the brief available. The members would like to have copies.

We can append your brief verbatim to our evidence, but you are free to read it, if that is your desire, or to take us in a different direction. We do have time constraints and the total time available for the presentation and questions will be 45 minutes at the outside limit. So we are in your hands.

I think you understand that the mandate of this committee is to provide advice to the Parliament of Canada on what we should do as a nation to better match our labour supply and demand.

We are particularly pleased to have a Chamber of Commerce representative here. We have found, I think, that chambers often tend to represent the smaller businessman, and they tend to have peculiar difficulties relative to large companies so we are anxious to get your testimony on the record.

**Mr. Reynolds:** Thank you, Mr. Chairman. I wish to thank on behalf of the Fort McMurray Chamber of Commerce you

## [Traduction]

**Le vice-président:** La politique du gouvernement fédéral d'avoir un barème de salaires unique pour un même emploi, quel que soit l'endroit du poste au Canada, cause des difficultés aux services fédéraux de Fort McMurray qui n'arrivent pas à recruter et à recycler, surtout recycler, des gens compétents. C'est vrai pour tous les niveaux, des secrétaires aux cadres.

**M. Mason:** En effet, c'est le même problème que nous avons, en tant que municipalité, par rapport aux usines. Il y a un écart énorme d'un palier à l'autre. Je pense que c'est très visible quand on mêle des employés relevant des divers employeurs dans un même service et quand il s'agit d'essayer d'attirer des gens, comme M. Marullo l'a dit.

Notre barème salarial est assez élevé par rapport à ce qu'on offre ailleurs au pays, mais il nous faut bien trouver des gens et il nous faut être compétitifs. Ce contraste était d'autant plus évident au cours de la construction, car c'est là qu'on a vu qu'il était le plus marqué. C'est encore vrai.

**Le vice-président:** Je me rends bien compte que l'heure avance et qu'il y a encore quatre témoins. Nous aurions encore beaucoup de questions à vous poser, mais nous devons y renoncer.

Je vous remercie tous deux d'être venus témoigner. Kevin Kerr, notre recherchiste, voudra peut-être vous contacter, avec votre permission, pour obtenir des précisions ou d'autres renseignements.

**M. Mason:** Volontiers, monsieur le président. Nous sommes très heureux d'être venus témoigner.

**Le vice-président:** Merci beaucoup.

M. Reynolds représente la Chambre de commerce. Si vous voulez être accompagné de quelqu'un d'autre, avancez-vous et sentez-vous tout à fait à l'aise.

**M. David Reynolds (directeur, Chambre de commerce de Fort McMurray):** Je suis seul, monsieur le président.

**Le vice-président:** Très bien. Il y a ici des exemplaires de votre mémoire. Les membres du Comité voudraient le consulter.

Nous pouvons consigner votre mémoire tel quel à notre compte rendu, mais si vous voulez le lire, vous pouvez le faire ou encore nous piloter tout simplement. Nous disposons de 45 minutes pour vous entendre. Faites donc ce qui vous semble être le mieux.

Vous comprenez que le mandat de notre Comité est de donner des conseils au Parlement canadien pour que l'offre de main-d'œuvre soit mieux assortie à la demande.

Nous sommes vivement intéressés à entendre un représentant de la Chambre de commerce. Les Chambres de commerce représentent d'habitude les petites entreprises qui ont des problèmes particuliers par rapport aux grandes entreprises et ce que vous aurez à nous dire nous intéressera au plus haut point.

**M. Reynolds:** Merci, monsieur le président. Je tiens à vous remercier, au nom de la Chambre de commerce de Fort



*[Text]*

and the committee for the opportunity of presenting to you our views with respect to employment opportunities.

I would like to very briefly cover the presentation that I have provided to you, if I may. I regret that I am unable to speak in French, so I will have to confine my remarks to English. My high school French has got out of use, I am afraid.

## • 1030

You have undoubtedly been briefed with a battery of information and statistics on Fort McMurray, and I do not wish to reiterate or re-cover that data. There are several points I would like to address on behalf of the chamber.

Employment opportunities for a community and region are a very complex topic. The history we have had—I do not suggest that we dwell on what has happened, other than to make the point that the community does have now a large group of people in every sector who have experienced two rapid-growth periods and have acquired considerable expertise in rapid-growth situations.

One thing we would like to mention about the present is we have suffered from some adverse publicity nationally. I am sure you will find in your tour that we are a normal community with street lights and curbs and sidewalks and all that sort of thing, and we regret that we do not have our streets paved with gold. That was reported in an eastern newspaper, which will remain nameless. Neither do we have packs of men roaming the streets, which was another allegation we were credited with. The Chamber of Commerce feels that although we are not without problems, we do have an attractive and vibrant community, which has emerged from a frantic rapid-growth period, and that at the moment we are in a period of calm.

In addressing the future, it is doubtful that we can provide something meaningful to you in an in-depth manner. I think our most important point to make is the issue of time. Rapid growth does not fit the usual mold. A tar sands project adds approximately 20,000 people or more to an area very quickly. Alsands estimates a construction working force similar to what was employed at Syncrude; about 8,000 workers on site. That does not include any of the support staff who would be added to this community, or a satellite community, if one is developed. The greatest future labour difficulty is in developing the skilled labour in time. We need these workers to provide housing, hotels, health services, streets, highways, airports, and support construction—to build the facilities to support the permanent operating force for another tar sands project or projects.

About the employment opportunities, literally, from a Chamber of Commerce perspective, the opportunities are created in all areas. As I am sure you are aware, nationally some 42 per cent of the work force is employed in small business, with a wide range of labour skills. Although the

*[Translation]*

McMurray, de nous fournir l'occasion de vous présenter notre opinion au sujet des perspectives d'emploi.

Si vous le voulez, je vous donnerai les grandes lignes du mémoire que nous vous avons présenté. Je regrette de ne pouvoir parler français et je vais devoir présenter mes remarques en anglais. Je crains de ne plus pouvoir utiliser le français que j'avais appris à l'école secondaire.

Il n'y a pas de doute qu'à Fort McMurray on vous a fourni toute une série de renseignements et de données statistiques et je ne veux pas répéter ce qui a été dit. Au nom de la Chambre de commerce, je voudrais indiquer plusieurs points.

La question des possibilités d'emploi dans une communauté ou dans une région est fort complexe. Au point de vue historique, je ne crois pas qu'il faudrait s'attarder sur le passé, mais nous pouvons faire remarquer qu'il y a maintenant dans cette communauté un important groupe de personnes dans chaque secteur qui a eu l'expérience de vivre des périodes de croissance rapide et qui, par conséquent, a acquis pas mal d'expertise dans ce domaine.

Je voudrais faire remarquer que malheureusement, à l'heure actuelle, nous avons reçu une mauvaise publicité dans le pays. Je suis sûr que vous vous rendrez-compte, dans votre visite, que nous constituons une communauté normale avec un éclairage et des trottoirs normaux, et nous regrettons évidemment que nos rues ne soient pas pavées d'or. C'est ce qu'on avait indiqué dans un journal de l'Est que je ne nommerai pas. Il n'y a pas non plus de groupes de personnes qui vagabondent dans les rues ce qui est une autre accusation qu'on a faite à notre endroit. La Chambre de commerce pense que même si nous ne sommes pas exempts de difficultés, nous constituons une communauté attachante et dynamique qui sort d'une période de croissance rapide et, pour l'instant, nous sommes dans une période de calme.

Pour parler de l'avenir. Il est douteux que nous puissions vous donner quelque chose de significatif et une description détaillée. Je crois que ce qui est important, c'est cette question du temps et, en période de croissance rapide, on ne se conforme pas d'habitude à un modèle courant. Une installation de sables bitumineux attire très rapidement dans une région environ 20,000 personnes ou plus. Alsands évalue son effectif comme dans le cas de Syncrude, à environ 8,000 travailleurs de la construction sur place. Ceci n'inclut pas le personnel d'appui qui s'ajoutera à cette communauté ou qui formera une communauté satellite si tel est le cas. La plus grosse difficulté qu'on éprouve c'est de former pour l'avenir des spécialistes. Nous en avons besoin pour construire des maisons, des hôtels; pour fournir des services de santé; pour construire les rues, les routes, les aéroports et les installations qui permettront l'utilisation d'un effectif d'exploitation permanent pour d'autres opérations dans le secteur des sables bitumineux.

A notre avis, il y a des possibilités d'emploi qui se font jour dans tous les domaines. Comme vous le savez, quelque 42 p. 100 de la population active travaille dans des petites entreprises, dans de nombreuses spécialités. Même si le pourcentage ne serait pas le même dans le cas de notre communauté, à cause

*[Texte]*

percentage would not be the same for our community, because of the large projects, still, a large number of people are employed within the community in smaller business.

As has been discovered in the past with the Syncrude project, although we have a logical technical school in Keyano College, which the chamber enthusiastically endorses, and there are other regional schools, the local and provincial manpower and even in some instances the national manpower available in some skilled areas has been insufficient to meet the demands in building a large project. The result is that we have attracted people to our community from all across Canada. We really are a Canadian community. The hon. members from Quebec and Ontario will find many former constituents, or more than likely, sons and daughters of former constituents. As you are aware, our average population age is 22.7 years, so we have a very young population. They have in fact come overwhelmingly from central Canada and from the Maritimes. We were going to rename the community at one time to reflect the Newfoundland component, but we could not reach agreement on that, so we did not.

Specifically, the principal kinds of skills we view as needed are the technical and practical skills, as has been mentioned in the presentation from the city. I will not reiterate those. We would also suggest that attention should be given to the small entrepreneur. For him or her to open a business, we need capital and we need a reasonable assurance of a long-term economic stability before businesses will risk opening shop. These businesses provide extensive employment opportunities.

• 1035

To give you an example of the time problem, we have an airport terminal, which I am sure you came through. The transport people have reviewed the facility. There is a plan that was done in 1976 and is in the process of being updated. In the meantime they have said that it is inadequate for the present population of approximately 30,000 persons. They have come up with a timetable indicating, if funding is available, that the construction of a new facility would start in 1984 for completion in 1986. Coupled with that, the provincial estimates and industrial estimates of population for our region, the region that would be serviced by such an airport, put the population forecast by the time that airport is completed at approximately double what we have now, which would mean that the facility would be inadequate, and that is with the assumption of a tarsands project going ahead.

So time and planning are our two principal concerns with respect to future employment opportunities in the community. Clearly, employment opportunities need co-ordinated government support from all departments and support co-ordinated by all levels of government, federal, provincial and local. Locally we have lived through it and we would very much like to be able to share the experience and the expertise we have acquired, some of it by a very rough road, and we would ask that you include us and utilize us. Thank you, Mr. Chairman.

*[Traduction]*

des grandes entreprises qui s'y trouvent, il n'en reste pas moins qu'un grand nombre de gens travaillent dans des petites entreprises.

Comme on s'en est rendu compte dans le passé, dans le cas du projet Syncrude, même si nous avons une école technique locale au Keyano College, que la Chambre soutient avec enthousiasme, il existe aussi d'autres écoles régionales, des centres d'emploi locaux et provinciaux et, dans quelques cas, nationaux, mais ces derniers ont été incapables, dans certains domaines spécialisés, de répondre à la demande de travailleurs lorsqu'il s'agissait d'un important chantier. Par conséquent, il y a des gens qui sont de partout au Canada. Nous constituons réellement une communauté canadienne et les députés du Québec et de l'Ontario rencontreront ici beaucoup de leurs anciens commettants ou, plus vraisemblablement, les enfants de leurs anciens commettants. Comme vous le savez, la moyenne d'âge de notre population est de 22.7 ans, ce qui est très jeune. En fait, la majorité viennent du centre du Canada et des provinces Maritimes. Nous avions rebaptisé la communauté à un moment donné pour tenir compte de l'élément terre-neuvien, mais nous n'avons pu nous entendre à ce sujet. Par conséquent, nous ne l'avons pas fait.

Plus précisément, à notre avis, ce dont nous avons besoin principalement ce sont de spécialistes du domaine technique et pratique, comme on l'a indiqué dans le mémoire de la ville. Je ne répéterai donc pas ce qui a été dit. Nous voudrions aussi attirer votre attention sur les petites entreprises. Pour monter une affaire, le petit entrepreneur a besoin de capitaux et il doit être raisonnablement convaincu qu'il va y avoir une stabilité économique pendant assez longtemps. Ce genre d'affaires fournissent beaucoup de possibilités d'emploi.

Pour vous indiquer ce problème du temps, vous avez vu notre aérogare. Les représentants du ministère des Transports ont inspecté ces installations; on a établi un plan à leur sujet en 1976, qu'on est en train de mettre à jour, mais, entre-temps, les représentants du ministère ont dit que les installations étaient insuffisantes pour notre population actuelle d'environ 30,000 personnes. Ils ont donc établi un échéancier, à condition que les fonds soient disponibles, pour la construction de nouvelles installations; les travaux commenceraient en 1984 et se termineraient en 1986. Mais les prévisions démographiques du gouvernement provincial et les prévisions au point de vue entreprises indiquent que, pour notre région, une région qui sera desservie par cet aéroport, la population aura doublé lorsque l'aéroport sera terminé et, par conséquent, cet aéroport sera de nouveau insuffisant et ceci en supposant qu'on s'attache à la réalisation d'un projet de sables bitumineux.

Donc, le temps et la planification constituent nos deux principaux sujets d'inquiétude en ce qui concerne les possibilités d'emploi futures dans la communauté. Il est évident qu'il faudra dans ce domaine que tous les ministères coordonnent leurs activités et il nous faudra un soutien coordonné à tous les paliers de l'administration fédérale, provinciale et locale. Au niveau local, nous avons déjà fait cette expérience et nous aimerions bien pouvoir en partager les résultats, car, dans certains cas, nous avons passé par de rudes moments. Aussi,



[Text]

**The Vice-Chairman:** Thank you, Mr. Reynolds. You have left us with a lot of time for questioning. I would like to stay with your airport example for one second and then I will pass to Gilles Marceau. There is a long distance between here and Ottawa, and the Department of Transport, you have indicated, is going to move very slowly to solve your airport problem. Is the same time lag involved in things like postal services or access to the taxation department? What other federal service would you, as a representative of the Chamber of Commerce, immediately identify as suffering from a time lag in terms of provision?

**Mr. Reynolds:** In fact, I would suggest that the Transport people have moved a little more quickly than they have indicated. I should qualify my remarks. I participated on a joint transportation commission which looked at transportation, including airport service in the community, with not only chamber representatives but also municipal and some other community representatives. We have had involvement from the airport manager and we have had access to the airport with the transportation planners. They have, in fact, indicated a willingness to move up the schedule by approximately four years. So we are moving a little more quickly than had originally been thought. The problem is that we are working with a 1976 study that does not reflect the rapid growth and what is present today in 1981. That is in part the problem. The distance factor between Fort McMurray and Ottawa, I think, contributes to that problem of getting current information. That is really the difficulty we are dealing with.

Concerning postal service, for example, in new subdivisions—and I am not sure whether Mayor Mason indicated this—we are looking at potentially 800 housing starts; postal delivery to residential areas will, for example, as it is in other communities, undoubtedly be slow in being initiated. So we do not wish to flag specific areas and single ourselves out as being unreasonably demanding, but relative to the airport example I cannot give you other specific examples off-the-cuff.

**The Vice-Chairman:** All right. Mr. Marceau, the other vice-chairman, is next.

**M. Marceau:** Merci, monsieur le président.

Dans votre mémoire, vous parlez d'un programme général de formation, a training program across Canada. Est-ce que je dois comprendre que vous n'insistez pas pour faire sur place l'entraînement du personnel dont vous avez besoin ici, à Fort McMurray, et que vous seriez satisfait d'un programme d'envergure nationale qui ne serait pas nécessairement mis sur pied ici, à Fort McMurray? Lorsque vous parlez d'un programme d'entraînement général, de quoi parlez-vous exactement? Est-ce que vous parlez de notions de base ou de domaines particuliers?

[Translation]

nous aimerions que vous fassiez appel à nous. Merci, monsieur le président.

**Le vice-président:** Merci, monsieur Reynolds. Vous nous laissez beaucoup de temps pour poser des questions. Je voudrais continuer à parler de cet aéroport, puis je donnerai la parole à Gilles Marceau. Nous sommes loin d'Ottawa et le ministère des Transports, comme vous l'avez indiqué, va être lent à résoudre votre problème dans ce cas. Est-ce que vous avez aussi ces retards dans le cas du service postal ou de l'accès au ministère du Revenu? A titre de représentant de la Chambre de commerce, quels seraient à votre avis les services fédéraux où vous trouvez qu'il y a du retard?

**M. Reynolds:** En fait, j'ai constaté que les représentants du ministère des Transports avaient agi un peu plus rapidement qu'ils l'avaient dit. J'apporte donc certaines réserves à mes remarques. J'ai participé à une commission mixte des transports qui a examiné des questions de transport, y compris les services d'aéroport dans la communauté, et ceci non seulement avec les représentants de la Chambre de commerce, mais aussi avec les représentants municipaux et d'autres représentants de la communauté. Le directeur de l'aéroport y a collaboré également, et nous avons, avec les planificateurs des Transports, eu accès à l'aéroport. En fait, les représentants du ministère ont indiqué qu'ils étaient prêts à avancer l'échéancier d'environ quatre ans. Les choses vont donc un peu plus rapidement que prévu. La difficulté est que nous nous servons d'une étude de 1976 qui ne prévoyait pas cette croissance rapide et la situation actuelle. La distance entre Fort McMurray et Ottawa contribue, je crois, aussi à créer des difficultés pour obtenir des renseignements à jour.

Quant au service postal, je dirais que dans les nouvelles subdivisions, je ne sais pas si le maire Mason l'a dit, nous nous attendons à ce qu'on construise 800 maisons et le service sera lent à démarrer pour ces zones résidentielles, comme c'est le cas dans les autres communautés. Nous ne pouvons donc pas nous plaindre particulièrement de certains secteurs bien précis ni nous signaler comme trop exigeants, mais c'est tout ce que je puis vous dire d'emblée dans le cas de l'aéroport...

**Le vice-président:** Très bien. M. Marceau, qui est l'autre vice-président, a la parole.

**Mr. Marceau:** Thank you, Mr. Chairman.

In your brief, you talking of a training program across Canada, a training program général de formation. Would it be correct to say that you do not insist on site training for the staff you need here in Fort McMurray, and that you would be satisfied with a national program which would not necessarily be conducted in Fort McMurray? What do you mean by a general training program exactly? Are you referring to basic concepts or to specific fields?

[Texte]

• 1040

**Mr. Reynolds:** You have asked a difficult question which I may be unable to answer briefly. However, I will try to address the various points you have raised.

The Chamber of Commerce does not feel it is practical to even consider being able to train locally all of the manpower requirements associated with another tar sands project. It is, though, practical, in our view, to consider the replacement labour in terms of training at Keyano College, for example, heavy equipment operators and the food services training program for chefs and cooks, that sort of thing; that is reasonable. Eight thousand workers coming in are going to be drawn, undoubtedly, from across Canada, and I think it is a national program of training that is co-ordinated, that may have training schools in Quebec or Nova Scotia or British Columbia. I think the magnitude of a mega project is such that it requires a national program.

With respect to the second aspect of your question, it is not practical to train all of the replacement labour locally. For example, to establish a university course for engineering students in order fill the engineering requirements locally is not practical. There are other examples, and I am thinking of medicine and some of the other professions such as architecture, that kind of thing.

I should perhaps mention that I am a director of the Chamber of Commerce and my specific employment is with the regional hospital here. The reason I am here is that I am very heavily involved in medical recruiting. Most of our physicians and nursing staff, pharmacists and other skilled, university-trained professionals do not come from Alberta, they come from Ontario, from Nova Scotia and other places across Canada.

I do not think it is practical to consider a training program locally for certain of the specialists. However, where there are sufficient numbers, such as heavy equipment operators, or perhaps nurses which has been talked of at the provincial level recently, and other trades such as electricians and plumbers, in terms of education these perhaps are reasonable for the community to consider, perhaps as a growth period, establishing a program development over the next five-year period of time, or ten years, or even longer range. From our experience it is difficult to establish these things; it is difficult to get these things going and to create a practical, worthwhile product.

Does that answer your question?

**M. Marceau:** Vous avez insisté sur l'importance d'un programme national qui serait payé, évidemment, par tous les contribuables canadiens. Ne croyez-vous pas, cependant, que les industries elles-mêmes ont un rôle important à jouer pour préparer du personnel et qu'elles doivent, elles aussi, prévoir des budgets pour l'entraînement du personnel? Maintenant qu'on a parlé du rôle d'un programme entièrement canadien, comment voyez-vous le rôle des compagnies dans la formation du personnel? Croyez-vous que les compagnies dans votre secteur accordent actuellement assez d'importance à leur rôle

[Traduction]

**M. Reynolds:** Votre question est difficile, et je ne pourrais peut-être pas y répondre brièvement. Cependant, je vais essayer d'aborder des divers points que vous avez soulevés.

La Chambre de commerce n'est pas d'avis qu'il soit pratique d'envisager même la possibilité de former sur place tout le personnel nécessaire pour un autre projet d'exploitation des sables bitumineux. Néanmoins, nous estimons qu'il est pratique d'envisager la possibilité de former le personnel de remplacement au Keyano College, par exemple dans le cas des opérateurs de machinerie lourde de la formation de chefs et de cuisiniers. Il ne fait aucun doute qu'il va y avoir 8,000 ouvriers qui viendront de partout au pays, et je crois qu'il s'agit d'un programme national de formation coordonné, c'est-à-dire qu'il pourrait y avoir des écoles de formation au Québec, en Nouvelle-Écosse ou en Colombie-Britannique. À mon avis, un projet de grande envergure exige un programme national.

Pour ce qui est du deuxième volet de votre question, il n'est pas pratique de former toute la main-d'œuvre sur place. Par exemple, il n'est pas pratique de mettre sur pied un cours universitaire destiné aux étudiants en génie afin de satisfaire à nos besoins en génie sur place. Il existe d'autres exemples, comme la médecine et l'architecture.

Je devrais peut-être mentionner que je suis directeur de la Chambre de commerce et que je suis employé de l'hôpital régional. Si je suis ici c'est parce que je participe activement au recrutement du personnel médical. La plupart de nos médecins, de nos infirmières de nos pharmaciens et autre personnel spécialisé formé à l'université ne sont pas originaires de l'Alberta, mais de l'Ontario, de la Nouvelle-Écosse et d'autres régions du pays.

Il n'est pas pratique, à mon avis, d'envisager la mise sur pied d'un programme de formation sur place pour certains genres de spécialistes. Cependant, là où le nombre le justifie, comme dans le cas des opérateurs de machinerie lourde, ou peut-être les infirmières, qui ont fait l'objet de discussions provinciales dernièrement, et d'autres hommes de métiers, comme les électriciens et les pompiers, il est peut-être valable d'envisager la possibilité de mettre sur pied des programmes de formation locaux d'ici cinq ou dix ans, ou même à plus long terme. D'après notre expérience, il est difficile de mettre sur pied ce genre de programme, de le faire fonctionner et d'avoir des diplômés valables.

Ai-je répondu à votre question?

**Mr. Marceau:** You have emphasized the importance of a national program which would be funded by all Canadian taxpayers of course. However, do you not think that industry has an important role to play in training staff and that it should make financial provision for training its staff? We have referred to the role of an entirely Canadian program, and I would like to know what role you think the companies should play in training? Are the companies in your sector currently paying sufficient attention to their role in training the staff they need?



[Text]

dans l'entraînement du personnel dont ils ont besoin dans leur entreprise?

• 1045

**Mr. Reynolds:** Again, you have asked a multifaceted question. On the first portion of the question with respect to the large companies, I think it is perhaps inappropriate for me to make a remark, in part because the Chamber of Commerce has not in the past been very much involved. I can offer an opinion, and that is that we have seen with Suncor and Syncrude there have been training programs. As to their success or not and whether it is sufficient or not, I am unable to comment.

With respect to the local businesses having a responsibility, I think the businesses would be more than happy to take a role in terms of training, particularly in the industrial sector—apprenticeship programs and things like that. As indicated earlier, one of the difficulties our members at the Chamber of Commerce have experienced is that locally the economic climate at the moment is hesitant and, naturally, small businessmen are not about to make that kind of investment if they are unsure as to their economic future.

We have, at the moment, in the order of 200 members in the Chamber of Commerce. We have had some bankruptcies and we have had a number of new businesses that have started and the economic change in terms of businesses has not been extensive to this point. If there is no further development, a number of businesses that are tenuous will undoubtedly no longer be in business a year from now or at some point in the near future and our ability to be able to support training programs will therefore be limited. Having a longer term assurance of economic stability, of course, will encourage the climate.

Although that is not a specific answer, I hope I have addressed your question.

**M. Marceau:** Quels sont vos commentaires concernant la mobilité de la main-d'œuvre? Selon votre expérience, les programmes fédéraux pour la mobilité de la main-d'œuvre sont-ils suffisants? Est-ce qu'ils répondent aux besoins? Avez-vous des suggestions à nous faire, du côté du fédéral, pour améliorer les programmes de mobilité, sous forme d'aide, pour faciliter la mobilité?

**Mr. Reynolds:** The program through manpower and immigration—again, I must qualify my remark as to my personal experience because I am not sure of experiences of other members—they have been quite helpful and I think they have done a reasonable job.

The one difficulty that we find is that small business does not have the ability to advertise in the same extensive manner as a large corporation. Most of our labour is coming from outside the community. A small businessman is just not able to fly down to Halifax or to Quebec City and interview a number of welders or other labour for his business, and is not able to take out larger advertisements such as are done by the big corporations. So, we are handicapped in that area. How to overcome that or to alleviate that, I am afraid we do not, at

[Translation]

**M. Reynolds:** Vous avez posé une autre question à plusieurs volets. D'abord, pour ce qui est des grandes entreprises, j'estime qu'il serait peu approprié de ma part de faire un commentaire, en partie parce que la Chambre de commerce n'a pas beaucoup participé à ce genre de programme par le passé. Je peux cependant donner mon opinion personnelle: Dans le cas de Suncor et de Syncrude, il y a eu des programmes de formation. Je ne peux pas faire des commentaires quant à leur degré de succès.

Pour ce qui est du rôle des entreprises locales, je crois que ces entreprises seraient ravies de jouer un rôle dans la formation, surtout dans le cadre de programmes d'apprentissage dans le secteur industriel par exemple. Comme on l'a déjà dit, l'une des difficultés auxquelles les membres de la Chambre de commerce ont fait face est que le climat économique local en ce moment n'encourage pas les petits entrepreneurs à faire ce genre d'investissement puisqu'ils sont incertains quant à leur avenir économique.

En ce moment, nous avons environ 200 membres de la Chambre de commerce. Il y a eu un certain nombre de faillites et un certain nombre de nouvelles entreprises qui ont démarré. À date le changement économique n'a pas été considérable du point de vue des entreprises. S'il n'y a pas d'autre évolution, plusieurs entreprises qui sont marginales n'existeront probablement plus d'ici un an ou dans un avenir rapproché. Notre capacité d'appuyer les programmes de formation sera donc limitée. Il est évident que le climat deviendra plus favorable si l'on a des garanties de stabilité économique à plus long terme.

Bien que ma réponse n'est pas précise, j'espère que j'ai discuté de certains aspects de votre question.

**Mr. Marceau:** Have you any comments on manpower mobility? Have you found federal manpower mobility programs to be satisfactory? Do they meet your needs? Could you make any suggestions to us as federal representatives to improve and facilitate mobility?

**M. Reynolds:** Le programme qui relève du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration—de nouveau je dois qualifier mon commentaire de personnel, parce que je ne connais pas l'expérience des autres membres. J'ai trouvé que les programmes sont assez utiles et qu'ils ont assez bien fonctionné.

Le seul problème auquel nous avons fait face est que les petites entreprises ne sont pas en mesure de faire autant de publicité qu'une grande société. La plupart de notre main-d'œuvre vient d'ailleurs. Un petit entrepreneur n'est pas en mesure de partir en avion à Halifax ou à Québec pour interviewer des soudeurs ou d'autres employés éventuels, et il n'est pas en mesure non plus de faire publier de grandes annonces comme le font les grandes sociétés. Nous sommes handicapés de cette façon. Malheureusement, je n'ai pas de

[Texte]

the moment have a gestion in that way, but we would certainly be prepared to put our minds together at the chamber and come back to you with suggestions.

**Mr. Marceau:** Thank you.

**The Vice-Chairman:** Just on that theme, we are supposed to report by the end of June. If you have suggestions of that kind, sooner rather than later would be appreciated.

**Mr. Reynolds:** If I may interrupt, that is a precise example of time constraints that we experience in this community, except that you have been very generous with the time constraints.

**Mr. Marceau:** I have just a short question. Do you think we should force the industry to make the training?

**Mr. Reynolds:** Frankly, I think it is appropriate for industry to get involved in the training of the area that are appropriate to them in terms of labour. The difficulty comes in where you have variations . . .

**Mr. Marceau:** Are there any grant-levy systems?

**Mr. Reynolds:** No. The problem comes in with other businesses. I can give you an example with the hospital. We cannot provide subsidized housing; we cannot provide low-interest loans to assist someone coming in and relocating in the community—the same as other small businesses in the community, and neither can the municipality and other public services. I would suggest that our biggest area of concern in the disparity between what the large company can support and what the small people. . .

**Mr. Marceau:** Okay. Thank you.

**The Vice-Chairman:** We will now turn to John McDermid, the member from Brampton-Georgetown.

**Mr. McDermid:** Thank you, Mr. Chairman. David, are you the administrator at the hospital?

**Mr. Reynolds:** No, my title is a little unwieldy. I am the Vice-President of Medical and Diagnostic Services. You are sorry you asked.

**Mr. McDermid:** No, I am not sorry. Do you have any training that goes on in your hospital here—an RNA course, that sort of thing?

**Mr. Reynolds:** No, we do not. We have had, and again this year we will have, summer nursing students from various programs, none of which are in Alberta. They are principally from Manitoba this year—from Winnipeg and Brandon. We have had visits from other medical personnel. Several physicians in residency programs have visited on a short-term basis. The hospital administration program is part of the Faculty of Medicine at the University of Alberta. Their class has visited the hospital. The bottom line is, there has been very little involvement.

**Mr. McDermid:** How many beds do you have here?

[Traduction]

proposition à vous faire pour résoudre ou atténuer ce problème. Cependant, nous les membres de la Chambre de commerce serions certainement disposés à nous pencher sur cette question et vous faire des suggestions par la suite.

**M. Marceau:** Merci.

**Le vice-président:** Je voudrais vous signaler que nous sommes sensés faire rapport d'ici la fin de juin. Si vous avez des suggestions à nous communiquer, nous vous serions reconnaissants de le faire aussitôt que possible.

**M. Reynolds:** Si vous me permettez, c'est un excellent exemple des contraintes de temps auxquelles nous faisons face ici, sauf que vous avez été très généreux de ce point de vue.

**M. Marceau:** Il me reste une courte question à vous poser. Estimez-vous que nous devrions obliger les entreprises à faire de la formation?

**M. Reynolds:** Je vous dis en toute franchise qu'à mon avis il y a un lien que les entreprises participent à la formation dans les domaines qui les intéressent. Il existe des problèmes là où il y a des variations . . .

**M. Marceau:** Existe-t-il des systèmes de contributions obligatoires et de subventions?

**M. Reynolds:** Non. Le problème survient dans le cas d'autres entreprises. Je peux vous donner un exemple dans le cas de l'hôpital. Nous ne pouvons pas fournir de logements subventionnés; nous ne pouvons pas accorder de prêts à faible taux d'intérêt aux gens qui déménagent ici—il en est de même dans le cas d'autres petites entreprises locales, des municipalités et d'autres services publics. À mon avis notre préoccupation principale est l'écart qui existe entre les possibilités financières des grandes entreprises et celles des petites entreprises.

**M. Marceau:** D'accord. Merci.

**Le vice-président:** Le député de Brampton—Georgetown, John McDermid, a maintenant la parole.

**M. McDermid:** Merci, monsieur le président. Êtes-vous l'administrateur de l'hôpital, David?

**M. Reynolds:** Non, mon titre officiel est un peu encombrant. Je suis vice-président des services médicaux et diagnostiques. J'imagine que vous regrettez d'avoir posé la question.

**M. McDermid:** Pas du tout. Votre hôpital offre-t-il des cours de formation, par exemple pour les aides infirmières?

**M. Reynolds:** Non. Nous avons déjà reçu et nous allons recevoir de nouveau cet été des élèves infirmiers de différents programmes, dont aucun n'est en Alberta. Les élèves viennent surtout du Manitoba cette année—de Winnipeg et de Brandon. Nous avons également reçu des visites d'autre personnel médical. Plusieurs médecins résidents sont venus pendant une courte période. Le programme d'administration des hôpitaux relève de la faculté de médecine de l'Université de l'Alberta. Les étudiants qui suivent ce cours sont venus visiter l'hôpital. En fin de compte, il y a eu très peu de ce genre de participation.

**M. McDermid:** Combien de lits avez-vous ici?



## [Text]

**Mr. Reynolds:** At the present time, we have 150 beds operating; we have a 300-bed structure. We are able to expand. Our bed capacity is premised on the bed-to-population ratio: five beds per thousand. So we are geared to provide acute care, active treatment, service to a population of approximately 60,000 people, and the support services to go with that. We are now staffed for that, although we do have some economic problems of operating a large building at a smaller scale of operation than anticipated. There are economies of scale that are causing some problems.

• 1055

**Mr. McDermid:** Do you have trouble recruiting staff?

**Mr. Reynolds:** We have not had too much difficulty recruiting staff because we have a new facility. We also have tried to incorporate within our facility, as other businesses have in the community, the current thinking. For example, we are exclusively an "R.N." hospital, and we operate on the basis of primary nursing. We have a nursing management information system. We have quite a sophisticated material management system to support nursing; so nurses are doing the work of nurses, as opposed to running for linen and that kind of thing. The ideas that we have incorporated are not unique to Fort McMurray. We have taken ideas from McMaster, Scarborough Centenary, and various other places, so perhaps the combination is unique. But we practise what they teach in the schools, as opposed to what some hospitals, perhaps because of the physical constraints of buildings built 20, 30 or 100 years ago, are able to provide.

**Mr. McDermid:** I would imagine that there is great scope for entrepreneurs here in Fort McMurray. Does the Federal Business Development Bank play any role at all in this area? Is it working well? Does it co-operate well with the chamber?

**Mr. Reynolds:** Yes, our monthly meeting of the chamber was held earlier this week and the Federal Business Development Bank has now become a member of our local Chamber of Commerce. They have representative who visits one day per week. There is a local telephone number, and access is excellent. Interest rates being what they are, they affect them as well as they do chartered banks so there is some constraint there but, over all, the access has been excellent.

**Mr. McDermid:** There is still a big shortage in this community of skilled help though. Is that what the chamber has found out?

**Mr. Reynolds:** The chamber would suggest that in our present circumstances within the community, in essence we have reached a plateau. We are marking time at the moment. You will notice as you drive through the community, that there is a number of large building projects going on. This is two years after Syncrude started operating. Syncrude took four or five years to build. Seven years is the lead time to get some of these things on board.

At present we are probably doing quite well in terms of skilled labour. The difficulty we envisage is, if another tar

## [Translation]

**M. Reynolds:** Nous avons 150 lits en service à l'heure actuelle; mais l'hôpital a de la place pour 300 lits. Le nombre de lits se calcule selon la population: nous avons 5 lits par 1,000 habitants. Nous sommes prêts à fournir des soins pour maladies aiguës, des traitements à une population d'environ 60,000 personnes et à fournir les services de soutien. Nous avons le personnel qu'il faut mais nous avons certaines difficultés économiques à exploiter un important bâtiment dans une mesure moins importante que prévue. Nous avons des difficultés avec les économies d'échelle.

**M. McDermid:** Est-ce que vous avez des difficultés à recruter du personnel?

**M. Reynolds:** Non pas trop, car nous avons une nouvelle installation. Nous avons aussi essayé d'appliquer dans ce cas, comme dans d'autres entreprises de notre communauté, des conceptions actuelles de travail. Par exemple, nous sommes exclusivement un hôpital d'infirmières inscrites et nous nous occupons principalement de soins. Nous avons donc établi un système d'information de gestion des soins et ce système compliqué aide les infirmières à faire leur travail plutôt qu'à courir pour trouver des draps etc... Cette conception n'est pas uniquement appliquée à Fort McMurray. Nous avons emprunté ces idées à McMaster, Scarborough Centenary et dans divers autres endroits. Peut-être que la combinaison que nous avons faite de ces principes est unique mais nous suivons l'enseignement des écoles plutôt que des pratiques qui étaient suivies dans certains hôpitaux peut-être du fait qu'il y a des hôpitaux qui avaient été construits il y a 20, 30 ou 100 ans.

**M. McDermid:** Je suppose qu'il y a beaucoup de possibilités pour les entrepreneurs à Fort McMurray. Est-ce que la Banque fédérale de développement joue un rôle ici? Est-ce qu'elle fonctionne bien; est-ce qu'elle collabore avec la Chambre?

**M. Reynolds:** Oui, nous avons tenu la semaine dernière notre réunion mensuelle et maintenant la Banque fédérale de développement est membre de notre Chambre de commerce locale. Un de leurs représentants vient nous visiter une fois par semaine. Il y a un numéro de téléphone local et il est facile d'entrer en communication. Les taux d'intérêt étant ce qu'ils sont, cette banque est autant touchée que les banques à charte, par conséquent il y a quelques restrictions en ce sens.

**M. McDermid:** Vous manquez cependant beaucoup de spécialistes? Est-ce que c'est la solution de la Chambre?

**M. Reynolds:** Je dirais que la Chambre en est venue à la conclusion que nous avons essentiellement atteint un plateau dans la communauté et nous faisons pour l'instant de la course sur place. Vous remarquerez en traversant la communauté qu'il y a un certain nombre de grands immeubles en construction et ceci a été commencé il y a deux ans, avec l'arrivée de Syncrude. Il a fallu quatre ou cinq ans pour construire. Il faut 7 ans de temps de lancement dans le cas de certains projets.

Pour l'instant, nous manquons pas trop de spécialistes, mais ce serait le cas si on construisait de nouvelles installations pour

[Texte]

sands plant goes ahead which would add approximately 40 per cent to the population of the region, we will have great difficulty in meeting our immediate growth needs. We will again be "behind the eight ball" if I can use that phrase, and it will take us a lag time to catch up to where we should be. Does that answer your question?

**Mr. McDermid:** How do you propose that you do not have that lag time?

**Mr. Reynolds:** There will be a lag time; there is no doubt about it.

**Mr. McDermid:** It is inevitable?

**Mr. Reynolds:** It is inevitable. What we would like to advocate though is that all reasonable steps be taken, for example, to reduce the normal time it takes for various levels of government and various departments at each level of government, to get things initiated and get going with them. The airport is an example. It has been slow. With a little more encouragement, we could probably have something being built next year that could be modular. The hospital is an example. We have over-designed capacity, and perhaps it is a bit of a provincial gamble as to whether or not the region will grow. I guess the old-timers who have been through one and two expansions remember the chicken dance of Syncrude. It was on-again, off-again; Atlantic Richfield was out; Ontario was in; and various things happened. So some of the more cynical residents view the present National Energy Program discussions as being the normal process. The difficulty is, once things are approved we have to be able to put the various things on the road quickly. We need to be able to get some front-end assistance in terms of financing, such as for roads and various facilities. At the moment the tax burden on community residents and local businesses is higher than we would think it should be, even for Alberta, and that kind of problem is something that could be alleviated with prompt action. But the lead-time problem is not going to be solved. The industrial growth that we have seen with Syncrude goes at its own pace, they get it built as quickly as they can and they get it operating as quickly as they can. That is to be expected. The trouble is that the support services take a little longer, and if we can, in some manner, get those moving at a faster than normal pace, that is what we would like to advocate.

• 1100

**Mr. McDermid:** Thank you, David.

**The Vice-Chairman:** Mr. Lonsdale.

**Mr. Lonsdale:** I have a couple of short questions.

When Syncrude was under construction, how many of your local members in the Chamber of Commerce undertook any training in their businesses during that time? Not taking into consideration the uncertainty now, or the slowdown, when Syncrude was being developed were any of your members doing any training in anticipation of the upcoming growth?

**Mr. Reynolds:** I cannot answer specifically. There were members who had apprentice programs, principally, that was

[Traduction]

les sables bitumineux et si la population augmentait de 40 p. 100, et nous aurions beaucoup de difficultés à faire face à la situation. Nous serions alors à nouveau dans le pétrin si vous permettez d'utiliser cette phrase et il nous faudrait pas mal de temps pour rattraper... Est-ce que ceci répond à votre question?

**M. McDermid:** Comment faire pour ne pas avoir ce retard?

**M. Reynolds:** Il y aura un retard; il n'y a pas de doute.

**M. McDermid:** C'est inévitable?

**M. Reynolds:** Oui. Ce que nous préconisons cependant c'est qu'on prenne toutes les mesures nécessaires pour réduire le temps par exemple qu'il faut à différents paliers du gouvernement et ministères pour réagir et lancer notre opération. L'aéroport en est un exemple; les choses ont été lentement. Avec un peu plus d'encouragements, nous aurions pu peut-être avoir quelque chose de construit pour l'an prochain, quelque chose de modulaire... L'hôpital en est un autre exemple. Nous avons une installation plus grande que ce qu'on aurait besoin et peut-être qu'on a pris des risques du côté provincial. Quant à savoir si la région aura cette croissance. Les anciens qui ont vécu une ou deux de ces périodes d'expansion se souviennent de la danse de Syncrude... On a recommencé et on a arrêté continuellement... Atlantic Richfield était arrêtée... L'Ontario commençait... Et toute sorte de choses se produisaient. Certains de résidents les plus cyniques considèrent les discussions actuelles sur le programme énergétique national comme normales. La difficulté c'est qu'une fois l'approbation obtenue, il faut lancer rapidement les opérations. Nous avons besoin d'une aide financière à la phase initiale si nous voulons construire des routes et différentes installations. Pour l'instant le fardeau fiscal pour les résidents et pour les entreprises locales est plus élevé qu'il ne devrait l'être à notre avis, même pour l'Alberta. Une telle difficulté pourrait être contournée si on prenait des mesures rapidement. Mais le temps de lancement n'est pas une difficulté qu'on peut résoudre. Dans le cas de Syncrude, la croissance industrielle que nous avons vue, suit son propre rythme; on construit aussi rapidement que possible. Tout fonctionne comme prévu. L'en-nui, c'est que les services de soutien sont un peu plus longs à mettre mis en place et c'est de ce côté que j'aimerais qu'on agisse pour que ces services soient fournis plus rapidement.

**M. McDermid:** Merci, David.

**Le vice-président:** Monsieur Lonsdale.

**M. Lonsdale:** Je voudrais poser quelques courtes questions.

Pendant ces constructions de Syncrude, combien parmi vos membres de la Chambre de commerce ici ont offert des cours de formation dans leur entreprise? Sans tenir compte des incertitudes ou du ralentissement, au cours de cette période où Syncrude s'est développé, est-ce qu'il y a eu des membres chez vous qui fournissaient une formation en vue de cette croissance prévue?

**M. Reynolds:** Je ne puis répondre de façon précise. Certains de nos membres fournissaient des programmes d'apprentis-



[Text]

the area of involvement. As to the number of people involved in apprentice programs and the number of businesses, I am unable to answer that at this time.

**Mr. Lonsdale:** You talk about the need, and the mayor is obviously very concerned about it too, for infrastructure support on the part of the province to provide you with the sewers, water, roads and perhaps the social and support services that you need—day-care centres, recreational facilities, and those kinds of things. There is always a big demand on provincial budgets for that kind of assistance. To what degree are Fort McMurray's needs now going to have to compete with the new town that is being proposed by Alsands? I think it is 50 miles north of here, is it, or 40 or 50 kilometres north of here? First of all, do you see the growth of the Alsands plant, presuming it goes ahead, affecting Fort McMurray's growth in any way? And how is that growth going to be affected in terms of competing for provincial and federal assistance for infrastructure support?

**Mr. Reynolds:** I am not going to be able to answer your question as specifically as I think you would probably like. From the point of view of the Chamber of Commerce related growth within the region—whether it be a new community—I believe statistics forecast a satellite community 50 miles north of here with 12,000 to 14,000 people in that community. The practical experience of Syncrude, and another tar sands plant of the same magnitude would presumably have the same impact, is that it adds another 6,000 to 8,000 people, approximately. That is what the population forecast has been that has been prepared by Alsands, and perhaps other tar sands projects, as well as the Northeast Alberta Region Commission, a provincial entity that has been looking specifically at coordinating these things.

There is a reliance on provincial assistance. There will be, perhaps, some degree of competition. There have been a number of activities undertaken by the infrastructure groups. There is a health services task force, for example, that takes people for preventive social service from the various health and allied health agencies, including the hospital, public health—people like that. We have put together a plan, a report, suggesting how those services could be integrated, regardless of whether it is in the new community or in an expansion of this community.

I am unable to predict the future as to whether we will have difficulty in terms of competing. The work that has gone on to this point in time would suggest though that the region would be considered as an economic unit as opposed to a new community as a separate entity, and that is the way we would like to see it.

• 1105

**Mr. Lonsdale:** Just maybe one question, I know we are running out of time. The individuals in, I guess, Syncrude, the oil companies and particularly the oil sands groups, seem to think that they do not want to increase the wage levels too high, because they feel that that is going to have a devastating

[Translation]

sage. Mais quant à savoir combien de personnes ont suivi ces programmes et le nombre d'entreprises impliquées, je ne pourrais le dire pour l'instant.

**M. Lonsdale:** Vous avez mentionné, et M. le maire était très préoccupé aussi par cette question, la nécessité pour le gouvernement provincial de mettre en place une infrastructure comme des égouts, des aqueducs, des routes et peut-être aussi des services sociaux et de soutien comme des garderies, des installations de loisir etc. Mais les budgets des provinces sont toujours lourdement grevés par des demandes de ce genre. Combien de temps Fort Murray devra-t-il attendre avant qu'on tienne compte de ces besoins car il y aura concurrence de la part de cette nouvelle ville que se propose de construire Alsands? Je crois que c'est à 50 milles au nord ou à 40 ou à 50 kilomètres au nord? Est-ce que vous pensez que la croissance de cette installation Alsands, si elle a lieu, va nuire à la croissance de Fort Murray? Est-ce que cette croissance va vous faire du tort au point de vue concurrence pour obtenir l'aide fédérale ou provinciale dans le cas de votre infrastructure?

**M. Reynolds:** Je ne crois pas pouvoir répondre à votre question de façon aussi précise que vous l'aimeriez sans doute. D'après la Chambre de commerce, il s'agirait probablement d'une nouvelle communauté ou d'une communauté satellite à 50 milles au nord qui comprendrait quelque 12 à 14,000 personnes. Dans le cas de Syncrude, et d'une autre installation de sable bitumineux de la même importance, il y a un accroissement de 6,000 à 8,000 personnes. Ce sont des prévisions de population qui ont été préparées par Alsands et peut-être par d'autres projets de sable bitumineux ainsi que par la Northeast Alberta Region Commission qui est un organisme provincial s'occupant précisément de la coordination de ces activités.

Vu qu'on s'appuie sur une aide provinciale, il existe peut-être dans ce cas une certaine concurrence. Un certain nombre d'opérations ont été entreprises par des groupes d'infrastructure et il y a par exemple le groupe de travail des services de santé qui emprunte du personnel des services sociaux de prévention ou des différents organismes et organismes connexes de santé, y compris les hôpitaux. Nous avons établi un plan, un rapport pour indiquer comment on pourrait intégrer ces services, qu'ils se trouvent ou non dans la nouvelle communauté ou dans un prolongement de cette communauté.

Je ne puis prédire si à l'avenir, la concurrence nous causera des problèmes. D'après le travail qui a été fait jusqu'à maintenant, il semble que la région serait traitée comme une unité économique contrairement à une nouvelle collectivité qui serait une entité séparée. Voilà ce que nous aimerions.

**M. Lonsdale:** J'aimerais poser une autre question, je sais que nous avons peu de temps. Chez Syncrude, dans les sociétés pétrolières et particulièrement celles qui exploitent les sables bitumineux, on ne semble pas vouloir trop augmenter les niveaux de salaires, car ils ont peur des effets négatifs que cela

**[Texte]**

effect on the wage levels across the country, in terms of increasing people's anticipation and their need for higher wages. To what degree do you feel wages play a significant part when somebody is making a decision to come to Fort McMurray or to the new town north of here? Are wages one of the primary considerations, and is that perhaps one of the reasons why you have a shortage of individuals here, because wages are not high enough to entice people up here?

**Mr. Reynolds:** Again, you are asking a multi-faceted question. With respect to wages being offered by the tar sands plants, locally, it is very difficult to compete, but I do not think you can view wages exclusively as the consideration; you have to look at the benefits that go with employment. If you can get a \$30,000 low interest loan or second mortgage for a home, you can make \$25,000 and purchase your own home. If you do not have the benefit of that loan, and you make \$25,000, you may be unable to purchase a loan, particularly at the present interest rates. So, the competition for wages should be viewed in terms of wages and benefits as a package.

Yes, the plants pay a higher wage, and no, the local businesses do not pay the same wage, and I do not believe they can compete that way and do not need to compete in all sectors. I can give you one specific example: We have operating engineers—steam engineers—that work at the hospital. There are, I think, 19 different businesses in the community that have operating engineers, as well as Syncrude and Suncor. We pay 25 per cent less than Suncor does, and we pay, compared to other hospitals in this province, wages that are 25 per cent more. So, provincially, wages for that skilled person are 50 per cent below what the tar sands plant are making.

**Mr. Lonsdale:** And what is your turnover?

**Mr. Reynolds:** Our turnover, two years ago with the hospital, was 138 per cent, plus or minus; I cannot recall the exact figure. In this past fiscal year, April 1 to the end of March, our turnover was in the order of 38 per cent, which was a significant drop. We found that we had a number of employees, as did other businesses in the community, who were the second wage earner. Many of our staff are female but abnormally so for a hospital, even though there normally are a majority of women working in the hospital. Many of them were associated with the construction workforce, and when the construction workforce left, our second wage-earners went with them. So, we had a wholesale changeover in a period of about 12 months. The same thing could probably happen again, but the impact would be less, because we are working from a larger base now.

**Mr. Lonsdale:** Just maybe one follow-up question. I assume that you are recruiting most of these people yourself of civil engineers, or whatever for the hospital.

**Mr. Reynolds:** Yes.

**[Traduction]**

pourrait avoir sur les niveaux de salaires au pays. Les gens espéraient un niveau plus élevé et ils en auraient besoin. Dans quelle mesure les salaires jouent-ils un rôle important lorsque quelqu'un décide de venir à Fort McMurray ou ici dans une nouvelle ville du Nord? Les salaires sont-ils une des questions les plus importantes et est-ce la raison pour laquelle vous avez une pénurie de main-d'œuvre ici, parce que les salaires ne sont pas suffisamment élevés pour les attirer?

**M. Reynolds:** Vous me posez de nouveau une question à plusieurs volets. Pour ce qui est des salaires offerts dans les usines de sables bitumineux, localement, il est très difficile de les concurrencer, mais je ne pense pas qu'on puisse voir les salaires exclusivement comme une condition, il faut tenir compte aussi des avantages connexes. Si on peut obtenir un prêt de \$30,000 à faible intérêt ou une deuxième hypothèque pour sa maison, votre salaire peut être de \$25,000 et vous pouvez acheter votre propre maison. Si vous ne pouvez profiter de ce prêt, et que vous ne faites que \$25,000, vous ne pourrez peut-être pas obtenir un prêt, à cause surtout des taux d'intérêt élevés actuellement. Par conséquent, la concurrence pour l'extérieur doit être vue comme un ensemble salaires et avantages.

Oui, les usines paient des salaires plus élevés et, non, les entreprises locales ne versent pas les mêmes salaires. Je ne crois pas qu'elles peuvent concurrencer sur ce plan, et elles n'ont pas besoin de le faire dans tous les secteurs. Je peux vous donner un exemple, nous avons des ingénieurs de machines, des ingénieurs de machines à vapeur, qui travaillent à l'hôpital. Il y a, je crois, 19 entreprises différentes dans la collectivité qui ont des ingénieurs de machines, comme Syncrude et Suncor. Nous payons 25 p. 100 de moins que Suncor et, comparative-ment aux autres hôpitaux de cette province, les salaires versés sont 25 p. 100 plus élevés. Par conséquent, à l'échelle de la province, les salaires pour cet emploi spécialisé, sont de 50 p. 100 inférieurs à ce qu'offrent les usines de sables bitumineux.

**M. Lonsdale:** Quel est le taux de roulement?

**M. Reynolds:** Il y a deux ans, il était de 138 p. 100 à peu près à l'hôpital, je ne me souviens pas du taux exact. Au cours de la dernière année financière, du 1<sup>er</sup> avril à la fin mars, notre taux de roulement était de 38 p. 100, une diminution importante. Nous nous sommes rendus compte que nous avions un certain nombre d'employés, comme d'autres entreprises de la collectivité, qui apportaient un deuxième salaire à la famille. Nous avons plus de femmes dans notre effectif que dans les autres hôpitaux, même si habituellement ce sont en majorité des femmes qui travaillent dans les hôpitaux. Beaucoup d'entre elles étaient là en même temps que les travailleurs de la construction, et lorsque ceux-ci sont partis, nos seconds gagne-pain ont également quitté. Il y a donc eu un changement complet pendant une période de 12 mois. La même chose pourrait se reproduire, mais les effets seraient moindres, puisque nous comptons sur un plus grand nombre de travailleurs à la base.

**M. Lonsdale:** Ceci m'amène à vous poser une autre question, je suppose que vous recrutez la plupart de vos gens vous-même, les ingénieurs civils et d'autres employés pour l'hôpital.

**M. Reynolds:** Oui.



[Text]

**Mr. Lonsdale:** Do the oil companies or the provincial government provide you with any kind of reimbursement if, let us say, you pay the expenses of an individual to locate in Fort McMurray to work in the hospital, and suddenly he is offered a job by Suncor and he moves to Suncor? Is there any kind of a gentlemen's agreement that you are compensated in some way?

**Mr. Reynolds:** Categorically no. Stealing and raiding is fair ball as it is in other communities. The one concern though is that we have a very small catchment area; once into the community, there are not that many choices in terms of places to go, but if that choice is exercised and we lose them, we lose them. Both Syncrude and Suncor have, in an informal way, a gentlemen's agreement, to use your phrase. One of the things we are doing now is that if they have a second wage-earner looking for employment in the community, and it involves, for example, one of the other organizations, such as the hospital, they will try to find out what the second wage-earner is interested in in employment. There is much more emphasis now not only on getting the body to the community, but on getting the family of that wage-earner into the community and settled successfully. It is the retention problem which is the largest concern, and we do have information exchange for people coming in, second wage-earners, on what we can offer if we have openings. We try to accommodate different people. For example, Syncrude have an engineer they recruited from Australia. His wife is a physician. She has recently completed the necessary additional training to become licensed in Alberta, and she will be practising medicine in the community, probably in July. That is an example of where we have been able to benefit from recruiting.

• 1110

We also have, and I believe you probably have in your folders, a recruiting brochure, call it a recruiting brochure; the tourism people have put it together, with co-operation from the oil companies, and it includes pictures, for example, of the hospital and other activities around the community. That kind of brochure is very good for recruiting, in general, for the community.

**Mr. Lonsdale:** That is all.

**The Vice-Chairman:** Just a quick question, Mr. Reynolds, and then I think we will have to change witnesses.

You have lived in other places before coming to Fort McMurray, and that is, I think, true of almost everybody. In a town that expands this rapidly and has faced up to some of the problems which come with that, do you find a greater degree of co-operative mechanisms, of people working together—business and labour? Is your Chamber of Commerce more active in a problem-solving sense? Does it reach out more to school boards? If a training need is identified, do things happen more quickly and do they happen in that kind of atmosphere?

**Mr. Reynolds:** Yes, there has been a very good degree of co-operation between community interests, be they public sector or private sector, be they large company or small

[Translation]

**M. Lonsdale:** Les sociétés pétrolières ou le gouvernement provincial prévoit-il un remboursement quelconque si, par exemple, vous payez les dépenses des particuliers pour les faire venir à Fort McMurray pour travailler à l'hôpital et qu'ils quittent soudainement pour aller travailler à Suncor qui leur offre un emploi? Y a-t-il un accord à l'amiable prévoyant que vous serez indemnisé de quelque façon?

**M. Reynolds:** Certainement non. C'est presque normal que les sociétés cherchent à attirer les employés de d'autres sociétés. Cependant, nous avons très peu de choix, une fois que vous êtes dans cette municipalité, il n'y a pas beaucoup de place où vous pouvez travailler, mais si ce choix est exercé et si nous perdons des employés, nous les perdons. Syncrude et Suncor ont ce genre de convention d'honneur pour utiliser votre expression. Ce que nous faisons maintenant, s'il y a un deuxième soutien de famille qui cherche un emploi dans la municipalité, et qu'une des autres entreprises est impliquée, l'hôpital par exemple, elle cherchera à trouver quel emploi intéresse ce deuxième soutien de famille. On met davantage l'accent maintenant non seulement sur l'ensemble de la collectivité mais sur la famille du salarié afin qu'il puisse s'insérer avec succès dans la municipalité. Ce qui est plus difficile c'est de retenir les gens et nous changeons des renseignements afin de pouvoir mentionner au second soutien de famille ce que nous pouvons lui offrir si nous avons des postes vacants. Nous essayons d'accommoder diverses personnes. Ainsi par exemple Syncrude a recruté un ingénieur en Australie. Sa femme est médecin. Elle a récemment terminé la formation additionnelle requise pour obtenir son accréditation en Alberta et elle pratiquera la médecine dans la municipalité, probablement en juillet. Voilà comment nous pouvons profiter du recrutement.

Vous avez probablement dans vos pochettes une brochure concernant le recrutement. Les responsables du tourisme l'ont préparée en collaboration avec les sociétés pétrolières, vous avez des photos de l'hôpital et les activités de la municipalité. Ce genre de brochure est très utile pour le recrutement en général dans les municipalités.

**M. Lonsdale:** C'est tout.

**Le vice-président:** Une courte question, monsieur Reynolds, et nous devons ensuite changer de témoin.

Vous avez vécu à d'autres endroits avant de venir à Fort McMurray et c'est vrai j' imagine pour la plupart des gens. Dans une ville qui s'étend aussi rapidement et qui a fait face à certains problèmes à cause de cela, pensez-vous qu'il y a davantage de coopération, que les gens travaillent ensemble... les entreprises et la main-d'œuvre? Votre chambre de commerce cherche-t-elle plus activement à résoudre les problèmes? Est-ce qu'elle cherche à travailler davantage avec les Conseils scolaires? Si un besoin de formation est identifié, le travail se fait-il plus rapidement, se fait-il vraiment dans ce genre d'atmosphère?

**M. Reynolds:** Oui, il y a une très bonne coopération qui existe entre les divers groupes d'intérêt de la municipalité, que ce soit le secteur public ou le secteur privé, les grosses sociétés

## [Texte]

company. One of the reasons for that is first, that we have a very dynamic group of people here. The people who are interested in a challenge have moved to the community; so to take on another challenge is all in a day's work. We also, because we have not had any long-term static situations where people have acquired vested interests—and we have so many opportunities, as you mentioned earlier—entrepreneurial opportunities as well as recreation or other kinds of things. Numerous groups and associations have been formed. We have a cricket club, for example—a few things you probably would not expect.

We have the people here, and the attitude is, if we do not have it and we have someone who is interested in it, let us see if we can get other people interested in it and let us do it. If we do not have a recreation centre—at that time, the town took a very active role; Syncrude donated I believe it was approximately a third of the capital cost, and we have a \$4.5 million recreation complex in a community which probably a comparable community elsewhere would not have. I think that is an example of the enthusiasm and the willingness to get on and do things rather than to politic or to worry about cliques or other things which may form in other communities.

**The Vice-Chairman:** Thank you very much.

**Mr. Reynolds:** Thank you for the opportunity. If there is any assistance or information the Chamber of Commerce can provide to you in the future, we would be more than happy to try to help you.

**The Vice-Chairman:** Thank you. Do not be afraid to self-initiate if you get another thought you think we should have.

• 1115

I would call forward Mr. Mercredi and Mr. Deranger from the Athabasca Tribal Council, and if there is anyone else you would like to bring... Just two; two are enough. Status or non-status? I do not know if you have testified before a parliamentary committee before, but if you could move the mikes right in front of you, one apiece. We are trying to make a complete written record of everything said in the room, so it is important that you do not talk unless the red light is on. That may take a slight delay from time to time but that tape recording is what the typists work from.

Just to introduce us, because I do not think you were here at the beginning, my name is Jim Hawkes and I am your chairman today. I am a member of Parliament from Calgary. With me are Gilles Marceau, joint vice-chairman with myself of the committee, from Jonquière, Quebec; Bruce Lonsdale, a member of Parliament from the Cobalt area in northern Ontario; and John McDermid, member of Parliament for Brampton-Georgetown, which is just north of Toronto. So we have two members from Ontario, one from Quebec and one from Alberta. There are three other members who are not with us today, one from Newfoundland, one from Quebec and one from Manitoba. Part of the reason for the written record is to

## [Traduction]

ou les petites. Une des première raisons c'est que nous avons un groupe de gens très dynamiques. Ceux qui s'intéressent à des défis sont venus chez nous, les défis font donc partie de la vie de tous les jours. Parce que les situations ne restent pas les mêmes très longtemps, les gens se sont intéressés à certaines choses, nous avons beaucoup d'occasions qui s'offrent à nous, vous l'avez mentionné plus tôt, sur le plan entreprise, loisir ou autres. De nombreux groupes et associations se sont formés, nous avons, par exemple, un club de cricket, et quelques autres choses que vous n'auriez pas prévues.

Nous avons des gens ici, et l'attitude est la suivante: si nous n'avons pas quelque chose et que quelqu'un est intéressé à l'avoir, voyons si quelques autres personnes ne sont pas intéressées également et obtenons-le. Nous n'avions pas de centre récréatif, la ville a joué un rôle très actif, Syncrude a fait un don, le tiers du coût des immobilisations et nous avons maintenant un centre de 4.5 millions de dollars qui se compare certainement à ce qu'on peut trouver ailleurs. Voilà un exemple de l'enthousiasme qui règne et de la volonté de faire des choses plutôt que de jouer à la politique ou de s'inquiéter des cliques ou autres comme c'est le cas dans plusieurs autres municipalités.

**Le vice-président:** Merci beaucoup.

**M. Reynolds:** Merci de cette occasion que vous m'avez donnée de prendre la parole. Si la chambre de commerce peut vous fournir à l'avenir une aide ou des renseignements, nous serions heureux de vous aider.

**Le vice-président:** Merci. Ne craignez pas de vous manifester de nouveau si vous avez une autre idée qui pourrait nous intéresser.

Je demanderais à M. Mercredi et Deranger du Conseil de tribu Athabasca de bien vouloir s'approcher, si quelqu'un d'autre veut les accompagner... vous êtes deux seulement, c'est suffisant. Inscrit ou non inscrit? Je ne sais pas si vous avez déjà témoigné devant un comité parlementaire, mais veuillez placer les micros bien en face de vous, un par personne. Nous essayons d'obtenir un rapport écrit de tout ce qui a été dit dans cette pièce, par conséquent il est important de ne commencer à parler que lorsque la lumière rouge s'allume. Cela peut causer un léger retard, à l'occasion mais ceci est pour l'enregistrement dont se servent ensuite les dactylos.

Je voudrais nous présenter, je ne crois pas que vous étiez ici au début de la séance, je me nomme Jim Hawkes et je préside la séance aujourd'hui. Je suis député de Calgary. A mes côtés, Gilles Marceau, co-vice président du comité, et député de Jonquière; Bruce Lonsdale, député de Cobalt dans le nord de l'Ontario et John McDermid, député de Brampton-Georgetown, qui est situé juste au nord de Toronto. Nous avons donc deux députés de l'Ontario, un du Québec et un de l'Alberta. Le comité comprend trois autres membres qui ne sont pas présents aujourd'hui, un de Terre-Neuve, un du Québec et un du Manitoba. Une des raisons pour lesquelles nous avons un rapport écrit c'est qu'ils auront l'occasion de lire les témoignages même s'ils ne sont pas présents aujourd'hui.



[Text]

give them a chance to read the testimony even though they cannot be with us.

We have approximately 45 minutes and that would include any time you are to take in terms of presentation. With the remaining time we would move to questions. We have had testimony from the national groups, the Brotherhood and so on; we have had a fair amount of testimony from local groups as well. I think we find that the information that can be given to us which really deals with the local situation is the most helpful to us in getting our heads around what the real problems are. Hopefully we can come up with some recommendations that will then be accepted and will make the world a little better place. So I turn it over to you.

**Mr. Pat Mercredi (Executive Co-ordinator, Athabasca Tribal Council):** First of all, I just got back this morning from Quebec City where we were having our constitutional conference as well as other matters. So I would like to extend our appreciation to the board, on behalf of the chiefs and the chairman of the board of the Athabasca Tribal Council.

Apparently there are five Indian chiefs in the small communities within the surrounding areas. This includes Fort Chipewyan where there is a Cree band and also a Chipewyan band who have tracts of land reserves in the area. Then there is Fort McKay which you are probably familiar with. It is only about 60 miles from here and maybe 10 miles from where the main industry is right now at Syncrude. Then 30 miles out of here we have the Janvier band, and Amoco is right on their reserve as well. So they are right in the middle of industry too. Then we have the Janvier band, which is approximately 80 miles from here, and 30 miles from there we have Gulf Oil operating on their doorstep. So you can imagine how we are being surrounded here and there.

There are only two communities that are not really directly affected. Closest to the industry are the Fort Chipewyan Indians, but they still have the aftershocks, and the concern we all have in Canada today is the environmental pollution problems which we are still combating and which we still have to answer to. I have a brief for submission to the task force for discussion only, at this point in time, so that we can open negotiations in terms of what we are trying to do in this area.

We are quite a young organization in terms of existing organizations such as the national and provincial organizations. It has just been recently that regional councils such as ours have developed in Alberta. Ours started in 1977 and there are others in Alberta. We deal with regional concerns such as this place, for example, and it is working quite well, to some degree, because we are able to speak on our own behalf.

The main objectives of the tribal council, if you know what their mandate is—their mandate is similar to that of provincial organizations such as the Indian Association, but only for a specific region such as this. The reason why they got together was to have a unified voice to make presentations and briefs, as with the people here.

[Translation]

Nous avons 45 minutes environ, y compris le temps de votre exposé. Nous passerons ensuite aux questions pour le temps qui restera. Nous avons entendu des témoignages de groupes nationaux, les fraternités par exemple, nous avons également entendu les témoignages de groupes locaux. Les renseignements que nous pouvons obtenir concernant les situations locales nous aident beaucoup à déceler les véritables problèmes. Nous espérons pouvoir présenter des recommandations qui seront acceptées et qui rendront la terre un lieu où il est un peu plus agréable de vivre. Je vous donne maintenant la parole.

**M. Pat Mercredi (coordinateur administratif, Conseil des tribus de l'Athabasca):** Je voudrais tout d'abord vous dire que je suis revenu de la ville de Québec ce matin où s'est tenue notre conférence constitutionnelle et d'autres discussions. Au nom des chefs et du président du Conseil d'administration du Conseil de tribu d'Athabasca je voudrais vous dire que nous apprécions cette invitation.

Il y a apparemment cinq chefs indiens dans les petites municipalités autour de cette région. Cela comprend Fort Chipewyan où vit une bande crie et également une bande Chipewyan qui possèdent des territoires dans la région. Il y a ensuite Fort McKay que vous connaissez probablement. Cet endroit est situé à 60 milles environ d'ici et à 10 milles environ de la principale industrie, Syncrude. A 30 milles d'ici, vous avez la bande Janvier et Amoco se trouve dans cette réserve. Par conséquent, ces réserves se trouvent au beau milieu de l'industrie. La bande Janvier, vit à quelque 80 milles d'ici et Gulf Oil se trouve juste à la sortie de la réserve, à 30 milles de là. Vous vous rendrez compte combien nous sommes entourés.

Il n'y a que deux municipalités qui ne soient pas directement touchées. Ceux qui sont le plus près de l'industrie se sont les Indiens de Fort Chipewyan, mais ils subissent les contrecoups et nous nous inquiétons tous au Canada aujourd'hui des problèmes de la pollution de l'environnement, nous luttons contre elle et il nous faut toujours trouver des solutions. Je présente un mémoire au groupe d'étude aux fins de discussion seulement, pour le moment, afin que nous puissions commencer à négocier sur ce que nous essayons de faire dans cette région.

Nous sommes une organisation très jeune comparativement aux organisations existantes, sur le plan national et provincial. Ce n'est que récemment que les conseils régionaux comme le nôtre ont vu le jour en Alberta. Le nôtre a vu le jour en 1977, mais l'Alberta en compte d'autres également. Nous nous occupons de préoccupations régionales, ici par exemple, et tout fonctionne très bien, jusqu'à un certain point, parce que nous pouvons parler en notre propre nom.

Les principaux objectifs de conseil de tribu, je ne sais pas si vous connaissez son mandat, il est semblable à celui des autres organisations provinciales, les associations indiennes notamment, mais il a trait particulièrement à une région donnée comme celle-ci. Nos organisations se sont regroupées parce qu'elles voulaient une voix unifiée pour présenter des mémoires, des exposés, comme c'est le cas ici présentement.

## [Texte]

I am going to try to be as informal as I can. That is the only way I can speak. I can speak openly that way. Currently within the council we have a few organizations. One is called the Athabasca Tribal Council Society, which deals specifically with politics—the political end of it and this type of thing—and then we have the Athabasca Tribal Council Foundation, which deals with matters such as employment and training and anything nonpolitical. Then we have another organization, a corporation, which has not really got off the ground yet, but will, depending on how things develop in the next five years in equity participation, joint-venture programs, and all these things. We are looking towards part of our dream, I guess you could call it that, of being part of this great development in this area at this time, with the nonrenewable resources we have.

I guess the main concern of the region is for the native people to be part of the development in the area. That is very, very important. There is no alternative at this time in our country. There has to be development. There is no way we can stop it, and we know that. But at the same time, we would like to participate in this venture as well, because we are dealing with nonrenewable resources. We do still have our status as treaty Indians in the area, although it is being questioned by our European friends, in most cases. It is in the tables of the Constitution today. That has been going on for years.

But I do not want to get into politics here. We are asked to get into the actual employment training, the bread and butter of the people in the area. That is what we are concerned about. That is important.

At present we have what you would call an outreach program within the Athabasca Tribal Council, operated by the Tribal Council Foundation, and their main mandate is—we have people in each community, something we never had before—to try to come up with a job bank in the area to develop our people. This started only four months ago, and they are still in the organizational process. They are only now getting into the mainstream of doing things. Actually, we have to train our people on reserves in exactly what they should be doing. Those are the growing pains we are going through right now.

We have been sponsored by the Employment Native Manpower Division. They have given us approximately \$150,000 to operate for the year, within the five areas. Jimmy Deranger is the co-ordinator of that particular program. It is being run successfully to date, although there is still a lot of work to be done.

Whenever we negotiate or we bring forward our briefs and things, it is always important to bring up the historical relations we have had with the people coming into the country here. One of them is the conditions of natives today, and how they are treated by different levels of government, federal, municipal, provincial, and also industry, which is the oil companies. Therefore the Athabasca Tribal Council Foundation would like to take this opportunity to thank the Parlia-

## [Traduction]

Je voudrais essayer de présenter les choses aussi simplement que possible. Je ne puis parler que de cette façon, et cela me permet d'être très ouvert. Nous avons présentement au conseil quelques organisations dont l'une s'appelle la Société du conseil de tribu de l'Athabasca. Elle traite surtout de questions politiques, de l'aspect politique des choses par exemple. Nous avons ensuite la fondation du Conseil de tribu de l'Athabasca qui traite de questions d'emploi, de formation, de sujets non politiques. Nous avons aussi une autre organisation, une société, qui n'a pas encore vraiment démarré, mais qui prendra éventuellement de l'essor, si les choses se passent bien au cours des cinq prochaines années en ce qui a trait à la participation aux actifs, aux programmes de participation, etc. Nous souhaitons voir se réaliser notre rêve de faire partie de cette gigantesque exploitation de la région à ce moment-ci, à cause des ressources non renouvelables dont nous disposons.

Le souci principal de la région c'est que les autochtones fassent partie de cette exploitation régionale. C'est très très important. Il n'y a pas d'autre choix à ce moment-ci au pays. Cette exploitation doit avoir lieu. Nous ne pouvons pas l'arrêter, nous le savons. En même temps, nous voudrions participer également à cette entreprise, parce que nous avons affaires à des ressources qui sont non renouvelables. Nous avons toujours notre statut d'Indiens inscrits dans la région, même si nos amis européens dans bien des cas le remettent en question. Il fait partie de la Constitution aujourd'hui. Il en fait partie depuis des années.

Je ne veux pas aborder des questions politiques à ce moment-ci. On nous demande de participer à l'emploi et à la formation présentement, c'est le gagne-pain de nos gens dans cette région. Voilà ce qui nous préoccupe. La question est importante.

Nous avons présentement ce que nous appelons un programme d'extension au sein du Conseil de tribu d'Athabasca, il est géré par la fondation du conseil et son principal mandat—nous avons des représentants dans chaque municipalité, ce qui n'existait pas auparavant—est de mettre sur pied une banque d'emploi dans la région pour former nos gens. Ce travail a débuté il y a quatre mois environ et on en est toujours à la phase de l'organisation. Ce n'est que maintenant que les choses commencent à se faire. Nous devons donc former nos gens dans les réserves pour les travaux qu'ils devront effectuer. Voilà les difficultés auxquelles nous faisons face présentement.

Nous avons été parrainé par la division de l'emploi des autochtones du ministère de la Main-d'œuvre. Elle nous a remis quelque \$150,000 pour l'année en cours, et pour les cinq régions. Jimmy Deranger est le coordonnateur de ce programme. Il fonctionne très bien jusqu'à maintenant, même s'il reste beaucoup de travail à faire.

Lorsque nous négocions ou lorsque nous présentons nos mémoires, par exemple, c'est toujours important de rappeler les relations historiques que nous avons entretenues avec ceux qui sont arrivés au pays. Nous soulignons d'abord les conditions des autochtones aujourd'hui, comment ils sont traités par différents paliers de gouvernement, fédéral, municipal, provincial, par l'industrie également, c'est-à-dire les sociétés pétrolières. Par conséquent, la fondation du Conseil de tribu de



## [Text]

mentary Task Force on Employment Opportunities for giving us this opportunity to make a presentation today.

The five tribes in northeastern Alberta, before the coming of the white man or Europeans, lived in harmony; we lived in harmony. We had our own sort of government. We had our own way of living. One of the important things that still exists is their relationship to the land, which is also important to development because of the tar sands.

• 1125

As you well know, values have changed, cultures have changed and developed ever since then. Natives in the north-east still hunt, fish and gather vegetation a bit today, but not so much. But I do not think this is going to be feasible if we look at how this whole thing is going to expand in the next 10 years—there will be Alsands, Gulf Oil from this end, and there are all kinds of experiments going on, like the experiment that is going to be going on in the Cold Lake area, there may be a lot of effects there. I have seen a report on that, you are probably aware of it. Therefore you are talking about acid rain, you are talking about all these other things, and hunting and fishing actually will not be viable in 10 to 15 years' time. So we, as people within this region, have to come up with a suitable alternative. That is the reason why we say we have to get in line with industry and try to sit down and figure out solutions to the problem, rather than always bickering about things.

Going back to the historical relationship, a socioeconomic impact was actually brought about by the first explorers and traders and the native people's lives began to change in important ways, in our social structure, stratification structure, and the status is still changing today. The socioeconomic impact upon our people can speak for itself. Actually, there are thousands of dollars being spent by consultants. It appears that there are recommendations upon recommendations coming in by, for example, the Northeastern Alberta Region Commission, they did a lot of studies in the area, and other people did all kinds of studies. Yet these recommendations are on the shelves collecting dust, really for some basic reason or other. We will be getting into that as we go along, why it is happening.

Natives in northeastern Alberta, as you well know, are approximately 80 to 90 per cent unemployed in the area of the wide industry we have today, and we try to figure out why. That is the reason why we hit pretty heavily upon the federal government last year to try to give us some money, which they did. That is how we got our \$150,000.

When you look at people, it does not matter who they may be, or whether they be white, green, brown, everybody has basic needs. We ourselves have our own basic needs in the surrounding communities, although according to the Northeastern Alberta Commission reports, their main objectives are to have everybody congregate here in the City of Fort McMurray. Their report seems to be pointing to that. As you all know, there is a moratorium set out for the Fort McKay area, for

## [Translation]

l'Athabasca désire saisir l'occasion qui lui est donnée de remercier le groupe d'étude sur les perspectives d'emploi qui lui ait donné cette occasion de faire un exposé.

Les cinq tribus du nord-est de l'Alberta vivaient en harmonie avant l'arrivée de l'homme blanc ou des Européens. Nous avions notre propre gouvernement, notre propre façon de vivre. L'une des choses importantes qui demeure et à laquelle il faut songer à cause de l'exploitation des sables bitumineux, ce sont leurs rapports avec la terre.

Comme vous le savez, depuis lors, les systèmes de valeurs et la culture ont changé et évolué. Les autochtones du nord-est s'adonnent encore aujourd'hui à la chasse, à la pêche et à la cueillette, mais moins. J'ignore s'ils pourront continuer si l'on songe à l'ampleur prise par les activités d'ici les dix prochaines années. Alsands et la Gulf Oil vont s'y installer, toute une série d'expériences, comme celle prévue dans la région de Cold Lake vont avoir lieu, non sans de nombreuses répercussions. J'ai lu un rapport sur cette question, et vous en avez sans doute entendu parler. Vous évoquez entre autres le problème des pluies acides, la chasse et la pêche ne seront vraiment plus rentables, d'ici dix ou quinze ans. Nous devons donc, ainsi que les habitants de cette région, trouver une solution viable. Voilà pourquoi il nous faut nous entendre avec l'industrie pour apporter une solution à ce problème et éviter de nous quereller continuellement.

Pour en revenir à la question des rapports historiques, l'arrivée des premiers explorateurs et marchands a eu des répercussions socio-économiques sur l'existence des autochtones qui s'est modifiée considérablement. Leurs structures sociales, ancestrales et leur place dans la société se sont modifiées et c'est encore le cas aujourd'hui. L'incidence socio-économique sur notre peuple est assez évidente et des consultants consacrent à cette question des milliers de dollars. Apparemment, les recommandations s'accumulent, la Commission régionale du nord-est de l'Alberta a d'ailleurs présenté de nombreux rapports sur les problèmes posés dans la région, et n'est pas la seule. Pourtant, ces recommandations ne donnent lieu à aucun suivi, et on se contente, pour une raison ou pour une autre de les empiler. Nous en exposerons les raisons un peu plus loin.

Comme vous le savez, 80 à 90 p. 100 des autochtones du nord-est de l'Alberta sont au chômage alors que cette région est très industrialisée et nous essayons d'expliquer ce phénomène. Voilà pourquoi, l'année dernière, nous avons insisté très énergiquement auprès du gouvernement fédéral pour qu'il nous accorde des fonds et nous avons obtenu \$150,000.

Quelle que soit la couleur de la peau—blanche, verte, brune—chacun a des besoins fondamentaux. C'est notre cas aussi dans les collectivités avoisinantes, même si, apparemment, l'objectif primordial des rapports de la Commission régionale du nord-est de l'Alberta est de concentrer la population à Fort McMurray. Comme vous le savez, on a imposé un moratoire au développement de la région de Fort McKay: les usines seraient trop proches, il y aurait des problèmes de

## [Texte]

example, because they say they are too close to industry to live there, because of pollution problems, or whatever, and they want somehow to move people out of there. I believe the recommendation concerning this other next door community, the Anzac Community they call it, the Indian reserve right there, as well as to move the families here, even build the schools here, but I do not think that is going to happen because this place is going to get too big, I think that particular thought has changed. As to the Janvier Band, I do not know about that part too well. It is too far for them to move. There is going to be a road passing by there so they are going to be going back and forth and there will be no problem. Ironically, what I do not understand as a native person, and I have a good education, is that let us say 30 miles from the City of Fort McMurray we have the Janvier band and about 60 miles from here we have the Fort McKay band, and while the people here in the City of Fort McMurray are enjoying the luxuries of our country today—they have a good standard of living; they do not have substandard housing as we have; they all have indoor toilets and they live comfortably—these little communities are still using outdoor toilets and have no central heating system and things of that nature. It may sound like we are belly-aching but you have to go there to see for yourselves and this is a very, very rich province, Alberta.

• 1130

I guess now I am going to get into specifics.

I think one of the problems that we have seen in our negotiations in the past, and I have been with the tribal council for just about a year and a half and one, is the jurisdictional problem we have with governments. Whenever we come up with some sort of a solution to something, one of the questions that usually comes up is: is it a federal jurisdiction because you are a treaty Indian, or is it a provincial jurisdiction? We try to negotiate with one and we are tossed back and forth, so we are more or less used like a pawn. So that is one problem we have had and are still having today. There is only one way to solve that and that is to make some policy changes that will accommodate our development in the area, resource development or human resource development—and I think that is what we are talking about here.

While this buck-passing is happening, we are destroying our own native people. I think if I were a European coming into a strange country I would make it a point to ensure that the original habitants of the land at least look good in the eyes of the world. I would take the steps necessary to do that if I were a European person. The substandard housing, the education level of grade 9, et cetera, all contribute to factors that make it difficult for our people to stay employed. We also have a lot of social problems—we have an alcohol problem and we are working very hard to try to combat that—because of the lack of resources and also because of a lack of participation on the part of the federal as well as the provincial governments and industry. I heard you question friends of mine, the Chamber of Commerce, and ask them, how can we deal with industry? I think the federal government, having jurisdictional powers in terms of developing the area, should make some policy changes

## [Traduction]

pollution, et on a recommandé de déplacer la population en dehors de cette région. Sauf erreur, une recommandation analogue a été présentée pour la communauté voisine d'Anzac, et la réserve indienne. On avait prévu de faire déménager les familles et d'y construire des écoles, mais je crois qu'on s'est ravisé de crainte que cette région soit surpeuplée. Quant à la bande de Janvier, je ne connais pas très bien cette région, et je crois qu'il faudrait les réimplanter trop loin. On va y construire une route de manière à ce qu'ils puissent se déplacer, sans que cela pose des difficultés. Ce qui est étrange et que je ne comprends pas, en tant qu'autochtone ayant un bon niveau d'instruction c'est qu'à 30 milles de Fort McMurray on trouve la bande de Janvier et à 60 milles d'ici celle de Fort McKay. Les habitants de Fort McMurray profitent de toutes les facilités offertes à notre pays aujourd'hui: un niveau de vie satisfaisant, des maisons confortables dotées de toilettes à l'intérieur, à l'inverse de nous—mais dans tous ces petits villages, les cabinets sont encore situés à l'extérieur et il n'y a pas de chauffage central. Ne croyez pas que nous nous plaignons pour le plaisir, il suffit d'aller jeter un coup d'œil sur place et l'Alberta est extrêmement riche.

Passons aux détails, à présent.

Je siège depuis un an et demi seulement au conseil tribal mais j'ai constaté que par le passé nos négociations ont achoppé sur le problème de juridiction avec les différents gouvernements. Chaque fois que nous approchons d'une solution on nous demande s'il s'agit d'une question relevant du fédéral, puisque nous sommes des Indiens inscrits, ou du provincial. Nous essayons de négocier avec l'un des deux paliers de gouvernement mais on ne cesse de nous utiliser plus ou moins comme des pions. Voilà le genre de problème que nous avons rencontré qui n'a pas encore disparu aujourd'hui. La seule manière de le résoudre c'est d'apporter des modifications aux politiques qui s'adapteraient à l'exploitation de nos ressources tant humaines que matérielles et c'est bien de cela que nous discutons ici.

Tout le monde se rejette la responsabilité, mais ce sont les autochtones qui écopent. Si j'étais Européen nouvellement arrivé dans un pays étranger, je veillerais à ce que les premiers habitants du pays fassent bonne figure à l'extérieur et j'adopterais les mesures qui s'imposent. Les logements infects, le niveau d'instruction ne dépassant pas la 9<sup>e</sup> année sont des obstacles au maintien de l'emploi pour notre peuple. Nous sommes aussi en butte à de nombreux problèmes sociaux—dont l'alcoolisme que nous faisons de notre mieux pour combattre—dus à l'absence de ressources et de participation des autorités fédérales, provinciales, du gouvernement et du secteur privé. Je vous ai entendu demander à certains de mes camarades de la Chambre de commerce comment il fallait s'y prendre avec le secteur privé. La mise en valeur de la région est, en partie, du ressort du gouvernement. Il devrait donc s'entendre avec le secteur privé pour apporter des changements



*[Text]*

with industry to accommodate for the kinds of things that I am talking about, employment and training and these types of things.

We are always combatting other institutions as well, for example, Keyano College. If governments, federally and provincially and municipally are not part of the solution, then they are part of the problem. So take it from there.

In an area where there is equal opportunity for the unemployed native people this opportunity has been hindered by rules and regulations and this is what I am talking about here in reference to Keyano College and industry—by the training centres such as Keyano College who classify our natives in three categories: standbys, waiting lists and preferential treatment. This only shows how much the training centres really want to help our natives. Local unions, the labour union and operating engineers would accept native membership if the natives are employed within the working probationary days; however, too often the natives are terminated before their dates. Industries who try to employ natives and those who are employed take the stand that they have done a favour by employing natives—a favour. Those who do not employ natives use the excuse that the natives did not meet their requirements. So again there is buck-passing. There are all those little things going on. You can see why we are very under developed. In northeastern Alberta with an education level of Grade 9, how can they meet the requirements?

• 1135

As to our future intentions, I raise a matter of urgent and pressing importance. As I read in your Standing Orders 65.(8), this special committee of which you people are members has come here today to listen to the views, opinions and briefs of various organizations and industries. However, the Athabasca Tribal Council would appreciate your utmost attention because of the appalling health conditions which I already related to you, and the education, housing, under-employment and unemployment conditions of the natives residing and/or working in the oil sands region.

One of the first questions which comes to the minds of industry, government, and perhaps this special Committee on Critical Skills for the '80s is what plan does the Athabasca Tribal Council have to undertake such a comprehensive topic? It would require an initial study to define the problems of barriers—barriers which restrict or promote the mobility of natives into the existing programs, and which regulate who will get into training programs with the federal government's respective departments? That is another question which probes the minds of our leaders as they struggle every day to improve conditions; they are always confronted with these barriers. So both sides are always there on that question.

*[Translation]*

politiques qui permettront la réalisation de progrès dans le domaine de l'emploi et de la formation, etcetera.

Nous menons un combat constant sur d'autres fronts dont celui, par exemple, du Collège Keyano. Si les gouvernements fédéral, provinciaux et municipaux ne contribuent pas à apporter une solution au problème, c'est qu'ils en sont en partie responsables. C'est sous cet angle qu'il faut aborder la question.

Les autochtones en chômage, censés se voir accorder des chances égales, les ont vues amenuisées par des règles et règlements. Je parlais du Collège Keyano et du secteur privé: des centres de formation comme celui de Keyano placent les autochtones en trois catégories: ceux qui sont en standby, ceux qui sont placés sur une liste d'attente et ceux ayant un traitement préférentiel. Cela vous montre à quel point les centres de formation veulent vraiment les aider. Les syndicats locaux et ouvriers, les ingénieurs d'exploitation acceptent l'affiliation des autochtones pourvu qu'ils soient employés pendant la période d'essai. Malheureusement il arrive trop souvent que les autochtones perdent leur travail avant la date en question. Les industries qui s'efforcent d'embaucher les autochtones et les employés estiment qu'ils font une faveur en les embauchant. Les autres prétextent que les autochtones n'ont pas satisfait à leurs exigences. Encore une fois, chacun se rejette la responsabilité. Il y a toute une série de petites choses qui s'accumulent. Vous voyez pourquoi nous sommes en retard sur le plan du développement. Comment voulez-vous que les autochtones du nord-est de l'Alberta satisfassent aux exigences avec un niveau d'instruction ne dépassant pas la neuvième année?

Quant à nos intentions pour l'avenir, j'aimerais évoquer une question présentant un caractère urgent et pressant. J'ai lu le règlement 65.(8) et le comité spécial dont vous êtes membres s'est déplacé aujourd'hui pour entendre l'opinion, le témoignage et la lecture des mémoires des divers secteurs et organismes. Le Conseil tribal de l'Athabasca vous demande instamment de consacrer toute votre attention à ce problème pour les raisons que je vous ai déjà énoncées, les conditions d'hygiène désastreuses, l'enseignement, les habitations, le sous-emploi et le chômage sévissant dans la région des sables bitumineux où vivent et/ou travaillent les autochtones.

L'une des premières questions auxquelles songe le secteur privé, le gouvernement et peut-être les membres du comité spécial porte sur la pénurie de spécialistes pour les années 1980 et sur la façon dont le Conseil tribal de l'Athabasca entend régler ce genre de problème? Il faudrait entreprendre une première étude visant à définir les obstacles ou les encouragements à la mobilité des autochtones dans le cadre des programmes en vigueur qui régissent la participation aux programmes de formation des différents ministères fédéraux. Voilà encore une question sur laquelle achoppent nos dirigeants qui se démènent quotidiennement pour améliorer les conditions et qui se heurtent à de tels obstacles. Cette question comporte donc toujours deux aspects.

## [Texte]

With respect to literature about native patterns, as I indicated there is no problem with study in this area. There are all kinds of it. We have done a lot of it ourselves. However, there were seven points which came to our minds while we were going through the whole thing, and these we list on page 6: economic, education and training, political, social and cultural, et cetera. I can be more specific as I go along. These barriers themselves indicate the very reasons why natives never make it with industry compared to other sectors of the population in our modern day society.

How can we as native leaders overcome each barrier if we want to reverse the numbers from unsuccessful rates to gradual declines, and increase the success rates? Each barrier requires the utmost study by native experts who understand the beliefs, values and attitudes of the native people. Only the natives can reverse this trait and pattern. Consequently, of course, in conjunction with policy changes that may have to be requested.

We have no alternative but to proceed as quickly as possible, especially in a region where the attention is on the future development. According to our research, and the last forecast we have seen, 24,380 jobs in the various skills will become available within the next 10 years in northeastern Alberta. We are looking at 24,000 jobs, roughly. Every time I say some of these things, there seems to be a political connotation, but I guess we cannot get away from that.

Today the natives are assured that development is not on their side. We know that to some degree as traplines, hunting grounds, and fish from rivers are polluted. A recent incident in this community was when one family's home was destroyed; no problem—just bulldoze it; get the people out of the way and the heck with anything, to make room for development. No consideration was shown for any human values; nothing; no respect was shown. We see that everywhere we go. There are no exceptions here. I guess one of the things we are trying to hold back are those kinds of things. We want to gain respect within our society in this mainstream, if we want to remain Canadians.

• 1140

Let us, as natives in northeastern Alberta, come together with respective officials of government and presidents of companies and unions for solutions. I have indicated our appreciation that you have come here to listen to me, taking your time when you could be out golfing.

What initiatives should native leaders, officials of government and presidents of companies and unions take to see that employment requirements are met to meet the needs of native people in northeastern Alberta? Again, we come back to the same question. Would recommendations before this special committee make the first initiative or would this special committee accept recommendations or would they say it was formed to listen to every sector of the Canadian population? That is one question I will be posing to you as we go along.

## [Traduction]

Pour ce qui est des documents relatifs aux structures autochtones, les rapports dans ce domaine ne manquent pas. Ils sont pléthores et nous-mêmes en avons rédigés beaucoup. Toutefois, nous avons voulu insister sur 7 points dont vous trouverez la liste à la page 6: l'économie, l'éducation et la formation, les aspects politiques sociaux et culturels, etc. Je vous donnerai des détails sur cette question un peu plus loin. Ce sont précisément ces obstacles qui expliquent pourquoi les autochtones ne percent pas dans le secteur privé, par rapport aux autres secteurs de la population de notre société moderne.

Comment les dirigeants autochtones pourraient-ils surmonter chaque obstacle, renverser la vapeur et accroître les performances? Chaque point devrait être étudié très attentivement par les spécialistes autochtones qui comprennent les croyances, le système de valeurs et les attitudes de leur peuple. Seuls les autochtones arriveront à renverser la vapeur mais il faudra que leurs efforts soient suivis de la réforme politique qui s'impose.

Notre seule solution, c'est d'intervenir le plus rapidement possible surtout dans une région axée sur la mise en valeur. D'après nos recherches et les prévisions les plus récentes que nous ayons consultées 24,380 emplois spécialisés seront créés d'ici les 10 prochaines années au nord-est de l'Alberta. Nous comptons en gros sur 24,000 emplois. Chaque fois que j'affirme ce genre de chose mes propos semblent avoir une connotation politique mais je n'y puis rien.

Aujourd'hui les autochtones sont convaincus que la mise en valeur n'est pas dans leurs intérêts. Nous le savons, dans une certaine mesure, les pièges, les terrains de chasse, le poisson des rivières, tout est pollué. Un incident a eu lieu récemment dans la communauté: la maison d'une des familles a été détruite, on a envoyé les bulldozers, sans penser au sort réservé à ses habitants simplement pour faire de la place à la mise en valeur. On n'a absolument pas tenu compte de valeurs humaines et on a constaté aucune marque de respect ni pour les gens, ni pour le reste. C'est partout pareil et ici on ne fait pas d'exception. C'est précisément ce genre d'opérations que nous voulons contrer. Si nous voulons demeurer Canadiens il faudra que l'ensemble de la société nous respecte.

Il faut que les autochtones du nord-est de l'Alberta, les représentants des gouvernements respectifs, les présidents des sociétés et des syndicats unissent pour chercher des solutions. J'ai déjà signalé que nous vous savions gré d'être venus jusqu'ici pour entendre notre témoignage alors que vous auriez pu aller jouer au golf.

Quelles initiatives les dirigeants autochtones, le gouvernement, les présidents de compagnies et les syndicats pourraient-ils prendre pour veiller à ce que les critères d'emplois soient satisfaits et s'adaptent aux besoins des autochtones du nord-est de l'Alberta? Nous en revenons à la même question. Les recommandations présentées au comité spécial constitueraient-elles cette première initiative, le comité devrait-il accepter des recommandations ou peut-on considérer qu'il a été constitué pour entendre les revendications de tous les secteurs de la population canadienne? Voilà une question que je vous poserais ultérieurement.



## [Text]

This paper I am reading is just a discussion paper so there will be more recommendations as I go along. As I indicated, we are still a young organization and we have a lot of work to do in terms of developing our own organization to stand in line with industry, which is sophisticated, as well as with government. There is still lots of work to be done. We have three recommendations here and, as indicated, I will be adding others.

The Athabasca Tribal Council would like to take this opportunity to point out the following recommendations: that training programs be made available to upgrade basic and technical skills, and this particular recommendation pointed towards government and industry, not just government; that every effort be given to graduates from training to be placed in employment with the public and private sectors; and that funds be made available to conduct research projects to identify problems, barriers, needs of native people in industry, goods and services, and types of jobs and programs.

Another recommendation I have already mentioned is in terms of economics. Just getting employment on the job is not a solution, really, because when you are working for someone you are only fulfilling a short-term contract and you could be fired the next day. Since our land is going to be polluted in any event, I think there has to be some type of compensation brought forward by industry, and I believe the federal government should take that into consideration.

We have to have equity participation in the area. In other words, let us say 50 years from now when all the oil from this whole place has been extracted and all the rivers and streams are polluted, then what? The communities will still be there and what do we have to fall back on? We cannot pick berries; we cannot fish—that is part of our livelihood—all the streams are polluted. I do not think this question is posed only to native people, I think it is posed also to all people in Canada. I believe that particular question is important for future generations of Indians and future generations of this whole nation.

It is a very, very crucial point that we are looking at at this time—I think we all are—but for some reason or other because of industry we seem to put blinders on and do not combat the issue and look only at the economics of it; the spinning wheel is moving all the time because of the enterprise system we are under here.

We need equity participation in employment, training and joint ventures, these types of things, so we can at least be self sufficient because there are billions of dollars in this area, there is a lot of money in the oilsands. A lot of the money is going to the United States. I guess that particular questions in the minds of the federal people. We have an oil sheik here in Alberta, so that it from there. A lot of it is going to the States, part of it is going to the State, part of it is going to the federal coffers, but at the same time, none is going to the native people in the area. That is the kind of thing we are talking about.

Equity participation is very, very important because at least we will be able to reinvest moneys and be in step with the

## [Translation]

Le document que je vous lis doit servir de base à nos discussions, aussi vous présenterai-je des recommandations supplémentaires plus tard. Comme je vous l'ai dit, notre organisation en est encore à ses premiers pas il nous reste beaucoup à faire pour l'élargir et la mettre à la hauteur du secteur privé dont l'organisation est très complexe ainsi que du gouvernement. Nous n'en avons pas encore fini. Voici trois recommandations et j'en ajouterai d'autres.

Le Conseil tribal de l'Athabasca profite de l'occasion qui lui est donnée pour exposer les recommandations suivantes: que des programmes de formation orientée sur l'amélioration des compétences techniques et de base soient mis sur pied et cette recommandation s'adresse au gouvernement et à l'industrie et pas seulement au premier; que l'on s'efforce de placer dans l'entreprise publique et privée les diplômés ayant suivis des cours de formation; que l'on consacre des fonds à des projets de recherche visant à définir les problèmes, les obstacles, les besoins des autochtones dans le secteur industriel, des biens et services ainsi que le genre d'emplois et de programmes nécessaires.

L'autre recommandation que j'ai évoquée a un caractère économique. La solution ne consiste pas essentiellement à trouver un emploi car il ne s'agit que de contrats à court terme ne présentant aucune sécurité. Puisque de toute manière nos terres vont être polluées, l'industrie devrait nous verser une compensation dont le gouvernement fédéral devrait tenir compte.

Il faut aussi que nous obtenions une part d'intérêt dans l'exploitation de cette région. Supposons que d'ici 50 ans tout le pétrole ait été extrait, que les rivières et les cours d'eau soient pollués, qu'advient-il de nous? Les communautés seront toujours là et de quoi vont-elles vivre? Il ne sera plus question de cueillette des baies ou de la pêche—dont nous tirons notre subsistance—puisque tous les cours d'eau seront pollués. Cette question ne se pose pas seulement aux autochtones mais aussi à tous les Canadiens. Elle est importante pour les générations d'indiens à venir et pour l'ensemble du pays.

Il s'agit là d'une question extrêmement cruciale mais pour une raison ou une autre, à cause peut-être de l'industrie nous nous mettons des œillères, évitons le combat et envisageons uniquement l'aspect économique. En effet, la roue doit tourner étant donné le système d'entreprise qui nous régit.

Il faut que nous obtenions une part d'intérêt dans le domaine de l'emploi, de la formation, des entreprises en coparticipation etc. de manière à ce que nous puissions devenir au moins autonomes. La région des sables bitumineux représente des milliards de dollars dont une grande partie est expédiée aux États-Unis. Je suppose que le gouvernement fédéral ne l'oublie pas. L'Alberta est placée sous la coupe d'un sheik du pétrole. Une grosse partie des sommes est expédiée aux États-Unis, l'autre est versée dans les caisses fédérales mais les autochtones de la région n'en voient pas la couleur. Voilà, il ne faut pas l'oublier.

Il est extrêmement important que nous obtenions une part d'intérêt qui nous permettrait au moins de réinvestir et d'arri-

## [Texte]

people today. We can hold our heads high and say, look, we are living well, we have good homes. I hope the attitude of our European friends will change in the future; it has not changed much, as yet. That is the sort of thing we are going into.

• 1145

Another thing is that when Europeans came to this country, they were welcomed into the country, although there were Indian wars and what have you. But we made a treaty, in good faith, that both sides would prosper. If you look back in history, the treaties, as they were signed by the Fathers of Confederation, were made in good faith—both had to prosper, that was the whole purpose of the peace treaty. So far, only one side has prospered and that is the reason why I am here today.

This is the situation today. As I indicated, there is a lot of work to be done. We have to have some kind of co-operation from the federal government as well as the provincial governments, and of course, industry. At the present time, we are talking with industry. We have been doing a lot of public relations with industry trying to make our voice heard. So far, they have been listening to us, they are prepared to sit down with us to some degree, but we still have to iron out our own specific points.

At the present time, these are our four recommendations.

I will go back to the question now. Would the first initiative be to make recommendations before this special committee and would this special Committee accept these recommendations, or would it say it was a forum to listen to every sector of the Canadian population? I do not know.

I understand the way this particular committee came about is because of the concern the M.P.s have in developing the area: that is how this committee came into existence. How are we to utilize this committee in the future in our dealings? This is the point I am trying to bring across this morning.

**The Vice-Chairman:** Perhaps I can answer your questions.

We have heard about 400 groups, I think, both in this country and in some other countries, as well, in the course of 12 months. We have a mandate from the Parliament of Canada to make a report by the end of June that would contain our sense of recommendations that come from the collection of recommendations which we have received and then the committee ceases to exist. The report sits in public and would be shared—I think 30,000 copies are going to be printed, so that everybody who has appeared before us would have copies, all the government people, industry and so on. Then, I think it is up to the members of the committee as individuals, really, to push government. Through our speeches or whatever means of communication are available to us, we will continue to push and prod to see that the recommendations are accepted. We hope by distributing the report to enough people, that people like yourself will have a little bit of ammunition. In a sense, it is a study, and the testimony that

## [Traduction]

ver au même niveau que les autres. On peut marcher partout la tête haute et dire: "Écoutez, on vit bien, on a de belles maisons." J'espère que l'attitude de nos amis européens changera à l'avenir, mais je n'ai encore vu aucun progrès sur ce plan. C'est ce genre de choses qui nous intéresse.

J'aimerais d'autre part signaler que lorsque les Européens sont arrivés au pays, on leur a souhaité la bienvenue, malgré les guerres etc. On a, en toute bonne foi, signé un traité en vertu duquel les deux parties devaient prospérer. En remontant un peu en arrière, vous constaterez que les traités signés par les Pères de la Confédération l'ont été en toute bonne foi. D'ailleurs, l'objet de ces traités était de permettre aux deux peuples de prospérer. Il apparaît néanmoins que c'est toujours le même qui a prospéré et c'est pourquoi je suis ici aujourd'hui.

Voilà donc la situation actuelle. Comme je l'ai déjà dit, il reste encore beaucoup à faire. Il faut que nous puissions collaborer avec le gouvernement fédéral ainsi qu'avec les gouvernements provinciaux et bien sûr l'industrie. Nous avons d'ailleurs déjà entamé le dialogue avec l'industrie. Nous avons fait énormément d'efforts sur le plan des relations publiques pour nous faire entendre. Jusqu'à présent, l'industrie nous écoute; elle est prête à nous rencontrer, mais il nous reste encore à régler avec eux un certain nombre de questions.

Voilà donc nos quatre recommandations.

Je reviens donc à ma question. La première étape serait-elle de présenter des recommandations au comité spécial? Et ce comité accepterait-il ces recommandations ou dirait-il simplement qu'il souhaite donner l'occasion à tous les groupes de la population canadienne de faire connaître leur point de vue, sans pour autant devoir en tenir compte? Je ne sais pas trop comment cela doit se passer.

Si j'ai bien compris, le présent comité a été créé parce que les députés étaient préoccupés par le développement de cette région. J'aimerais savoir quels rapports nous entretiendrons avec le comité à l'avenir. C'est à cela que je voulais en venir ce matin.

**Le vice-président:** Je suis peut-être en mesure de répondre à vos questions.

Au cours des 12 derniers mois, nous avons rencontré environ 400 groupes, au Canada ainsi qu'à l'étranger. Nous avons été chargés par le Parlement canadien de déposer, d'ici la fin du mois de juin, un rapport qui contiendra des recommandations, puisées parmi toutes celles que nous aurons entendues et que nous approuvons. Une fois ce travail fait, le Comité sera démantelé. Le rapport sera ensuite rendu public. Je pense qu'on envisage de le faire imprimer en 30,000 exemplaires tous ceux qui ont comparu devant nous, les responsables concernés du gouvernement, de l'industrie, etc.. Restera ensuite aux membres du comité à exercer des pressions sur le gouvernement. Nous allons recourir à tous les moyens de communication envisageables, qu'il s'agisse de discours ou d'autres publications, pour voir à ce que nos recommandations soient acceptées. Nous espérons, grâce à une distribution suffisamment large du rapport, fournir des munitions à des personnes comme vous. Notre travail se résume en gros à une étude. Je



## [Text]

you have given us here today is not a great deal different from testimony we have heard from groups across the more northerly parts of Canada, regardless of problems—status and non-status people in particular.

I think members of the committee come from different backgrounds and if you could go back a year in our history, there would not be the understanding that we have today. There is an awareness, I think, in all of us that in the northern parts of Canada, regardless of racial background, we, as a nation have not provided much in the way of basic education. The situation is better today for the younger people, but we have a group of adults—give or take 10 years of 40, who are in the productive years of their lives, but the basic education is not sufficient to allow them to proceed to the more technical training, which is where the jobs are.

Certainly, we will be making recommendations in that area about what this nation should do to help people with their basic education.

I hope that is helpful.

**Mr. Mercredi:** Yes.

• 1150

**The Vice-Chairman:** We only have about ten more minutes, but I have a question for you. You mentioned 150 barriers: I just wondered whether you had the list written down.

**Mr. Jimmy Deranger (Athabasca Tribal Council):** The 150 barriers are specified barriers, however, we have concluded only seven as the most important ones. The elements of each barrier will determine if success or failure of an individual Indian in industry or a training centre would be accomplished. It requires utmost study by native people and by native groups—especially the Athabasca Tribal Council and the memberships to the Athabasca Tribal Council. Hopefully, we can proceed with the research that is necessary to overcome some of these barriers.

The regional economic development for this region is now in process and 17 industries will be developed in northeastern Alberta which will create 24,390 jobs. These barriers will have to be immediately considered by the Athabasca Tribal Council and I think the only way the Athabasca Tribal Council can proceed with this is to have funding released to them.

**The Vice-Chairman:** So it is a local document: those barriers are not something that you could share with us or give us a copy of.

**Mr. Deranger:** When you say local it comes to mind that you mean just Fort McMurray, but there are also the area and the regional aspects. I am confused, really, with respect to your question. You say local. Do you mean around Fort McMurray or do you mean . . . ?

## [Translation]

tiens d'autre part à préciser que ce que vous nous avez dit aujourd'hui ne diffère pas beaucoup de ce que nous ont expliqué d'autres groupes représentant les parties les plus au nord du Canada. Même si vos problèmes sont différents—et je songe ici en particulier aux situations différentes que connaissent les Indiens inscrits et les Indiens non inscrits—vos points de vue sont très rapprochés.

Les députés qui composent le Comité sont tous différents de par leur origine, leurs intérêts, leur région natale, etc., et je suis certain qu'il y a un an nous n'aurions pas pu arriver à l'entente que nous avons réussi à établir. Nous reconnaissons tous, je pense, que le Canada, en tant que pays, n'a pas offert grand-chose sur le plan de l'éducation de base aux habitants des parties les plus au nord, quelle que soit leur race. La situation s'est améliorée pour les jeunes, mais il ne faut pas oublier ce groupe d'adultes qui ont entre 30 et 50 ans, c'est-à-dire qui se trouvent dans la période la plus productive de leur vie. Ces personnes n'ont pas reçu une éducation de base suffisante pour pouvoir bénéficier maintenant d'une formation technique; et c'est justement dans les secteurs techniques qu'il y a le plus de possibilités d'emploi.

Nous comptons justement faire un certain nombre de recommandations sur ce que le Canada devrait faire pour résoudre ce problème de manque d'éducation.

J'espère que vous trouverez ma réponse satisfaisante.

**M. Mercredi:** Oui.

**Le vice-président:** Il nous reste qu'environ 10 minutes, mais j'aimerais vous poser une question. Vous avez parlé de 150 étapes. J'aimerais savoir si vous en avez la liste.

**M. Jimmy Deranger (Conseil tribal d'Athabasca):** Ces 150 étapes sont très clairement définies; sept d'entre elles sont prioritaires selon nous. Les éléments de chacune de ces étapes détermineront si un Indien réussira ou non dans l'industrie ou dans un centre de formation. Il faudra que les autochtones et les groupes qui représentent les autochtones, notamment le Conseil tribal d'Athabasca, étudient cette question de très près. Nous espérons pouvoir bientôt entreprendre les recherches qui s'imposent pour régler un certain nombre de ces problèmes.

Le programme de développement économique régional de cette région a déjà été lancé; il prévoit l'implantation de 17 industries dans le nord-est de l'Alberta, qui créeront quelque 24,390 emplois. Il faudrait que le Conseil tribal d'Athabasca puisse examiner toute cette question immédiatement, et elle ne pourra le faire que si on met à sa disposition les ressources nécessaires.

**Le vice-président:** Ce document a donc été préparé localement, et vous ne pouvez pas nous en fournir un exemplaire?

**M. Deranger:** Lorsque vous dites qu'il a été préparé localement il me semble que vous ne songez qu'à la région de Fort McMurray. J'aimerais signaler qu'il y a d'autres régions concernées. Je ne sais trop que dire en réponse à votre question. Parlez-vous de Fort McMurray ou plutôt . . . ?

[Texte]

**The Vice-Chairman:** I meant the region covered by the Athabasca Tribal Council.

**Mr. Deranger:** The region that is covered by the Athabasca Tribal Council is the region of northeastern Alberta. So each barrier has a direct effect on native people in northeastern Alberta, especially in the five communities.

In the five communities of northeastern Alberta the conditions are so appalling that it makes me sad, particularly as one who has gone to the communities and looked in the eyes of the mothers and the children who wander aimlessly each day hoping that conditions will change, but they never change.

I would hate to come back here five years from today and bring again to you what we have brought to you today. Hopefully, we can come to some solutions and some compromise so that at least some sort of direction will be taken within the next year or so. We just cannot let it sit, because the Indians here in northeastern Alberta are quite upset as well. Today it shows by the destruction of one home and a unified sort of intention that these problems will have to be solved by industry, government and Indian people—and particularly the native leaders.

**The Vice-Chairman:** Mr. McDermid and Mr. Lonsdale have some questions. We will start with Mr. McDermid.

**Mr. McDermid:** I will be brief, Mr. Chairman. One thing that I would like to say is that the member of Parliament for this area, Jack Shields, is very outspoken when it comes to the conditions in which the native Canadians are living in this area. I can tell you, as a member from a very large urban area in Ontario, that he has impressed the conditions upon me and my colleagues. So I am not surprised or shocked when I hear you talk this way or see your brief.

I want to cover a couple of programs that we have been told are fairly successful—maybe not being used fully yet, but fairly successful. One is the program where natives are brought to the Fort McMurray area, employed and put in jobs. Basic life skills are taught to the family and in fact the native Canadians end up buying the home, in many instances, that they are living in. Are you aware of that program; are you happy with that program; should it be expanded or changed in any way, shape or form?

**Mr. Mercredi:** You are talking about the Syncrude program, as well as other programs . . .

**Mr. McDermid:** Yes, that is right.

**Mr. Mercredi:** . . . like the commuting programs they are having.

I think Syncrude has done a fairly good job of employing at least 200 native people within its oil company. But then there are always side effects that I am seeing right now on the work site. There are walkouts because some people are saying Indians are getting preferential treatment in the jobs. There was a walkout sometime in the winter of this year and they are saying one thing, but I know they are saying something else, saying because of certain conditions they are walking out. So,

[Traduction]

**Le vice-président:** Je voulais dire par là la région gouvernée par le Conseil tribal d'Athabasca.

**M. Deranger:** La région couverte par le Conseil tribal d'Athabasca est le nord-est de l'Alberta. Chacune des étapes ou limites a une incidence directe sur les autochtones habitant le nord-est de l'Alberta, notamment les cinq communautés dont je vous ai parlé.

Les conditions de vie des habitants de ces cinq communautés du nord-est de l'Alberta sont déplorables. Je m'y suis moi-même rendu, et j'ai vu le désespoir dans les yeux des mères et des enfants qui erraient confusément, en espérant que les choses s'améliorent. Mais les choses ne changent jamais.

Si je devais revenir comparaître dans cinq ans et vous dire les mêmes choses . . . j'espère que nous en arriverons à des solutions ou du moins à un certain compromis qui permettra une amélioration sensible de la situation d'ici environ un an. Il faut que ça change, car les Indiens du nord-est de l'Alberta sont bouleversés par l'état actuel des choses. La destruction que l'on constate en témoigne bien. Il faudra, pour résoudre ces problèmes, que l'industrie, le gouvernement, les autochtones et notamment leurs chefs, s'entendent sur une marche à suivre.

**Le vice-président:** Messieurs McDermid et Lonsdale aimeraient vous poser quelques questions. Je vais d'abord donner la parole à M. McDermid.

**M. McDermid:** Je serai bref, monsieur le président. J'aimerais tout d'abord souligner que le député qui représente cette région, M. Jack Shields, ne mâche pas ses mots lorsqu'il parle des conditions déplorables dans lesquelles doivent vivre les autochtones habitant ces régions. Je tiens à vous dire qu'il a très bien expliqué la situation à mes collègues et à moi-même. C'est pourquoi je n'ai pas été étonné parce que vous avez dit.

J'aimerais discuter de quelques programmes qui ont remporté un certain succès. Dans le cadre de l'un deux, les autochtones étaient amenés à la région de Fort McMurray où on leur offrait des emplois. En général, on apprenait différentes choses à la famille dans son ensemble et bon nombre d'entre elles achetaient la maison qu'elles habitaient. Connaissez-vous ce programme, et en êtes-vous satisfait? Pensez-vous qu'il devrait être élargi ou modifié d'une façon ou d'une autre?

**M. Mercredi:** Vous voulez sans doute parler du programme de Syncrude ainsi que d'autres . . .

**M. McDermid:** C'est exact.

**M. Mercredi:** . . . comme les programmes de navettes.

Je pense que la société Syncrude a fait un effort très louable en embauchant au moins 200 autochtones. Mais il ne faut pas oublier les effets secondaires de mesures comme celles-ci, et j'en vois les conséquences au lieu de travail. Des débrayages sont organisés pour protester contre un présumé traitement préférentiel des autochtones. Il y a eu un débrayage l'hiver dernier notamment; les gens disaient que le débrayage avait été provoqué par d'autres conditions, mais je sais que ce n'est



**[Text]**

although the program is good, I guess that is another thing that we have to look at.

I am always going back to policy changes because there have to be policy changes: I guess that is the number 5 solution within the industry and government—also for the federal government to take the initiative because they have the jurisdiction over a lot of the resources of this country. I do not see any reason why they should not take that initiative: that is their mandate, although it is pretty hard to control because of the economics we live under.

But, going back to the question of that, I think it is good and I think more of that should be gone into—for example, especially the commuting program they have, because in removing a family, let us say, from Fort Chipewyan and bringing him here we have seen a lot of destruction in the family because of the separations and everything going on and because of the changeover from one cultural lifestyle and moving into Fort McMurray. That is the reason why we really favour this commuting system. The boys like that because that is the sort of lifestyle that they are brought up under. They like to work and then take four or five days off. This gives them the chance to get out and hunt and this type of thing and then come back in again.

**Mr. McDermid:** Has the Athabasca Tribal Council been working closely with the Alsands group? Has your council been working with Alsands?

**Mr. Mercredi:** We tried to work closely with them when they brought their hearing in last year or the year before. We were trying to get some agreement with them, and they said they did not want anything written in black and white as Syncrude did it. What do we do then? we said, because we have to have something written, otherwise they can always retract it and say they do not have to do anything. That has been the problem with us Indians for the past 100 years. We took everything for granted by way of trust, and that has not worked. Therefore, we have to have things in black and white and try to make some kind of agreement so that we can at least have something to fall back on.

• 1200

**Mr. McDermid:** You did have an agreement with Syncrude?

**Mr. Mercredi:** As far as negotiations with Alsands are concerned, our negotiations have been broken off ever since we took them to court. They went through the provincial court system and there they put in more blocks, legislation was passed through the province and they would not budge. Therefore, we knew that that would not work, so we took it to the Supreme Court of Canada and that is where it is sitting right now—pending, of course, the constitutional debates we are having here. Since then, we have been lobbying with the feds on pricing, and taxation agreements, and all these things. I believe, because the energy group came down here last fall, we

**[Translation]**

pas à cause de cela. Le programme en lui-même est peut-être bon, mais il faut voir l'ensemble du tableau.

Je reviens toujours à la nécessité d'effectuer des changements d'ordre politique, car ce sont les seuls qui comptent vraiment. Je suppose que c'est là la solution numéro 5 pour ce qui est de l'industrie et du gouvernement. D'autre part, je pense que le gouvernement fédéral devrait prendre l'initiative car c'est lui qui a la juridiction sur bon nombre des ressources du pays. Je ne comprends d'ailleurs pas pourquoi le gouvernement refuserait de prendre cette initiative, bien que je reconnaisse qu'il est assez difficile de contrôler une situation comme celle-ci étant donné la conjoncture économique actuelle.

Mais, pour en revenir à votre question, je trouve ces programmes très utiles et je pense qu'il y aurait lieu de les multiplier. Je songe, par exemple, au programme de navette qui avait été mis en place. Le fait de déménager une famille de Fort Chipewyan, par exemple, à Fort McMurray, provoque beaucoup de problèmes. Je connais personnellement des cas où le noyau familial a été détruit par les séparations, les changements culturels, les différents modes de vie, etc. C'est pourquoi nous appuyons ce système de navette. Les jeunes travailleurs aiment cela, car ça leur permet de continuer à vivre comme ils ont toujours vécu. Ils aiment travailler de façon continue, pour ensuite prendre quatre ou cinq jours de congé. Ça leur donne l'occasion d'aller chasser, de faire ce qui leur plaît, et revenir.

**Mr. McDermid:** Le conseil tribal d'Athabasca a-t-il collaboré de très près avec le groupe Alsands? Avez-vous eu des rapports avec lui?

**Mr. Mercredi:** Nous avons essayé de travailler de très près avec lui, lors de l'audience qu'il a organisée l'an dernier ou l'année d'avant. Nous avions alors essayé de conclure un accord avec eux, mais ils nous ont dit qu'ils ne voulaient pas qu'il y ait quelque chose d'écrit noir sur blanc, comme l'avait fait la société Syncrude. Nous leur avions alors demandé ce que nous devions faire, car il nous fallait quelque chose d'écrit. S'il n'y a pas de preuve écrite, ils peuvent nier leur promesse et refuser de faire quoi que ce soit. C'est d'ailleurs le problème que nous connaissons, nous les Indiens depuis plus de 100 ans déjà. Nous faisons trop confiance aux gens, et cela n'a jamais rien donné. C'est pourquoi nous exigeons maintenant qu'il y ait quelque chose d'écrit noir sur blanc, afin que nous puissions au moins retomber sur nos pattes.

**Mr. McDermid:** Avez-vous conclu un accord avec la société Syncrude?

**Mr. Mercredi:** Pour ce qui est de nos négociations avec Alsands, elles n'ont pas repris depuis que nous avons intenté un procès contre la société. L'affaire est passée par le système judiciaire de la province. Ils ont dressé de nouveaux obstacles, des lois ont été adoptées par la province, et la société a refusé de bouger. Nous savions que cela ne rimerait à rien, et c'est pourquoi nous avons saisi la Cour suprême du Canada et l'affaire. Nous devons attendre l'issue de la question constitutionnelle pour savoir ce qu'il en est. Depuis cette initiative, nous nous consacrons à faire du lobbying auprès des députés au sujet de l'établissement des prix, d'accords fiscaux, etc. Je

*[Texte]*

were able to make our voice heard. Some good recommendations were brought forward by the energy people, and they had the pricing and taxation clause put in for the employment and training, which is good.

**The Vice-Chairman:** Mr. Lonsdale.

**Mr. Lonsdale:** Thank you, Mr. Chairman. I think John has touched on both questions that I was going to ask. Perhaps I will pursue them a bit further in terms of specific numbers.

When the Syncrude and the Suncor projects were being constructed, how many native people were employed in those programs? How many of those native people we trained to take jobs on the operational side? How many native people are now actually on the job training, or being trained by these companies, at this time? Do you have any figures on that?

**Mr. Mercredi:** We do have some records of the position with Syncrude, and also their five-year projections. Approximately 200 at the present time are employed by Syncrude.

**Mr. Lonsdale:** How many were employed during the construction phase?

**Mr. Deranger:** During the construction phase a number of native people were employed, but it was only short-term employment and those who continued into the operation sector of the plant number about 300 today. That is with the Syncrude project.

With the Suncor project, I was speaking to one of the directors for native employment about a week ago, and he said that only 12 native people in a year have been on the training program and only two have completed it. He did not specify the number they have on the training program at the time when I questioned him. Perhaps he did not want to tell me, but I think there are more than 12, I think there may be 100 or so. The question is not the number of native people you have on a training program or in Syncrude or Suncor, I think it is a question of why there are not more native people on the training program. We could come to Syncrude and say, Syncrude we could give you 500 Indians, but we want to make sure that the 500 Indians do stay on jobs.

We also want to make sure that the Indian people who apply to Suncor—who maybe number less than those with Syncrude—do stay on the jobs. But the only way they are going to stay on the jobs is if these seven points and seven barriers that we have mentioned are thoroughly studied by native people. Only then will the native people stay on the job, as we know it.

**Mr. Lonsdale:** I lost my train of thought there for a minute.

The number of people that are being trained: you say maybe 100 have gone through training and then you say 12. I was not sure, you did not give me an exact figure. I am wondering how

*[Traduction]*

pense que si nous avons réussi à nous faire entendre, c'est grâce aux représentants de l'industrie pétrolière et de gaz naturel qui se sont rendus à Ottawa l'automne dernier. Ils ont fait de bonnes recommandations, et ils ont fait ajouter une clause sur la fixation des prix et la taxation en fonction de l'emploi et de la formation, ce qui est une bonne chose.

**Le vice-président:** Monsieur Lonsdale.

**M. Lonsdale:** Merci, monsieur le président. M. McDermid a soulevé les deux questions que je pensais poser. Par conséquent, je vais m'en tenir à cela pour l'instant, et ne vous demander que quelques chiffres.

Lorsque les projets Syncrude et Suncor ont été lancés, combien d'autochtones ont été embauchés? Combien de ces autochtones ont reçu une formation leur permettant d'occuper des postes opérationnels? Enfin, combien d'autochtones suivent à l'heure actuelle les cours de formation offerts par ces sociétés? Pourriez-vous me fournir ces chiffres?

**M. Mercredi:** Nous avons quelques chiffres sur la société Syncrude, et sur leurs projections quinquennales. Le personnel de Syncrude compte à l'heure actuelle environ 200 autochtones.

**M. Lonsdale:** Combien d'entre eux ont été embauchés pendant l'étape de la construction?

**M. Deranger:** Un certain nombre d'autochtones ont été embauchés lors des travaux de construction, mais ces emplois étaient uniquement à court terme. Seuls 300 d'entre eux sont restés, et ils occupent maintenant des postes dans le secteur opérationnel.

Voilà pour ce qui est du projet de la société Syncrude. Passons maintenant à Suncor. Il y a environ une semaine, je me suis entretenu avec l'un des directeurs de la société chargé de l'embauche d'autochtones. Il m'a dit qu'en un an 12 autochtones se sont inscrits au programme de formation et que, sur ces 12, seulement deux avaient terminé. Il ne m'a pas précisé combien d'autochtones participaient au programme au moment même où nous parlions. Il ne voulait peut-être pas me le dire, mais je pense qu'il doit y en avoir plus de 12. Ils sont peut-être au nombre de 100. Mais la question n'est pas de savoir combien d'autochtones sont inscrits à un programme de formation offert par Syncrude ou Suncor, mais plutôt de savoir pourquoi il n'y a pas davantage d'autochtones en formation. Nous pourrions très bien aller voir le directeur de Syncrude et dire: "Nous pourrions vous donner 500 Indiens, mais nous voulons être bien certains que ces 500 se verront offrir un poste après leur stage de formation."

Nous voulons d'autre part nous assurer que les Indiens qui font des demandes d'emploi auprès de Suncor—il y en a davantage qui envoient des demandes à Syncrude—obtiennent des postes et y restent. Le seul moyen d'y parvenir, c'est d'étudier ces sept points ou sept étapes que j'ai évoqués tout à l'heure. Selon nous, ce n'est qu'à ce moment-là que les autochtones garderont leur emploi.

**M. Lonsdale:** J'ai un peu perdu le fil de mes idées.

Revenons au nombre de personnes qui bénéficient du programme de formation: vous dites qu'il y en a peut-être 100 qui ont été formées, et vous dites après qu'il n'y en a que 12. Je



*[Text]*

many who have undergone training with Syncrude—if you can get a handle on that figure—have completed that training and have permanent jobs now with either Suncor or Syncrude? First of all that question, then, whatever the failure rate is, do you have any particular reasons why there is that kind of failure rate? Is it a question of the educational levels' not being adequate at this stage and having to be improved? That perhaps upgrading or pre-training classes have to be given to the native people to get them into a position where they are able to learn different skills, given the opportunity of course that they can be put on an apprenticeship program or a training program?

• 1205

**Mr. Deranger:** I hate to repeat myself again but it seems I have to do so to answer your question.

**Mr. Lonsdale:** I am sorry but I could not hear you. There was a little bit of noise.

**Mr. Deranger:** There are seven barriers which determine the success rate of a native person in industry, particularly in on-the-job training and in training centres, and each one has a direct effect if he is going to succeed in that on-the-job training.

**Mr. Lonsdale:** I take it then that the success rate is very low?

**Mr. Deranger:** The success rate is very low. We have a large turnover.

**Mr. Lonsdale:** You do not feel that the programs being offered by the major companies here are improving that success rate.

**Mr. Deranger:** I get the impression from what you are saying that you would like to make me contradict myself, but it is not a question of contradiction here. We are mainly concerned about the success rate of native people in industry and training. It is not a question of contradiction here.

**Mr. Lonsdale:** I am not trying to get you to contradict yourself; I am just trying to get you to be a little clearer perhaps in terms of... If you have identified some reasons why there are barriers to their being successful as trainees, are you in essence then saying that some of the programs being provided by Suncor and Syncrude and by the local officials are not adequate?

**Mr. Mercredi:** Perhaps I can answer part of the question, maybe not directly from these glossy reports that are brought out by some of these consultants. I have talked to some working-class people and they indicated to me that the job-enrichment programs within the industry are not as good as intended. In other words they again get the lowest jobs with no chance for advancement within the organization. So they become frustrated and then they get out.

**Mr. Lonsdale:** What they are giving you then is dead-end jobs.

**Mr. Mercredi:** Right. There is really not that much chance for development.

*[Translation]*

n'ai pas très bien suivi; vous ne m'avez pas donné de chiffres exacts. J'aimerais savoir combien d'Indiens ont reçu une formation à Syncrude et combien ont reçu une formation et ont depuis obtenu un emploi permanent soit à Suncor soit à Syncrude. D'autre part, quelque soit le taux d'échec, pourriez-vous essayer de me l'expliquer? Le problème est-il dû à une formation initiale ou restreinte? Faudrait-il rehausser les niveaux scolaires? Il serait peut-être bon d'offrir des programmes de recyclage ou de pré-formation aux autochtones pour leur donner de nouvelles compétences, en supposant bien entendu qu'ils puissent ensuite s'inscrire à des programmes d'apprentissage ou de formation?

**M. Deranger:** Je n'aime pas beaucoup me répéter, mais je devrai le faire pour répondre à votre question.

**M. Lonsdale:** Je m'excuse mais je ne peux pas vous entendre. Il y a un peu de bruit.

**M. Deranger:** Il y a sept étapes qui déterminent le taux de succès d'un autochtone dans l'industrie, surtout dans les programmes de formation en cours d'emplois et dans les centres de formation et chacun de ces facteurs a une incidence directe sur le taux de succès.

**M. Lonsdale:** Dois-je comprendre que le succès est assez faible?

**M. Deranger:** C'est exact. Nous faisons face à un taux de roulement assez considérable.

**M. Lonsdale:** Alors les programmes offerts par les grandes sociétés ne contribuent pas à améliorer le taux de succès?

**M. Deranger:** J'ai l'impression, d'après ce que vous dites, que vous aimeriez m'entendre vous contredire, mais il n'est pas question de contradiction ici. Nous nous intéressons surtout au taux de succès des autochtones dans l'industrie et dans les programmes de formation. Il n'est donc pas question de contradiction.

**M. Lonsdale:** Vous avez l'impression que j'essaie de vous entendre vous contredire? J'essaie tout simplement d'obtenir quelques éclaircissements, en termes de... vous avez fait allusion à certains facteurs qui les empêchent de réussir leurs stages. Cela revient-il à dire que certains programmes offerts par Suncor et Syncrude, ainsi que par les autorités locales, ne sont pas adéquats?

**M. Mercredi:** Je peux peut-être répondre à votre question en partie, sans puiser directement dans ces beaux rapports élaborés par certains experts. J'ai parlé à des travailleurs qui m'ont dit que les programmes d'amélioration de l'industrie ne sont pas aussi valables qu'on l'aurait voulu. En d'autres termes, ils doivent encore se contenter des emplois les moins intéressants qui n'offrent aucune possibilité d'avancement au sein de l'organisation. Ils deviennent alors tellement frustrés qu'ils partent.

**M. Lonsdale:** On vous donne donc des postes cul-de-sac.

**M. Mercredi:** C'est exact. Il n'y a vraiment aucune possibilité d'avancement.

## [Texte]

**Mr. Lonsdale:** Give me an example of a dead-end job in one of the companies that is any deader than a job anyone else has?

**Mr. Mercredi:** For example . . .

**Mr. Lonsdale:** A pipefitter or a welder or . . . ?

**Mr. Mercredi:** . . . if you are dealing with a tailing you are dealing with just manual work, and that is a dead-end job. There is really no chance for advancement.

**Mr. Lonsdale:** Do just Indians get those jobs or do other people have those jobs as well?

**Mr. Mercredi:** Well, I am only speaking from the Indians' point of view. I really do not know how the other people are being treated. As far as I know from what I hear from the people, some people are pulled out because they get a lot of hassles from the supervisory people, for example, as well as getting these poor jobs. They do not have a good enough job-enrichment program and so they pull out. I do not know the numbers, but that is going on right now.

**Mr. Lonsdale:** I would first of all suggest it would be useful to have some numbers in order to support your position.

**Mr. Mercredi:** Another thing is that it is very, very hard to get information from the oil industry. It is like pulling teeth, really.

**Mr. Lonsdale:** Have you sat down then to discuss some of these problems with the employers to see how you as a group might advise them?

**Mr. Mercredi:** No, we have not really sat down with them to discuss these matters. As I indicated, we just started this Outreach program; it has been operating for only three or four months. We have really not had a chance yet to get into the nitty gritty, the nuts and bolts of the whole thing. I think what we are concerned with at the present time here, as a tribal council, is to work on the hierarchy level with your government on policy changes. Everywhere I go I negotiate and talk with industry. There have to be policy changes within industry at a high level; they have to be convinced. The federal government also has policies within its jurisdiction, for example, which make it impossible to do anything. All they know is that there are problems. There have to be some kinds of policy changes.

**Mr. Lonsdale:** You are talking about policy changes. What policy changes are you talking about? Are you talking about affirmative-action programs? Are you talking about quota programs? Are you talking about specified no dead-end jobs for individual native people, that when they get a job opportunity that job has to have some degree of advancement and development; it just cannot be what I call a simple dead-end job.

I do not know if you have heard that term.

**Mr. Mercredi:** Yes.

## [Traduction]

**M. Lonsdale:** Pouvez-vous me donner un exemple d'emploi cul-de-sac dans ces sociétés par comparaison aux emplois disponibles ailleurs?

**M. Mercredi:** Par exemple . . .

**M. Lonsdale:** Tuyauteur ou soudeur ou encore . . .

**M. Mercredi:** . . . si on vous affecte à la décharge, c'est un travail strictement manuel et donc un poste cul-de-sac. Il n'y a vraiment aucune possibilité d'avancement.

**M. Lonsdale:** Sont-ce seulement des Indiens qui occupent ces postes ou bien est-ce que d'autres travailleurs font également ce genre de travail?

**M. Mercredi:** Eh bien, je ne parle que du point de vue des Indiens. Je ne sais vraiment pas comment les autres sont traités. Mais autant que je sache, certains sont parfois mutés parce qu'ils se font harceler par les contremaîtres en plus d'être relégués à ce genre d'emplois. Ils n'ont pas accès à un programme suffisant d'amélioration des compétences et c'est pourquoi ils partent. Je n'ai pas de données, mais c'est ce qui se passe à l'heure actuelle.

**M. Lonsdale:** Mais il faudrait peut-être que vous nous donniez des chiffres à l'appui de votre position.

**M. Mercredi:** Il est très très difficile d'obtenir de l'information des sociétés pétrolières. On dirait qu'on leur arrache les dents.

**M. Lonsdale:** Avez-vous rencontré les employeurs pour discuter de certains problèmes et voir de quelle façon, vous, en tant que groupe, pourriez les conseiller?

**M. Mercredi:** Non, nous n'avons pas vraiment abordé ces questions avec les employeurs. Comme je l'ai mentionné, j viens juste de commencer ce programme d'extension. Il n'est en vigueur que depuis trois ou quatre mois. Nous n'avons donc pas encore eu le temps de mettre les derniers détails au point. Je pense que ce qui nous intéresse le plus à l'heure actuelle, en tant que conseil de tribu, c'est de consulter la hiérarchie de votre gouvernement au sujet des changements de politiques. Partout où je vais, je négocie et je parle avec les représentants de l'industrie. Il est très important que des changements de politiques se fassent au niveau supérieur de l'industrie, mais pour ce faire, il faut les en persuader. Le gouvernement fédéral a également des politiques qui relèvent de sa compétence qui nous empêchent de faire quoi que ce soit. Ils connaissent l'existence des problèmes, mais ça s'arrête là. Il faut des changements de politiques.

**M. Lonsdale:** Vous parlez de changement de politiques, mais que voulez-vous dire exactement? Voulez-vous parler de programmes d'actions positives? Des programmes de contingentement? Voulez-vous parler plus particulièrement de l'opportunité de mettre un frein au travail cul-de-sac pour les autochtones individuellement, de sorte que lorsqu'un poste est créé, il doit d'abord offrir des chances d'avancement et ne plus être qualifié de poste cul-de-sac?

Je ne sais pas si vous connaissez cette expression?

**M. Mercredi:** Oui.



[Text]

**Mr. Lonsdale:** What are the specific policies? Those are part and parcel of some of the things we would like to be able to report on—the specific policies.

**Mr. Mercredi:** The only way I can really answer that question is to look at a total picture of what a community—Fort Chipwyau or Janvier for example—will look like. We did three to five-year planning in the past year, and we have identified six main categories which would fit into any community or any municipal area; for example, Fort McMurray. I have five here—there were six—and one is the administration of a particular band; that is one category. I will go back in more detail later. One main area is human resources, right now. That is the second category. The third category is infrastructure. I touched a little on it when I was talking about the standard of housing and all that. Then we look at economic development; I have already touched on that with equity participation. Then we are talking about land and pollution controls and things.

I can speak with my own opinion because I have been an administrator for 10 years, really, working directly with native people. For any community to develop, it has to have proper administration. In other words, it has to have the staff, people to enforce a lot of things. You cannot operate in a vacuum where you say, here is human resource development; we will work on that.

**Mr. Lonsdale:** How do those global policy changes, though, directly filter through to more training programs and better-trained native people for the job-place? How does that filter through quickly enough to give you the jobs and the skills to do the work and to make a reasonable living? You are talking about—I should not use the words “global policy”, but policies that have a heck of a lot to do with the over-all philosophy behind Indian Affairs and the federal government's approach to Indians. What we are trying to do at this point is say, how can the federal government specifically assist in training of the native people and how can the industry itself because more agreeable or amenable to the kinds of requests you might have to assist your people to get the better training and to get and keep those better jobs?

**The Vice-Chairman:** May I break in at this point. We are quite a bit over time. We have two more groups and we have a full afternoon, so that will be the last question—and I recognize that it could probably be answered for two hours.

**Mr. Mercredi:** Just to give you a little part, a lot of the questions you are throwing at me here would require—it is also in our recommendations—ensuring that we have enough bucks within our communities to come out more with specific questions of this nature, related to employment and training—because as I say, we do not have all the answers, but we do have problems. We need more development in the area. That is all we can say at this point. But we are prepared to sit down and keep on with the discussions even after you people have gone and have that dialogue open so we can have people in Ottawa try to implement some of the programs we are trying to initiate.

[Translation]

**M. Lonsdale:** Quelles sont vos politiques précises? Je parle des sujets sur lesquels nous aimerions présenter un rapport.

**M. Mercredi:** La seule façon de répondre à cette question, c'est de dresser un tableau d'ensemble de l'avenir d'une communauté comme Fort Chipwyau ou Janvier. L'année dernière, nous avons fait des plans pour les trois à cinq prochaines années et nous avons cerné six catégories principales qui sont applicables à toute communauté ou municipalité, par exemple, Fort McMurray. J'ai ces cinq catégories ici, il y en a six, une première serait l'administration d'une bande, mais j'y reviendrai plus tard. La deuxième catégorie, ce sont les ressources humaines. La troisième, l'infrastructure. J'en ai parlé un peu dans la discussion sur les normes de logement. Ensuite, il y a l'expansion économique dont j'ai parlé au sujet de la participation à la propriété. Il y a également les territoires et la population.

Je peux parler de ma propre expérience car j'ai été administrateur pendant 10 ans, toujours avec les autochtones. Pour qu'une communauté prenne de l'expansion, elle doit être bien administrée. Autrement dit, il faut disposer des employés nécessaires pour appliquer tous les principes. On ne peut pas fonctionner à vide en décidant, par exemple, de s'attaquer au fonctionnement des ressources humaines.

**M. Lonsdale:** Mais comment ces politiques globales se traduisent-elles en un plus grand nombre de programmes de formation pour mieux préparer les autochtones au milieu du travail? Ces politiques sont-elles appliquées avec suffisamment de diligence pour vous donner les emplois et les compétences nécessaires à un niveau de vie raisonnable? Vous parlez de politiques globales, et je ne devrais pas reprendre cette expression, mais vous parlez de politiques qui s'inscrivent dans la philosophie globale des affaires indiennes et de l'attitude du gouvernement fédéral envers les Indiens. Ce que nous essayons maintenant de savoir, c'est comment le gouvernement fédéral peut participer activement à la formation des autochtones et comment amener l'industrie à mieux répondre à vos demandes de formation?

**Le vice-président:** Permettez-moi de vous interrompre. Nous sommes légèrement en retard. Nous avons encore deux autres groupes à entendre cet après-midi; cette question sera la dernière. Je sais cependant qu'on pourrait y répondre pendant deux heures.

**M. Mercredi:** Je vais vous donner un aperçu du problème. Comme nous le disons dans nos recommandations, les sujets dont vous parlez cet après-midi sont des questions d'argent; il faudrait que nos communautés aient l'argent nécessaire pour étudier les problèmes d'emploi et de formation. Comme je le disais précédemment, nous ne connaissons pas toutes les réponses mais nous avons des problèmes. Il faut préciser tout cela. C'est tout ce que nous pouvons dire à l'heure actuelle. Cependant, nous sommes disposés à continuer les discussions même si vous n'êtes plus là et nous sommes disposés à continuer le dialogue afin que les gens à Ottawa puissent soutenir les programmes que nous essayons de mettre en œuvre.

[Texte]

That is the only way I can look at it. Also, from your point of view, although I could not really answer the kind of policy change we are talking about—when I say “policy change”, they are policies which should give native people a chance to bring that level—from grade 9 up to the same level as the rest of the people in this country. That is our goal, really. We want to get away from policies—for example, there are restrictions and things we have mentioned in the report—and try to make it easier for native people to train.

• 1215

**Mr. Lonsdale:** I would like to go on because there is a hell of a lot of things we could explore here, but I guess we are going to have to stop.

**The Vice-Chairman:** We really do have to stop. Thank you for testifying. I think my summary would be that the shift in policy direction should be not to do things for Indian people, but to do things with them.

**Mr. Deranger:** Yes.

**The Vice-Chairman:** If that were sincerely done with some resources, it would start to work itself out.

**Mr. Mercredi:** Yes. We are negotiable with, really.

**The Vice-Chairman:** Yes. I think you have given us that message with clarity, and I thank you for it. I am sorry that we do not have more time, but we do not.

**Mr. Mercredi:** Thank you for the opportunity to give our presentation. Welcome back to Alberta.

**The Vice-Chairman:** I call forward the McMurray Independent Oil Workers, with Mr. D. Marchand and anyone else you would like to bring forward.

While you are getting settled, I will just give you a couple of indications about procedure. I gather that you are willing to have everything on the record rather than off the record so, therefore, it is important that we speak into the mikes when the red light is on. If you have written material, we can append it in its entirety to our proceedings for the day. In making your presentation, you can read whatever you have, or verbalize and expand it. We would like you to leave us a little time for questions and we do have some time constraints.

**Mr. Don Marchand (President, McMurray Independent Oil Workers, Fort McMurray, Alberta):** I do not have anything written out but I have done a little bit of work on this subject in the last few weeks. To start with I would like to introduce Mr. Stan Garwon who is the secretary of our union and I am Don Marchand, President, McMurray Independent Oil Workers. First, I would like to welcome you to Fort McMurray and to say that we would like to see more of you come. I think it would help the people of Alberta if the governments were to work a little closer together and to check on exactly what is happening in Alberta. To give you an idea of just a few of the problems we have in Alberta, in March of this year, under the leadership of Peter Lougheed, new laws have come in. The laws are Sections 27 and 28 of the Labour Act, where we can be forced to work 12 hours a day, 7 days a week and, at the end, all we can get is 4 days off a month. If

[Traduction]

C'est la seule façon, pour moi, de voir les choses. Par ailleurs, bien que je ne puisse pas réellement préciser les changements de politiques que nous désirons, quand je parle de changements de politiques, je veux qu'on donne aux autochtones les mêmes possibilités d'éducation qu'au reste des Canadiens. Nous voulons faire monter notre niveau d'instruction, ne pas rester à la neuvième année, c'est là notre but. Nous voulons nous éloigner des politiques, par exemple, les restrictions dont nous avons fait état dans le rapport, nous voulons que les autochtones aient plus de possibilités de formation.

**M. Lonsdale:** J'aimerais qu'on continue cette discussion, car il y aurait encore énormément de choses que j'aimerais savoir, mais je pense que nous devons arrêter.

**Le vice-président:** En effet, nous devons arrêter. Je vous remercie de votre témoignage. Si j'ai bien compris, il faudrait cesser de travailler pour les Indiens et commencer à travailler avec les Indiens.

**M. Deranger:** Oui.

**Le vice-président:** Ce serait possible si on voulait vraiment réserver les ressources nécessaires.

**M. Mercredi:** Oui, nous sommes prêts à négocier.

**Le vice-président:** Oui. Votre message me semble très clair et je vous en remercie. Je déplore le manque de temps, vraiment.

**M. Mercredi:** Je vous remercie de nous avoir donné la possibilité de témoigner. Bienvenue en Alberta.

**Le vice-président:** J'invite maintenant M. D. Marchand des Travailleurs indépendants du pétrole de McMurray et, bien sûr, les autres témoins que vous voulez présenter.

Pendant que vous vous installez, je vais vous donner quelques renseignements sur la façon de procéder. Je crois savoir que vous voulez que tout soit consigné au procès-verbal; par conséquent il est important que vous fassiez vos interventions devant le micro lorsque la lumière rouge est allumée. Si vous avez apporté un mémoire, nous pourrions l'annexer à nos délibérations. Pendant votre exposé, vous pouvez lire votre mémoire ou discuter des sujets qui vous intéressent. Nous aimerions avoir un peu de temps pour vous poser des questions. Malheureusement, nous sommes limités.

**M. Don Marchand (président, Travailleurs indépendants du pétrole de McMurray, Fort McMurray, Alberta):** Je n'ai pas d'exposé écrit, mais c'est un sujet auquel j'ai réfléchi au cours des dernières semaines. Tout d'abord, j'aimerais vous présenter M. Stan Garwon, le secrétaire de notre syndicat et vous rappeler que je suis Don Marchand, le président des Travailleurs indépendants du pétrole de McMurray. Tout d'abord, j'aimerais vous souhaiter la bienvenue à Fort McMurray et vous dire que nous aimons recevoir des parlementaires ici. Je pense que les Albertains trouveraient avantage à une collaboration plus étroite des gouvernements qui verraient de près la situation albertaine. Je vais vous donner un aperçu de quelques problèmes que nous connaissons en Alberta: en mars dernier, le gouvernement de Peter Lougheed a adopté de nouvelles lois, plus précisément, il a adopté les articles 27 et 28 de la Loi sur le travail, en vertu desquels nous pouvons être forcés à travail-



## [Text]

the companies decide to work us this number of hours, of course, it hurts us in our studies into trades that we are having problems with as it is. The men need their time off to rest. This legislation, the new act which has just come into effect, is the worst in Canada. I do not think there is anywhere else in the world where workers can be subject to this kind of treatment. In Poland, men have a 37.5-hour week. What have we got in Alberta?

Gentlemen, this has nothing to do with the task force, really, as far as trades are concerned. What our group is asking, and we have 1,000 members here, is for you perhaps to talk to Mr. Lougheed and his party in an act uniform with legislation right across Canada. I have had the opportunity to look at the Ontario labour act. We Albertans would love to have that here in Alberta, and some parts of the act they have in Quebec. It is greatly needed here.

To go into the subject of trades and I am not going to be too long on it—I can tell you that for instance, in Fort McMurray all the men who want to go into trades such as heavy-duty mechanics, welders, automotive mechanics, electricians have no place to go to take the courses. We have the establishment right here in Fort McMurray but we are lacking instructors. The men have to end up by going to Edmonton, Calgary, and places like that. Now, that means that these men are looking after two homes, which is rough.

## • 1220

The other thing is, they are always short of trades in Alberta. The companies end up having to go across Canada to hire men. Unless they have an interprovincial ticket, it is no good in Alberta. Our standards are, supposedly—so we are told—very high. That is when there is not too much work in Alberta, but as soon as there is lots of work in Alberta, the companies go through all the provinces to hire. They can get a temporary ticket which is good for 60 or 90 days. When the job is over, these men have to write for an Alberta ticket and, of course, they fail. So then, they are terminated because they cannot work in their trade. That means that somebody coming from Ontario who brought their family here with them, saying, look, I have a good steady job, cannot work in Alberta with their tickets. They have to go back to Ontario and move their family at a big expense. So, we have to look at the apprenticeship—the apprenticeship program should be uniform right across Canada.

Take your steam tickets, you have to have them to operate the boilers, there is no ticket for that; heavy equipment operators, such as your big crane operators, no tickets—there is no apprenticeship for these people. Your heavy equipment, which is big machinery, no ticket. That gives us problems. The worst ones are the steam tickets. You have men who are hired to go into, let us say, the power house at Syncrude or Suncor with nothing. They have to start at the bottom and do everything themselves. I would like you people to take a look at the amount of books these people have to have before they can

## [Translation]

ler 12 heures par jour, sept jours par semaine, et n'avoir que quatre jours de congé par mois. Si les compagnies devaient décider de nous faire travailler pendant tout ce temps, bien sûr, nos études sur les métiers difficiles en souffriraient. Les ouvriers doivent se reposer. Ce texte législatif qui vient d'entrer en vigueur est le pire au Canada. Je ne connais pas d'autres endroits dans le monde où les ouvriers puissent être soumis au même traitement. En Pologne, la semaine de travail dure 37 heures et demie. En Alberta...

Messieurs, cette préoccupation ne touche pas vraiment le groupe de travail. Mais notre syndicat, qui représente 1,000 membres voudrait que vous essayiez de parler à M. Lougheed et à son parti pour que le gouvernement albertain adopte une loi semblable à celle du Canada. J'ai pu étudier la Loi sur le travail de l'Ontario. Nous aimerions voir des dispositions semblables dans la loi en Alberta, comme nous aimerions bien aussi avoir certaines dispositions de la loi québécoise. C'est vraiment nécessaire en Alberta.

Pour en venir aux métiers, et je n'ai pas l'intention de m'étendre sur ce sujet, à Fort McMurray, tous les hommes qui veulent devenir ouvriers, par exemple la machinerie lourde, les soudeurs, mécaniciens d'automobiles, etc., doivent aller ailleurs suivre des cours. Nous avons un centre de formation ici à Fort McMurray mais nous n'avons pas d'instructeurs. Il faut donc se rendre à Edmonton, Calgary et d'autres grandes villes. Cela signifie que ces hommes doivent entretenir deux foyers, c'est difficile.

Deuxièmement, nous manquons d'ouvriers en Alberta. Les compagnies doivent faire des campagnes de recrutement dans tout le Canada. Si les ouvriers n'ont pas une carte interprovinciale de qualification, ils ne peuvent pas travailler en Alberta. On nous dit que nos normes sont très élevées. C'est ce qu'on nous dit lorsqu'il n'y a trop de travail en Alberta, mais dès que le besoin d'ouvriers se fait sentir en Alberta, les compagnies vont dans toutes les provinces pour recruter des employés. Ils reçoivent alors une carte temporaire bonne pour 60 ou 90 jours. À la fin de ce délai, ces ouvriers doivent subir un examen de qualification pour obtenir leurs cartes de l'Alberta et, bien sûr, ils échouent. Par conséquent, on peut les mettre à pied. Cela signifie qu'un ouvrier qui vient de l'Ontario, qui a déménagé sa famille et qui pense avoir trouvé un emploi stable, ne peut pas travailler en Alberta avec sa carte ontarienne. Il doit retourner en Ontario et déménager sa famille. Il faut donc se pencher sur l'apprentissage et uniformiser tous les programmes au Canada.

Prenez les cartes nécessaires pour les machines à vapeur, et pour l'exploitation de la machinerie lourde, il n'y a pas de programme d'apprentissage, il n'y a pas de programme d'apprentissage pour la machinerie lourde. Cela nous pose des problèmes. Les pires viennent des machines à vapeur. Des ouvriers non qualifiés sont embauchés pour travailler dans les centrales électriques de Syncrude ou Suncor par exemple. Ces ouvriers n'ont rien, ils doivent tout faire par eux-mêmes. J'aimerais que vous sachiez tout ce qu'ils doivent faire pour

[Texte]

pass to get a ticket and yet we do not have an apprenticeship program.

Our big problem, as I have said, is that it is not uniform across Canada. It is the same thing as our Labour Act. If we happen to get a government in the province that favours the companies, and legislation comes out that they can work us all these hours, we cannot even study for these tickets, and we have to have them. If we could have an interprovincial ticket that is uniform right across Canada, that would help us.

We also would like to see an apprenticeship program for crane operators and those trying for steam tickets. We have apprenticeship programs in all the other trades—heavy duty equipment, welding, machinists, automotive and electricians—we have that, but it is not uniform across Canada. Also, we have no instructors half of the time here in Fort McMurray. That is another big problem that has to be looked at.

Gentlemen, that is it. Any questions?

**The Vice-Chairman:** We probably have a million. Can I go back to your beginning point? The 12 hour, 7 days a week shift, is that the law that deals with people who work on the drilling derricks? Was that a response to the companies or a response to the workers who work on those rigs?

**Mr. Marchand:** There is no worker who wants to be forced to work 12 hours a day, 7 days a week. Section 27 of the Alberta Labour Act gives the companies the right to force you to work that time. Section 28 of the Alberta Labour Act tells the company that they have to give you *X* amount of days off. For instance, they can work you 12 hours a day, 6 days a week and give you one day off, or they can work you 14 days and give you 48 hours. They have to give you 96 hours off in 28 consecutive days. They have to do that. That is what the act says; that is the law. That also has come in between contracts for us, so without us knowing that it was going to be in the act, we are stuck with this for a year. But what about any worker in Alberta that does not have a union? How long are they going to be stuck with these 12-hour days that they have to work? Our contract reads that we work eight hours a day. Anything over eight hours a day is overtime, but it does not say, in our contract, that we cannot be compelled to work overtime. We did not need it before this act came in.

• 1225

**The Vice-Chairman:** The controversy in the province—and I just want to get the record straight—was around worker safety on drilling rigs. There was a big study and there was a lot of concern, because we had a lot of deaths in that sector in 1979. The studies that were done, as I understand them, indicated that the timeframe for most accidents was in the first hour of a shift, and there was a lot of concern that it would be in the last

[Traduction]

finir par avoir leurs cartes de qualification. Cependant, nous n'avons pas de programme d'apprentissage.

Le cœur du problème, c'est que les programmes ne sont pas uniformisés dans tout le Canada, tout comme notre loi sur le travail. Si la province se donne un gouvernement favorable aux entreprises et que ce gouvernement adopte des lois permettant de si longues heures de travail, l'ouvrier ne peut même plus étudier en vue de son examen de qualification. Cependant, il doit avoir la carte. Si seulement nous pouvions avoir une carte de qualification interprovinciale, qui serait valable dans tout le Canada.

Nous aimerions également qu'il y ait des programmes d'apprentissage pour les conducteurs de grues et les préposés aux machines à vapeur. Il existe des programmes d'apprentissage pour tous les autres métiers: machinerie lourde, soudage, machiniste, mécanique automobile et électricien. Il en existe, mais ils ne sont pas identiques dans tout le Canada. En outre, la moitié du temps, nous n'avons pas d'instructeur ici à Fort McMurray. C'est un autre problème qu'il faut étudier.

Voici messieurs. Avez-vous des questions?

**Le vice-président:** Nous en avons probablement des millions. Pourrais-je revenir à votre première observation? Cette loi qui prévoit des journées de travail de 12 heures et des semaines de sept jours, est-ce la loi régissant les employés des derricks de forage? Cette loi a-t-elle été adoptée à la suite des représentations faites par les entreprises ou par les ouvriers?

**M. Marchand:** Aucun ouvrier ne veut être forcé à travailler 12 heures par jour, sept jours par semaine. L'article 27 de la loi albertaine du travail autorise les compagnies à forcer les ouvriers à le faire. L'article 28 de la même loi exige de la compagnie qu'elle vous donne un nombre *X* de jours de congé. Par exemple, un ouvrier peut travailler 12 heures par jour, six jours par semaines et recevoir un jour de congé; la compagnie peut cependant lui demander de travailler 14 jours et lui donner 48 heures de congé. En fait, selon la loi, la compagnie doit donner à l'ouvrier 96 heures de congé pour 28 jours consécutifs de travail. C'est ce que les compagnies doivent faire, c'est prévu dans la loi. C'est également arrivé pendant la durée d'une convention, si bien que nous sommes coincés avec cette disposition pendant un an. Mais, qu'en est-il de l'ouvrier en Alberta qui n'est pas syndiqué? Pendant combien de temps sera-t-il régi par cette loi qui prévoit 12 heures de travail? Notre convention collective prévoit des journées de huit heures de travail, si nous devons travailler plus longtemps, on nous accorde des heures supplémentaires mais, rien ne dit dans notre convention que nous ne pouvons être forcés à travailler pendant du temps supplémentaire. Nous n'avions pas besoin de cette précision avant l'adoption de cette loi.

**Le vice-président:** Je crois qu'elle a été adoptée—que nous nous comprenions bien—pour réduire les dangers du travail sur les plates-formes de forage. Une longue étude a été menée et beaucoup se préoccupaient de ce sujet car il y a eu énormément de décès dans ce secteur en 1979. Si je comprends bien, les études menées ont conclu que la majorité des accidents surviennent pendant la première heure de travail; ont avait très



[Text]

hour of a shift. The drilling rigs tend to be in isolated settings and the men who come into the camp come on the understanding that they work 12-hour days so there tended to be two shifts of 12 hours in length. These men would stay at these isolated locations for the length of time required to drill a rig and then come back out of the bush and into another situation. Now, are you telling me that the change in legislation that was responsive to those kinds of concerns is now the legislation that would govern clerks in stores or people that work in a dry cleaning establishment—the whole bit?

**Mr. Marchand:** It is for all workers in Alberta. You talked about the drilling rigs and you also talked about the hours and that the government was trying to protect the men, because of the accidents occurring and so forth, because the men are over-tired. That I want to know is how many deaths are we going to have because of this legislation? If I am the company, the way it is right now, I can come up to you and say, "You are going to work 12 hours a day, six days a week." Now, if you are up north and you have to wait a week or two weeks before you can go home, then you are stuck there, my friend; you are stuck to work up to 72 hours a week, maybe, with the one day off. That is the way it reads, or they can work you all those days with four days off.

**The Vice-Chairman:** Are you telling us, sir, that your membership, at least in that sector, does not want to work those kinds of hours in those kinds of situations?

**Mr. Marchand:** We do not want to work 12 hours a day—forced. Before this legislation came in, we never had a problem with this. But as soon as this legislation came in it—it came in March 1—April 25, the company came and said to 20 men, "You have to work 60 hours a week with one day off". They have turned around, in another area, and said, "You have to work six 12s". That is after they have worked 28 days with three days off. When it came time for their long change, the company forced them to work the overtime. A bunch of the men said "No, we are not working; we need our rest". Believe it or not, the men were suspended. Three men were suspended for one day and one man for four days. The company is still evaluating the other four that refused to work. If you take a man that has spent up to 14 years with a company who is treated like that, he does not think too much of the company, does he? He also does not think too much of the government that has put this act in place, which is, as I said, the worst in Canada. We would love to have the hours of work that they have in Poland at this time, but we are bound by a contract. If our men decided today or tomorrow to walk off the job, do you know what would happen? The company would get a court injunction that we would have to go back. If I, representing the union, went and stood in front of the men and said, "For crying out loud, get out of there; you do not have to take that", I would be put behind bars. Are we free? Are we free in Alberta? We are worse off than they are in Russia. But that legislation has come in.

[Translation]

peur que ce soit pendant la dernière heure. En règle générale, les plates-formes de forage sont situées dans des régions isolées et les ouvriers qui y travaillent savent qu'ils travaillent pendant 12 heures par jour. Il y avait donc deux équipes de 12 heures par jour et ces ouvriers restaient sur les lieux de travail pendant tout le temps qu'il fallait pour creuser le puits, ils revenaient ensuite et passaient à un autre puits. Et maintenant, vous me dites que l'amendement découlant de ces études régit également les vendeurs dans les magasins ou les blanchisseurs?

**M. Marchand:** Cet amendement régit tous les travailleurs albertains. Vous parlez des plates-formes de forage et vous parlez également des heures de travail, vous dites que le gouvernement essayait de protéger les ouvriers, à cause des accidents qui survenaient, qui étaient dus à la fatigue des ouvriers. Ce que j'aimerais savoir maintenant c'est le nombre de décès qui seront imputables à cette loi. Si j'étais propriétaire d'une entreprise, avec la loi actuelle, je pourrais aller voir mes employés et leur dire: «Vous allez travailler 12 heures par jour et six jours par semaine.» Maintenant, si vous êtes dans le nord et que vous devez attendre une semaine ou deux avant de rentrer chez vous, si vous êtes isolés là-bas, vous devez travailler jusqu'à 72 heures par semaine et peut-être avoir un jour de congé. C'est ce qui est prévu dans la loi où alors, ils peuvent vous faire travailler pendant tout ce temps et vous donner quatre jours de congé.

**Le vice-président:** Essayez-vous de nous dire, monsieur, que vos membres, à tout le moins dans ce secteur, ne veulent pas travailler pendant aussi longtemps dans ces situations?

**M. Marchand:** Nous ne voulons pas être forcés à travailler 12 heures par jour. Avant l'adoption de cette loi, nous n'avons jamais eu de problème avec cela. Mais dès que cette loi a été adoptée le 1<sup>er</sup> mars, en fait le 25 avril, la compagnie a fait savoir à 20 ouvriers qu'ils devaient travailler chaque semaine pendant 60 heures pour avoir une journée de congé. Dans un autre secteur, la compagnie a déclaré aux ouvriers qu'ils devaient travailler 12 heures par jour pendant six jours consécutifs. C'est-à-dire après qu'ils aient travaillé 28 jours et qu'ils aient eu trois jours de congé. Quand est venu le temps du changement, la compagnie les a forcés à travailler en temps supplémentaire. Certains ouvriers ont dit: «Non, nous ne travaillons pas, nous devons nous reposer». Eh bien, croyez-le ou non, ces ouvriers ont été suspendus. Trois ouvriers ont une suspension d'un jour et un en a eu pour quatre jours. La compagnie n'a pas encore réglé le cas des quatre autres ouvriers qui ont refusé de travailler. Un ouvrier qui travaille depuis 14 ans pour la même compagnie, s'il est traité comme cela, il n'aime plus la compagnie, n'est-ce pas? Il n'aime pas tellement non plus le gouvernement qui a adopté cette loi qui est, comme je le disais précédemment, la pire au Canada. Nous voudrions bien avoir le même nombre d'heures qu'en Pologne, mais nous sommes liés par contrat. Si, aujourd'hui ou demain, nos syndiqués décidaient de quitter leur emploi, savez-vous ce qui arriverait? La compagnie se présenterait au tribunal pour obtenir une injonction de retour au travail. Si moi, en tant que représentant du syndicat, j'allais dire à mes hommes: «Pour l'amour de Dieu, sortez, n'acceptez pas qu'on vous traite

[Texte]

We are putting a petition together to try to get those hours taken out of the Alberta Labour Act. I was told that we would have a hell of a hard time changing it. "You will have to wait three years". We do not have to wait three years, we have to wait one year. But what about the other people who are not organized, who are not in a union? How long do they have to wait? Twenty-five years? Thirty years? I do not know.

**Le président:** Gilles?

**M. Marceau:** Merci, monsieur le président. Vous avez parlé d'un programme d'apprentissage . . .

**M. Marchand:** Veuillez m'excuser, vous allez devoir parler plus lentement parce que . . .

**M. Marceau:** Vous pouvez utiliser les écouteurs. Vous avez l'interprétation simultanée.

**M. Marchand:** Il y a à peu près 17 ans que je ne parle français à tous les jours. Il y a des mots que j'ai oubliés. Si vous pouviez parler un peu plus lentement . . .

**M. Marceau:** Certainement. Vous avez parlé d'un programme d'apprentissage qui, selon vous, devrait être le même à travers le Canada. Pensez-vous qu'il soit possible que le gouvernement fédéral prenne la responsabilité des provinces, parce que le programme d'apprentissage relève des provinces? Alors, est-ce que vous suggérez que le gouvernement fédéral devrait assumer cette responsabilité et avoir un programme à travers le Canada, même si normalement, cela relève des provinces?

**M. Marchand:** Je pense que ce serait la meilleur façon de procéder. On devrait émettre le même genre de permis à tous ceux qui en ont besoins comme mécaniciens, électriciens, ou autres, dans toutes les provinces.

**M. Marceau:** Mais, ne serait-il pas possible, selon vous, qu'il y ait une entente entre les provinces plutôt que ce soit une autorité fédérale qui s'en occupe? Avez-vous des rencontres avec les gens des autres provinces? Avez-vous discuté de ce problème-là avec les gens des autres provinces et sont-ils prêts à faire front commun et à accepter votre suggestion?

**M. Marchand:** Ce serait beaucoup mieux pour nous. J'en ai discuté avec des personnes des autres provinces, avec des syndicats des autres provinces. Cela nous aiderait beaucoup.

**M. Marceau:** Oui?

**M. Marchand:** Si le gouvernement de toutes les provinces pouvaient en arriver à un front commun . . . Mais, c'est assez difficile pour les gouvernements de travailler ensemble. Vous avez remarqué les difficultés qu'on a avec Peter Lougheed afin d'en arriver à une entente au sujet de l'huile. On peut aussi parler du projet Alsands . . .

**M. Marceau:** Syncrude?

**M. Marchand:** . . . de Syncrude, il y a aussi Cold Lake. Ces deux entreprises-là attendent encore la décision de M. Lougheed et de M. Trudeau. Ce n'est pas très intéressant. On ne voudrait pas avoir les mêmes difficultés avec les métiers . . . Ce

[Traduction]

ainsi», je serais jeté en prison. Sommes-nous libres? Sommes-nous libres en Alberta? Notre situation est pire que celle de la Russie. Mais cette loi a été mise en vigueur.

• 1230

Nous commençons une pétition pour essayer de faire supprimer ces heures de la Loi du travail de l'Alberta. On m'a dit que ce serait très difficile. «Il vous faudra attendre trois ans». Nous n'avons pas à attendre trois ans, nous n'attendrons qu'un an. Mais qu'advient-il des autres, de ceux qui ne sont pas syndiqués? Combien de temps doivent-ils attendre? Vingt-cinq ans? Trente ans? Je ne sais pas.

**The Chairman:** Gilles?

**Mr. Marceau:** Thank you, Mr. Chairman. You talked about an apprenticeship program . . .

**Mr. Marchand:** Please, excuse me, but you will have to speak a bit slower because . . .

**Mr. Marceau:** You could put your earphones on. We are provided with simultaneous interpretation.

**Mr. Marchand:** For the past 17 years, I have not spoken French every day. So I have forgotten some words. If you could speak a bit more slowly . . .

**Mr. Marceau:** Certainly. You spoke of an apprenticeship program which you feel should be standardized across Canada. Do you think it will be possible for the federal government to take the responsibility from the provinces since these programs usually come under provincial jurisdiction? So are you suggesting that the federal government should take over this responsibility and provide a program across the country even, if traditionally, this area comes under the jurisdiction of the provinces?

**Mr. Marchand:** I feel it would be the best way. We should be issuing the same license to all of those who need it, mechanics, electricians, or other skilled workers in all the provinces.

**Mr. Marceau:** But do you not feel it would be possible to do so through an agreement between the provinces rather than putting it under federal jurisdiction? Have you met officials from the other provinces? Have you approached this issue with officials of other provinces and are they willing to join in the common front and accept your suggestion?

**Mr. Marchand:** It would be much better for us. I have talked it over with people from the other provinces, with unions from the other provinces. It would be more helpful.

**Mr. Marceau:** Yes?

**Mr. Marchand:** If the governments of all the other provinces join in the common front . . . but it is rather difficult for the provinces to work together. You are aware of the problems we have with Peter Lougheed to arrive at an agreement on the matter of oil. We could also mention the Alsands project . . .

**Mr. Marceau:** Syncrude?

**Mr. Marchand:** . . . Syncrude. But there is also Cold Lake. These two projects are still awaiting Mr. Lougheed's and Mr. Trudeau's decision. That is not very interesting. We would not like to face the same problems with the trades . . . A single



[Text]

serait profitable pour tous les Canadiens d'avoir un seul permis. Si le Québec a une sorte de permis...

**M. Marceau:** Est-ce que vous êtes satisfaits, les employés, les travailleurs, de l'attitude générale de Suncor et Syncrude vis-à-vis des employés? Est-ce que vous êtes satisfait ou croyez-vous que des choses devraient être améliorées? Est-ce que vous acceptez l'attitude générale de ces grosses compagnies-là vis-à-vis les employés?

• 1235

**M. Marchand:** Nous avons un peu de difficulté avec la compagnie Suncor. Il est indiqué dans le contrat que les employés iront à l'école pendant une période de 6 à 8 semaines par année; cela dépend du métier. Mais, quand arrive le temps, la compagnie dit: On n'est pas capable de les envoyer à ce moment-ci parce qu'on a besoin des hommes ici. Certains hommes attendent jusqu'à un an ou un an et demi avant d'aller à l'école. Mais, comme tout cela est indiqué dans notre contrat, on n'a pas trop de difficulté. Ce qui nous crée des difficultés c'est que les hommes doivent aller à Edmonton ou à Calgary pour suivre ces cours. Il existe une école ici, le collège Keyano. Il est censé donner ces cours. Mais je pense qu'ils ne paient pas assez bien leurs professeurs. Alors, les professeurs restent ici peut-être deux mois, ou trois mois, et ils retournent ensuite à Calgary ou à Edmonton, ou ils vont travailler pour Suncor ou Syncrude. C'est cela qui nous donne de la misère ici à McMurray.

**M. Marceau:** Pensez-vous que Syncrude et Suncor pourraient davantage utiliser leur entreprise pour faire l'apprentissage du personnel? Est-ce que les compagnies jouent leur rôle, selon vous, dans l'apprentissage du personnel ou si elles ne se fient pas trop sur les autres, sur les gouvernements quels qu'ils soient, sur les écoles? Pensez-vous que les compagnies pourraient faire plus pour aider les travailleurs à occuper des emplois?

**M. Marchand:** Il est certain que les compagnies pourraient faire plus. Comme c'est là, avec nos contrats et de la façon que cela fonctionne, on a bien de la difficulté à dire: Il faut que vous mettiez 10 hommes, 15 hommes par année dans un des métiers, dans deux ou dans tous les métiers. Elles attendent toujours qu'une autre compagnie le fasse ou que le gouvernement le fasse.

Prenez par exemple, Alsands. Quand ils vont commencer la construction d'Alsands, ils n'auront pas assez d'hommes de métier. Il vont peut-être aller en Europe chercher ces hommes pour les ramener ici au Canada. Et les Canadiens vont continuer de chercher et essayer de trouver du travail, parce qu'ils ne seront pas prêts à exercer leur métier.

**M. Marceau:** Alors si je comprends bien, vous êtes d'avis à cause du chômage que nous avons actuellement, qu'on devrait utiliser les Canadiens plutôt que de faire venir des gens de l'extérieur?

**M. Marchand:** Vous parlez du chômage.

**M. Marceau:** Oui.

**M. Marchand:** Je vais vous donner une des raisons au sujet du chômage... Je pense que la seule chose que le gouvernement devrait faire, il devrait obliger les compagnies à former

[Translation]

license would be to the advantage of all Canadians. If Quebec had a kind of license...

**Mr. Marceau:** Are you satisfied, are the employees, the workers satisfied with the general attitude of Suncor and Syncrude with regard to employees? Are you satisfied or do you feel there is room for improvement? Do you accept the general attitude of these big companies towards their employees?

**Mr. Marchand:** We have some problems with the Suncor company. It is mentioned in the contract that the employees will attend classes for a period of six to eight weeks per year, depending on the trade, but when the time comes the company says: We cannot send them at this time because we need them here. Some have to wait up to a year or a year and a half before going on a training program. But since it is all in our contract, we do not have too many problems. The major problem is the fact that the workers have to go to Edmonton or Calgary to take these courses. There is a school here in Keyano. They are supposed to give these courses at the college, but I do not think that they pay their teachers well enough. So the teachers stay here for two or three months and then go back to Calgary or Edmonton where they work for Suncor or Syncrude. So it is giving us problems here in Fort McMurray.

**Mr. Marceau:** Do you think that Syncrude and Suncor could make better use of their facilities to train their employees? Do you feel that the companies are doing their share with regard to the training of personnel or do they depend too much on the others, on the government at whatever level, on the schools? Do you feel that the companies could do more to help workers fill their jobs?

**Mr. Marchand:** There is no doubt that the companies could do much more. As it is, with our contracts and the way things work, we have a lot of problems to say: you have to put 10 people, 15 people per year in one of the trades, in two trades or in all of them. They always wait for another company to do it or for the government to do it.

Let us take for example the case of Alsands. When they will start building Alsands, they will not have enough skilled workers. They may have to go to Europe to recruit skilled workers and bring them back to Canada. The Canadians will continue to have to look for jobs because they will not have the necessary training to fill these skilled jobs.

**Mr. Marceau:** So, if I understand you correctly, you feel that in view of the current unemployment rate, we should use Canadians rather than go and recruit abroad?

**Mr. Marchand:** You are talking about unemployment.

**Mr. Marceau:** Yes.

**Mr. Marchand:** I could give you one of the reasons behind unemployment... I think that the only thing that the government should do is to force the companies to train the people

*[Texte]*

les hommes qui sont ici au Canada. Il faut que cela arrive. Et en plus de cela, il faut avoir soin de nous autres ici avant d'aller de l'autre bord. Si on faisait cela, tout marcherait bien mieux.

Essayez de comprendre ce qui arrive, surtout en Alberta. En Alberta, de la manière que cela fonctionne, si la compagnie décide de nous faire travailler 12 heures par jour, les hommes qui veulent d'apprendre un métier n'ont pas le temps de faire leurs études.

**M. Marceau:** Est-ce que vous pensez que les périodes d'apprentissage pourraient être moins longues ou si vous pensez que cela n'est pas possible? Surtout dans des périodes comme aujourd'hui où vous avez des gros projets qui s'en viennent, est-ce que vous pensez qu'il y a possibilité de raccourcir les périodes d'apprentissage?

**M. Marchand:** On pourrait les raccourcir, de 4 ans à 2 ans et demi. Les hommes pourraient travailler et aller à l'école plus souvent. Et à la fin des deux ans et demi, ils auraient leur permis pour travailler dans un des métiers.

**M. Marceau:** Alors, c'est possible.

**M. Marchand:** C'est possible. La seule chose c'est que les compagnies ne veulent pas raccourcir cela. Elles veulent garder cela à 4 ans et à 3 ans. La raison est que les hommes restent sur la job, ils travaillent et la compagnie peut les utiliser pendant ce temps-là. Ils n'ont pas besoin de payer le même salaire pour un homme qui a deux ans ou trois ans. Cet homme-là travaille pour un salaire plus bas.

• 1240

**M. Marceau:** A very important answer. Ma dernière question: Vous, comme francophone, ici à Fort McMurray, est-ce que vous estimez que vous êtes accepté? Avez-vous des problèmes quelconques vis-à-vis la réaction des gens ou si, véritablement, on vous accepte comme tel et vous pouvez travailler sans discrimination?

**M. Marchand:** Je n'ai jamais eu de misère parce que je suis français.

**M. Marceau:** Vous n'avez aucun problème?

**M. Marchand:** La seule place que j'ai vu où il y avait du monde qui ont eu de la misère, je vais vous dire cela bien franchement... c'est si je viens ici du Québec aujourd'hui, et je n'essaie pas de parler anglais, des choses comme cela. Ce serait la même chose, je pense bien, si j'allais dans une autre province...

**M. Marceau:** Comme si, au Québec, vous ne voudriez pas parler français.

**M. Marchand:** Ce serait la même affaire!

**M. Marceau:** Alors, je voudrais vous remercier et vous dire que vous vous exprimez très bien. Je vous souhaite bon courage et je vais dire au président du Sénat, qui s'appelle Jean Marchand, qu'il y a un de ses descendants qui est ici, et qui fait de l'excellent travail.

**M. Marchand:** Merci beaucoup. Are there any other questions?

*[Traduction]*

they have here in Canada. That has to be done. And furthermore, they should look after us here before recruiting abroad. If that were done, everything would be better.

Try and understand what is happening, especially in Alberta. In Alberta, as things are going, if the company decides to make us work 12 hours a day, those who want to learn a trade will not have time to attend training programs.

**Mr. Marceau:** Do you think that the training programs should be shorter or do you feel that it is not possible? Especially nowadays with all the major projects on their way, do you feel it would be possible to shorten the training period?

**Mr. Marchand:** They could be shortened from four years to two and a half years. The people could work and go to school more often. After two and a half years, they would have their licence to work in one of the trades.

**Mr. Marceau:** Then, it is a possibility.

**Mr. Marchand:** Definitely. The only thing is that the companies do not want to shorten it. They want to keep the training program at four and three years. The reason being that the men stay on the job, they work and the company can use them for that period of time. They do not need to pay the same salary for a man who has been two or three years on the job. That other man works for a lower salary.

**Mr. Marceau:** Voilà une réponse très importante. My last question. As a French-speaking Canadian, here in Fort McMurray, do you feel you have been accepted? Do you have problems with the population? Or, do you feel you have been accepted and you can work with no feeling of being discriminated against?

**Mr. Marchand:** The fact that I am French-Canadian did not cause any problem.

**Mr. Marceau:** You never had any problem?

**Mr. Marchand:** The only time where I could say that some people had problems, well, very frankly, is when coming from Quebec they would not try to speak English, or the like. It would be the same thing, I suppose, if I went to any other province...

**Mr. Marceau:** Like, for instance, in Quebec if you did not want to speak French.

**Mr. Marchand:** It would be the same thing!

**Mr. Marceau:** I would like to thank you, and tell you that you speak very well. I wish you all the best, and I am going to tell the President of the Senate, whose name is Jean Marchand, that one of his kin is here and doing excellent work.

**Mr. Marchand:** Thank you very much. Y a-t-il d'autres questions?



## [Text]

**The Vice-Chairman:** Yes. One of the continuing concerns of the committee as we have conducted our hearings is the training opportunities for target groups. I guess the three largest that have come to our attention are native people, women and handicapped people, relative to skilled trades. We have enough testimony today from Fort McMurray to understand that because it is a boom town there is generally more acceptance of these target groups into training and into occupations. But I am wondering specifically, whether it is part of the negotiating process between your union and the company or through less formal means, just what the degree of union concern is about those target groups and their entry into the kinds of training programs that would give them full status as journeymen.

**Mr. Marchand:** In terms of journeyman, indeed, we are having a problem with the numbers game. The numbers game is a big thing with us. Companies do not want the number so in our contracts; they want to keep it as low as possible as far as indenturing these people into the trades is concerned. That is a constant battle with us. Last year was the first time the company finally listened and said: God, we have to indenture more people because when Alsands starts some of our men are going to go there. But they are a little late. If they had listened four years ago they would have lots of tradesmen.

As to the first part of your question concerning training on the job, there is an agreement between Suncor and McMurray Independent Oil Workers for natives training on the job. They hire them from all over. They bring them in there and train them. Now the company loves that for the simple reason that the government helps pay for these men's wages for x amount of time. What the company has been doing with these men—which has been giving us a problem, even with the contract we have with them—is trying to keep them as TOJs at the lowest scale. That is a big problem. As a matter of fact, this morning a man called me on exactly the same problem as this. The man has been there for the 60 days; he applied for a position and got the position. Then they told him he was not qualified. They are putting the man back and that will be a grievance again that we will have to handle.

But as far as the TOJs at our plant are concerned, it is working fairly well. We have quite a few of them who have their heavy-duty mechanics' tickets. Some of them have their welders' tickets and we have a few who are going through as electricians. It is working, but not to the degree that the people from here would like to see. They would like to see more of them go into it. We would like to see more native people on the site too. We would also like to see an equal number of our men going into trades, to say that we are helping not only this group. We are talking about what is going to happen in a year or two in Alberta with unskilled labour. Where are they going to get them? Is that going to be one of the reasons why they are not going to start more plants to give more work to Canadians? Is

## [Translation]

**Le vice-président:** Oui. L'une des préoccupations constantes du comité tout au long des auditions, est la question des possibilités de formation à la disposition des groupes cibles. Je pense que les trois groupes les plus importants qui aient été portés à notre attention, sont les autochtones, les femmes et les handicapés, auxquels on voudrait donner des spécialités. Nous avons eu suffisamment de témoignages aujourd'hui concernant Fort McMurray, permettant de conclure que cette ville en plein essor, accepte très bien d'intégrer les membres de ces groupes cibles à la formation et aux professions. Mais je me demande plus particulièrement, si cela fait partie du processus de négociation entre votre syndicat et la compagnie, ou si les choses se passent de façon moins réglementée, c'est-à-dire que j'aimerais savoir dans quelle mesure le syndicat se sent concerné par ces groupes cibles et par leur participation à des programmes de formation qui leur donneraient un statut pleinement reconnu d'ouvrier qualifié.

**M. Marchand:** En ce qui concerne les ouvriers qualifiés, nous avons quelques problèmes concernant les chiffres. Ce problème de chiffres revient régulièrement. Les compagnies et les entreprises ne veulent pas de chiffres dans les conventions; en matière de contrats d'apprentissage, les compagnies insistent pour que le chiffre soit le plus bas possible. C'est une bataille permanente. L'an dernier, pour la première fois, la compagnie a accepté par crainte de perdre des ouvriers lorsque Alsands entrerait en activité. Ils s'y sont pris un peu tard, s'ils nous avaient écoutés il y a quatre ans, ils disposeraient maintenant de nombre d'ouvriers spécialisés.

En ce qui concerne la première partie de votre question à propos de la formation au travail, il y a un accord entre Suncor et McMurray Independent Oil Workers, pour prendre des autochtones. On les recrute de partout, on les fait venir et on leur donne une formation. La compagnie en est tout à fait satisfaite dans la mesure où le gouvernement participe à la charge salariale pendant un certain nombre de mois. Nous avons tout de même quelques problèmes, la compagnie essayant de maintenir ses nouvelles recrues à une position de formation au travail, c'est-à-dire au bas de l'échelle des salaires. Cela nous pose des problèmes. En fait, j'ai reçu un coup de téléphone ce matin à ce sujet. L'ouvrier en question a été recruté il y a déjà 60 jours, il a demandé à occuper un emploi particulier qu'on lui a accordé. Puis il a appris qu'il n'avait pas les qualifications nécessaires. Il a donc été rétrogradé, il va donc y avoir dépôt de grief.

En ce qui concerne la formation au travail dans notre usine, tout se passe bien. Nous en avons déjà qui sont maintenant mécaniciens, certains sont soudeurs, et il y en a d'autres qui vont devenir bientôt électriciens. Les choses se passent bien, mais pas aussi bien que certains le désireraient, qui voudraient que les participants soient plus nombreux. Nous aimerions également voir plus d'autochtones. Nous aimerions également en voir en nombres égaux se diriger vers les métiers, ce qui nous permettrait de dire que nous ne voulons pas aider seulement ce groupe. Nous aimerions savoir ce qui se produira d'ici un an ou deux en Alberta dans le secteur non spécialisé. Où recrutera-t-on? Serait-ce une des raisons pour lesquelles on ne mettra pas plus d'usines en chantier pour donner plus de

[Texte]

that a reason that is going to be used? It could very well be. Iron workers—these are trades that are really needed—are going to be in short supply.

• 1240

**The Vice-Chairman:** I am not quite sure what you have told us and what you have not, but when we run into a union group in a city like Calgary, we find generally some fairly rigid adherence to the entry qualifications required to go into apprenticeship and an unwillingness to relax those, there is a resistance to quota systems, to affirmative action, but we have some testimony that that may not be true of resource towns. One of the barriers that we were told about in Thunder Bay on Tuesday was simply that in a pulp mill the entry into apprenticeship training was partly on the basis of seniority. People tended to have to have worked in the plant for maybe four or five years in a labouring category, their names were on a list and then they became eligible to enter an apprenticeship program within the plant once an opening occurred. Given that condition, then, for women, the physical ability to handle parts of the labouring work was not evident and there were just no women in apprenticeship because they could not get through the four or five years of the other kind of work to get to the point where they could enter. To train women in the electrical trades, or things of that kind, was not possible in that plant because of the nature of the contract. I am wondering if there are special things that have been worked out here or that you intend to try to work out with management that would facilitate the entry of those target groups into the kind of training that would give them equal pay for work of equal value?

**Mr. Marchand:** We have women on the work site. Some of them are operating big trucks—not many of them, a few. They seem to have a hard time getting hired on.

We, the union, have nothing to do with the hiring of the people in the plant. It is the company that hires them. They have to join our union. We have the odd one in there driving trucks, some of them are working in materials. As far as the trades are concerned, none of them have ever been hired to work in, say, the automotive area, or to work in any of the shops, or in the electrical area, we do not have any of that.

In our contract, it does not matter whom they are hire; we cannot tell them to hire six women and six men, just that the wages have to be equal. If they hire them they have to receive the same money. As to length of time you can work as a labourer—as you brought up, or whoever—it can be up to six or seven years before you get your ticket, the way it is right now, because of the numbers game, again, that we cannot seem able to put into the contracts. The company does not want apprenticeships; they say it costs them money to send the

[Traduction]

travail aux Canadiens? Est-ce l'une des raisons que l'on invoquera? C'est fort possible. Il y aura une pénurie d'ouvriers sidérurgistes et ces métiers seront vraiment nécessaires.

**Le vice-président:** Je ne suis pas trop sûr de ce que vous nous avez dit et de ce que vous ne nous avez pas dit. Mais lorsque nous rencontrons des groupes de syndiqués dans une ville comme Calgary, nous constatons généralement une application assez rigide des critères d'admissibilité à un programme d'apprentissage et une grande réticence à les assouplir. Il y a une très forte opposition aux systèmes de contingentement, aux programmes d'action positive, mais d'après certains témoignages, il semble que ce n'est pas nécessairement le cas des villes où c'est surtout le secteur primaire qui prime. L'un des obstacles dont on nous a fait part à Thunder Bay mardi dernier, est que, dans le cas des usines de pâtes et papier, l'admissibilité aux programmes d'apprentissage est fondée en partie sur l'ancienneté. Il semble que les employés travaillent quatre à cinq ans comme simples ouvriers dans les usines, leurs noms sont mis sur une liste et ils deviennent admissibles aux programmes d'apprentissage de l'usine dès qu'une place est libre. Étant donné cette situation, l'aptitude physique, dans le cas des femmes, à effectuer certains travaux de manœuvre n'est pas évidente et il n'y a pas de femmes dans les programmes d'apprentissage car elles n'arrivent, en général, au bout de ces quatre ou cinq ans de ce genre de travail nécessaire pour être admissibles à ces programmes. Il semble impossible de former des femmes dans les métiers de l'électricité ou les autres genres de métiers en raison de la nature de la convention en vigueur dans l'usine. Je me demande si des efforts spéciaux ont été déployés ici ou si vous avez l'intention de négocier avec la direction pour faciliter l'admission de ces groupes cibles au genre de programmes de formation qui leur donneraient la possibilité d'obtenir un salaire égal pour du travail d'égale valeur?

**M. Marchand:** Nous avons des femmes sur le chantier. Certaines conduisent les gros camions—pas beaucoup, mais quelques unes. Elles semblent avoir beaucoup de difficulté à se faire embaucher.

Nous, au syndicat, n'avons rien à voir avec l'embauche des travailleurs à l'usine. C'est la compagnie qui les embauche. Ils doivent se joindre à notre syndicat. Il y en a quelques unes, comme je l'ai dit, qui conduisent des camions et certaines s'occupent du matériel. Mais en autant que les métiers sont concernés, aucune n'a encore été embauchée pour travailler, mettons, dans le domaine de la mécanique ou dans aucun des ateliers, ni encore dans le domaine de l'électricité.

D'après notre convention, qui est embauché ne fait aucune différence. Nous ne pouvons pas leur dire d'embaucher six femmes et six hommes et que les salaires soient égaux. S'ils les embauchent, on doit leur verser le même salaire. En ce qui concerne la période qu'il faut passer comme simple ouvrier—vous en avez parlé—il peut s'agir de six à sept ans avant d'être certifié, au rythme où vont les choses maintenant car nous n'avons pas encore réussi à intégrer des clauses à notre convention dans ce sens. Les programmes d'apprentissage n'intéres-



[Text]

man to school and then they lose him for six to eight weeks. That is one of the problems they have having with it.

**The Vice-Chairman:** In your set-up, then, there is limited access to the apprenticeship possibilities . . .

**Mr. Marchand:** Very limited

**The Vice-Chairman:** . . . and it is an important part of your principle that those go on some kind of seniority principle, as possibilities open up, the people who have been there the longest should have first access. That is not a principle that the union would give up easily to favour some of the target groups; in other words, you would hold to that principle, that is the present mood of the members.

**Mr. Marchand:** Yes, we would. You have to look at why we would. In other words, if the company had the right to bring in a group of first-year apprentices that they can pick up anywhere, or second-year apprentices that they bring up, that could mean that my friend beside me is waiting in line to get into the apprenticeship program. He could be waiting for maybe eight or nine years before he can get in. If we took out that right of the man moving up the ladder—We could never take that article out ourselves that we have in our contract. Seniority; you start at the bottom, you work your way through your apprenticeship program in any one of the trades of your choice.

**The Vice-Chairman:** We have to move on, but there are two statements you made that I would like reconciled for me.

The company evidently delays the progress of people in training and that keeps them at the lower wage rates. I think that is the implication of one of your statements.

**Mr. Marchand:** That is one that I have mentioned. For instance, the delaying of the school and then the delaying of putting the men into the apprenticeship program. That is the one that really hurts us.

**The Vice-Chairman:** I am having some difficulty understanding the problem. If the company operates on that philosophy, that you pay labour less for being in apprenticeship and therefore it is desirable for the company . . .

**Mr. Marchand:** It is very desirable.

**The Vice-Chairman:** . . . to keep them there, why is the company blocking the entry of more people into those lower-wage categories?

**Mr. Marchand:** Why are they doing it?

**The Vice-Chairman:** Yes. How do those two mentalities co-exist at the same time?

**Mr. Marchand:** Well, for instance, if I get into an apprenticeship program, besides what the company is negotiating, they have to pay  $x$  number of dollars more as I go up in the apprenticeship program. If they can keep me as a second-year apprentice for a year over and above, then that means that they are paying me less money. If I hit the third year, I can do the same work as a journeyman can—there is not a thing that I cannot do as a third-year apprentice. Your fourth year of

[Translation]

sent pas la compagnie. Elle dit que cela lui coûte trop cher d'envoyer quelqu'un à l'école et de le perdre de six à huit semaines. C'est là un des problèmes auquel nous faisons face.

**Le vice-président:** Donc, dans votre situation actuelle, l'accès à l'apprentissage est limité . . .

**M. Marchand:** Très limité.

**Le vice-président:** Et c'est un élément important de votre principe que l'on tienne compte de l'ancienneté à mesure que des possibilités se présentent, à savoir, que les plus anciens devraient avoir accès à ces programmes les premiers. Ce n'est pas un principe que le syndicat laisserait tomber facilement pour favoriser certains des groupes cibles; en d'autres termes, vous n'avez pas envie de déroger à ce principe et c'est ce que pensent vos membres.

**M. Marchand:** C'est exact. En d'autres termes, si la compagnie avait le droit de recruter un groupe d'apprentis de première année n'importe où, ou d'apprentis de deuxième année, cela voudrait dire que mon ami qui travaille à mes côtés devrait attendre pour aller suivre son programme d'apprentissage. Il pourrait devoir attendre peut-être 8 ou 9 ans avant qu'une nouvelle place se libère. Si nous supprimions ce droit hiérarchique . . . Nous ne pourrions jamais supprimer cette clause nous-mêmes, elle figure dans notre convocation. C'est ça l'ancienneté; vous commencez au bas de l'échelle, et vous franchissez tous les échelons de l'apprentissage dans la spécialité de votre choix.

**Le vice-président:** Le temps nous manque, mais vous avez fait deux déclarations qui me semblent contradictoires.

La compagnie de toute évidence essaie de retarder la progression des ouvriers en formation, afin de les maintenir au bas de l'échelle des salaires. C'est bien ce que vous avez dit.

**M. Marchand:** Effectivement. La prolongation de la période scolaire, puis les retards dans l'intégration au programme d'apprentissage, voilà ce qui nous fait le plus mal.

**Le président:** C'est là que j'ai du mal à vous suivre. Si la compagnie procède comme vous le dites, si elle paie moins les apprentis, elle a intérêt à les maintenir en apprentissage . . .

**M. Marchand:** C'est son intérêt.

**Le vice-président:** . . . comment se fait-il alors, qu'elle s'oppose à l'entrée en plus grand nombre dans ces catégories de bas salaire?

**M. Marchand:** Pourquoi?

**Le vice-président:** Oui. Comment ces deux attitudes peuvent-elles coexister?

**M. Marchand:** Et bien, par exemple, supposons que j'entre en apprentissage, en dehors de toute considération contractuelle, la compagnie doit m'augmenter au fur et à mesure que je franchis les différentes étapes du programme d'apprentissage. Si elle peut me maintenir une année de plus en apprentissage comme apprentis de deuxième année, elle réalise une économie puisqu'elle me paie moins. Si je passe en troisième année, je peux faire le même travail qu'un ouvrier qualifié, en

[Texte]

school is just a repeat of all your years put together, and then you write your final examination.

If you check, that is exactly how it works. So, it pays the company to keep me as a third-year apprentice perhaps six months longer or even seven months.

**The Vice-Chairman:** It would pay them more, though, if half the labour force were in apprentice.

**Mr. Marchand:** You are correct.

**The Vice-Chairman:** So why are they stopping the entry into apprenticeship?

**Mr. Marchand:** Do you know why? It is because of the time spent at school, because of the time that is lost to the company.

When they go to school, they are gone for two months. The way our contract reads, if you are gone for eight weeks, the company still has to pay your wages for that eight weeks, and yet they are getting nothing in return. That is the thing.

**The Vice-Chairman:** It is more expensive for the company to have people in apprenticeship than to not . . .

**Mr. Marchand:** It is more expensive that way; you are correct. The way that it is right now it is expensive for them—to have to send the men to school for the eight weeks. But after they have them there, if they can hold them back, they are making money on them.

**The Vice-Chairman:** Thank you. I wish we had more time but reality dictates otherwise.

**Mr. Marchand:** Thank you very much.

**The Vice-Chairman:** We will now call upon Mr. Gervais from Keyano College, and perhaps there is someone else he would like to bring forward.

Mr. Gervais, I gather you are willing to have most, if not all, of our conversation on the record. We do make a verbatim transcript under those conditions. Therefore, it is important that we do not talk unless the red light is on.

However, if you do not want a verbatim transcript of the public record, you will have to indicate that to me and we will then arrange to turn the recording off, but keep the translation service going.

The options are yours.

**Mr. R. J. Gervais (Executive Vice-President, Keyano College):** Mr. Chairman, to begin with, I do not mind making my brief presentation public. With regard to the question period, it would depend on whether or not I would feel comfortable in responding publicly or whether I would want to go in camera. May I ask at that particular time, in response to questions, whether I want to go in camera or not?

**The Vice-Chairman:** Yes, you may. May I also say that the complete text of the statement you have handed to us will appear as part of our record, so there is no necessity to read it. You might feel more comfortable reading it, or you might want to summarize it, or highlight some of it or expand on it.

[Traduction]

troisième année d'apprentissage je peux tout faire. La quatrième année d'école est en fait une répétition de tout ce qu'on a fait pour préparer à l'examen final.

Vous pouvez vérifier c'est exactement ce qui se passe. La compagnie a intérêt à me maintenir en troisième année d'apprentissage par exemple 6 mois de plus, ou peut-être même sept.

**Le vice-président:** Il serait encore plus intéressant pour la compagnie que la moitié de la main-d'œuvre soit en apprentissage.

**M. Marchand:** C'est exact.

**Le vice-président:** Pourquoi, alors, limiter le nombre d'apprentis?

**M. Marchand:** Savez-vous pourquoi? Parce que le temps passé à l'école représente une perte sèche pour la compagnie.

Lorsque les apprentis sont à l'école, ils sont absents pour 2 mois. Notre convention garantit que pour une période de 8 semaines la compagnie doit continuer à verser les salaires, sans contre-partie. C'est la raison.

**Le vice-président:** Il est plus onéreux pour la compagnie d'avoir des ouvriers en apprentissage . . .

**M. Marchand:** C'est exact, cela lui coûte plus cher. Avoir des ouvriers à l'école d'apprentissage pendant 8 semaines lui coûte cher actuellement. Cependant, lorsqu'ils reviennent, la compagnie peut à nouveau les utiliser et se rembourser.

**Le vice-président:** Merci. J'aimerais que nous disposions de plus de temps, ce qui n'est malheureusement pas le cas.

**M. Marchand:** Merci beaucoup.

**Le vice-président:** Nous passons maintenant à M. Gervais de Keyano College, peut-être est-il d'ailleurs accompagné.

Monsieur Gervais, je pense que vous ne voyez pas d'objection à ce que notre conversation pour l'essentiel ou pour son intégralité, soit inscrite au compte-rendu des délibérations. Nous prenons une transcription littérale de tout ce qui est dit. Il est donc important que nous ne parlions pas avant que la lumière rouge ne soit allumée.

Toutefois si vous ne désirez pas que tout figure au procès-verbal, vous pouvez nous le faire savoir, et nous nous arrangerons pour arrêter l'enregistrement, tout en conservant le service d'interprétation.

Vous avez le choix.

**M. R. J. Gervais (vice-président exécutif, Keyano College):** Monsieur le président, je ne vois pas d'objection à ce que ma présentation soit rendue publique. Nous verrons ensuite à la période des questions, il pourrait se faire que je demande le huis clos. Est-il possible à ce moment-là que j'en fasse la demande?

**Le vice-président:** Oui, vous le pouvez. Puis-je dire que le texte intégral de votre communication, que vous nous avez fait parvenir, fera partie des délibérations, et qu'il n'est pas nécessaire de le lire. Vous pouvez à votre choix, le lire intégralement, ou le résumer et souligner simplement les faits saillants,



[Text]

But the choice is yours and with whatever time you leave us, we will try to interact with questions. Those options, again, are yours.

**Mr. Gervais:** Fine. Thank you. I will probably read the statement. I have made it fairly general hoping to provoke questions from the group . . .

**The Vice-Chairman:** All right.

**Mr. Gervais:** . . . and as a consequence, we can ad lib from there.

I would like to introduce Ted Walter from Keyano College, Mr. Chairman. I am relatively new to Keyano. I have been here for only five or six months and I thought it would be good if I had someone with some historical background of the institution for the question and answer period that follows.

**The Vice-Chairman:** All right. Thank you for coming, Mr. Walter.

• 1250

**Mr. T. Walter (Chairman, Academics, Keyano College):** Thank you.

**Mr. Gervais:** First, Mr. Chairman, let me say welcome to Fort McMurray. I am sure you have been welcomed many times before, but in particular, Keyano College would like to welcome you.

We would like to thank you for the opportunity to express our concerns from an educational institution point of view as they relate to employment opportunities for the next decade.

Perhaps a little background information on Keyano College would be in order at this time. We date back to 1965, when we were established as an Alberta vocational centre with a mandate to provide employment-oriented training to undereducated, underemployed and unemployed people in north central Alberta. Originally, five programs were offered consisting of academic upgrading and pre-employment programs related to the construction of the first oil sands extraction plant. The initial student population was less than 100.

As the plant became operational and the town expanded with increased residential areas, services and secondary industries, the institution expanded its pre-employment training, added regular apprenticeship training and offered continuing education in skill, credit and general-interest courses.

In April 1975 we were redesignated as a regional provincial college, named Keyano College. Out of interest, the word "Keyano" means yours, mine and ours.

Our mandate was broadened to include general liberal education programs as well as those more specialized, leading

[Translation]

ou même développer certains points plus particuliers. Vous avez le choix. En fonction du temps qui nous restera nous pourrions passer aux questions. Vous avez donc toute liberté.

**M. Gervais:** Merci beaucoup. Je pense que je vais lire ma communication. Elle est relativement générale, et j'espère ainsi provoquer des questions . . .

**Le vice-président:** Très bien.

**M. Gervais:** . . . ma communication représente donc pour moi simplement une espèce de point de départ pour discussion.

Monsieur le président, j'aimerais présenter ici M. Ted Walter du Keyano College. Je ne suis pas depuis très longtemps à Keyano, seulement 5 ou 6 mois, et je pense qu'il est bon que quelqu'un de plus ancien dans cette institution puisse répondre ici aux questions.

**Le vice-président:** Parfait. Merci d'être venu, M. Walter.

**M. T. Walter (président, études, Keyano College):** Merci.

**M. Gervais:** Tout d'abord monsieur le président, permettez-moi de vous souhaiter la bienvenue à Fort McMurray. Je suis sûr que cette bienvenue vous a été souhaitée de nombreuses fois déjà, mais je voudrais souligner encore que Keyano College est très heureux de pouvoir vous souhaiter la bienvenue.

Nous aimerions vous remercier pour cette occasion qui nous est donnée de faire connaître notre point de vue et nos préoccupations d'établissement d'enseignement, relativement aux questions d'emploi pendant cette décennie.

Il serait peut-être intéressant de commencer par un petit historique de Keyano College. Notre établissement remonte à 1965, époque à laquelle nous avons été fondés comme centre professionnel de l'Alberta, chargé de dispenser un enseignement orienté en vue d'un emploi futur, à des personnes qui auraient reçu une éducation insuffisante, ou qui seraient sous-employées ou même au chômage dans la partie nord de la région centrale de l'Alberta. A l'origine, nous offrions cinq programmes consistant en une formation théorique d'une part, et une formation pré-emploi, en relation avec la construction prévue de la première usine d'exploitation des sables bitumineux. Nous avions au début moins de 100 élèves.

Lorsque l'usine a été mise en service, et que la ville a commencé à s'agrandir, avec des zones résidentielles qui s'étendaient, des industries de services et des industries secondaires, notre établissement a commencé à élargir son programme de formation pré-emploi, y ajoutant une formation classique d'apprentissage, et offrant un enseignement permanent de spécialités et des cours de formation générale.

En avril 1975, nous avons été confirmés dans notre position de collège provincial régional, avec le nom de Keyano College. Remarquons ici que le terme de "Keyano" veut dire le vôtre, le mien, le nôtre.

Notre programme a été élargi, incluant des programmes d'enseignement général, mais aussi des cours préparatoires

*[Texte]*

to courses in a variety of technical and managerial occupations.

On April 1, 1978 we became a public-community college under the governorship of a public board appointed by the Lieutenant Governor in Council of the province.

Whilst we are still predominantly a technical vocational institute continuing to expand in these areas, we are branching out into university transfer and fine and performing arts, and are planning programs to meet the social and cultural needs of the growing and stabilizing Fort McMurray.

• 1255

There are many concerns that we, as an educational institution charged with the responsibility of meeting the training needs of the people of north central Alberta, have; however, let me try to highlight what we believe to be the most significant ones.

First, as publicly funded institutions, we are subject to the fluctuations of the regional and Canadian economy for our funding. It is a chicken-and-egg situation, as the saying goes. Do we train people for prospective jobs or do we train them after the jobs have been identified as being available. We prefer to see our role as being the former. However, we are not always, nor are our potential clients, always supported in that way.

Let me illustrate what I mean here. Students are finding it more and more difficult to receive assistance for academic upgrading courses, yet we have many in this region, imported and native, who need this type of training before they can enter the programs that lead directly into employment. It would seem to us that we should be the busiest when there is a slowdown in the economy, yet the reverse most often happens. As a result, industry's solution for acquiring the trained personnel that they need is to import them from other areas of the country or from abroad.

This type of solution causes us, as an educational institution, further problems, namely, retraining and upgrading, which you heard the gentleman before me talk about. Because of the lack of standardization, particularly in the apprenticeship-trades areas, many need this upgrading. For those coming from abroad, they bring different problems with them. Many need language training; ESL, which is English as a second language, before they become fully productive.

A second area of major concern to us is how to get people into the apprenticeship trades who are qualified to enter them.

*[Traduction]*

plus spécialisés, conduisant à des spécialités techniques et de gestion variées.

Le 1<sup>er</sup> avril 1978, nous sommes devenus un collège communautaire d'enseignement public, administré par un conseil public qui est lui-même nommé par le Lieutenant gouverneur en conseil de la province.

Tout en restant de façon prioritaire un établissement d'enseignement professionnel technique, continuant d'ailleurs à nous agrandir dans ces secteurs, nous préparons à l'enseignement universitaire, notamment dans les domaines des beaux arts et des arts, et envisageons de mettre en place des programmes adaptés aux besoins culturels et sociaux de Fort McMurray, ville en plein essor et en train de se doter de structures stables.

Nous avons donc à faire face à un certain nombre de problèmes, qui sont ceux d'un établissement d'enseignement, chargé de répondre aux besoins de formation dans le nord de la région centrale de l'Alberta; toutefois, laissez-moi d'abord vous exposer les points qui nous paraissent les plus importants.

Premièrement, la situation financière de notre établissement, laquelle dépend du financement public, est soumise aux fluctuations de l'économie régionale et canadienne. C'est un peu le problème de la poule et de l'œuf. Doit-on donner une formation à des gens en fonction d'une situation prévisionnelle de l'emploi, ou doit-on former ces personnes, une fois que l'on est sûr que ces emplois sont véritablement disponibles. C'est plutôt le premier terme de cette alternative qui nous oriente dans la conception que nous avons de notre rôle. Toutefois, nous ne sommes pas toujours, ni nos clients potentiels, soutenus dans ce sens.

Laissez-moi vous donner quelques explications. Il est de plus en plus difficile pour les étudiants de recevoir une aide pour des cours de perfectionnement théorique bien que les demandeurs soient en grand nombre dans cette région, soit des nouveaux arrivants, soit des autochtones, lesquels demanderaient à être formés sur le plan général avant de pouvoir participer à des programmes conduisant à l'emploi. Alors que l'on pourrait penser que nous sommes le plus actifs lorsque l'économie est ralentie, c'est le plus souvent le contraire qui se produit. C'est ainsi que l'industrie préfère importer le personnel qualifié dont elle a besoin d'autres régions canadiennes ou même de l'étranger.

Cette façon de régler le problème de l'emploi, nous pose, à nous, établissement de formation, bien d'autres problèmes, entre autres, ceux du recyclage et du perfectionnement, dont vous a parlé le témoin qui m'a précédé. Étant donné l'absence de normalisation, et notamment dans le domaine de l'apprentissage des spécialités, une part importante de la main-d'œuvre a besoin de ce perfectionnement. Ceux qui viennent de l'étranger, arrivent avec d'autres problèmes. Nombreux sont ceux qui ont besoin d'apprendre la langue; ils doivent suivre des cours d'anglais deuxième langue avant de pouvoir être pleinement productifs.

Il faut ensuite trouver des places d'apprentis à tous ceux qui peuvent y prétendre, et c'est notre deuxième problème impor-



*[Text]*

At the moment they must first go out unskilled and find an employer who is willing to hire and indenture them as apprentices. We have a high school neighbour to us with a large student population, some 1,200 to 1,500 students and very few of their graduates go directly to university or come to us. I would hazard, although I do not have the exact figures, Mr. Chairman, it is between 3 and 5 per cent. The question is; where do they go? As I stated earlier, we run pre-employment programs and many times we have difficulty in filling them. Is it lack of support by industry? Is it lack of financial assistance by government? Are we in competition with other government programs, such as the local initiatives program and JET, the job employment training programs?

We believe these types of programs should somehow be tied in with the educational system so that both employers and employees, who participate in them, feel committed to long-term service and employment.

We are now bringing on stream a pre-trades orientation program where men and women are given the opportunity to explore the various trades in hopes that they will find one which interests them and that they will pursue.

The other side of the coin is in programs where we are able to attract students. We find industry reluctant to hire our graduates because they lack experience and they are not as immediately productive as they would like them to be.

Finally, and in summary, we believe that somehow Canada employment centres and educational institutions such as ourselves should be much more pro-active rather than reactive. We tend to apply band-aid solutions to employment problems where with some forethought full dressings could be prepared. We tend to be walk-in centres expected to find immediate solutions. There are many times here at Keyano when people migrate to our city in hopes of finding work in the so-called land of opportunity and when they are not successful, they come to us expecting to be able to enter a program immediately. Naturally, they are disillusioned and we are frustrated. The end result though is the serious one; they end up on the unemployment line.

I have raised mostly questions here today and I have suggested some solutions. We are pleased to see the government addressing these issues with us. Hopefully, by working together we will go a long way towards finding solutions to these problems.

Thank you again for the opportunity afforded us here today and I would be glad to further discuss anything I have said, or for that matter, any other areas that you may wish to explore with us.

Thank you, Mr. Chairman.

*[Translation]*

tant. Ces futurs apprentis doivent donc d'abord chercher un employeur qui est disposé à leur offrir une place d'apprentissage. Il y a dans notre voisinage, une école secondaire avec 1,200 à 1,500 élèves, et seul un petit nombre de ceux qui obtiennent le diplôme de sortie va directement à l'université ou vient chez nous. J'avancerai ici quelques chiffres bien que je ne dispose pas des statistiques exactes, monsieur le président, en disant qu'il s'agit de 3 à 5 p. 100. La question qui se pose est donc: où vont les autres? Comme je le disais plus tôt, nous dispensons des programmes pré-emploi, et nous avons souvent des difficultés à remplir nos places. Y a-t-il donc ici une attitude d'indifférence de la part de l'industrie? Le gouvernement ne subventionne-t-il pas suffisamment? Sommes-nous en concurrence avec d'autres programmes du gouvernement, tels que le programme d'initiatives locales, et le programme de formation à l'emploi?

Nous pensons que ces programmes devraient fonctionner en symbiose avec l'enseignement, afin que l'employeur et l'employé, qui y participent, se sentent engagés dans une entreprise à long terme.

Nous allons mettre sur pied un programme d'orientation et de formation sur les spécialités, permettant aux intéressés de prendre connaissances des diverses spécialités, ceci dans l'espoir qu'ils puissent trouver un secteur qui les intéresse et vers lequel ils vont s'orienter.

L'autre versant du problème, c'est d'avoir des programmes qui attirent les étudiants. Nous constatons par ailleurs que l'industrie refuse d'employer nos diplômés, parce qu'ils n'ont pas l'expérience suffisante, et qu'ils ne peuvent être immédiatement productifs comme l'industrie le désirerait.

Finalement et pour résumer, nous pensons que les centres d'emploi du Canada, et les établissements d'enseignement comme le nôtre, devraient prendre l'initiative plutôt que de simplement réagir à la situation. Nous avons donc tendance à nous limiter à des opérations de raplâtrage en matière d'emploi, alors qu'il serait possible, en planifiant un peu, d'offrir des solutions globales et complètes. On a tendance à nous considérer comme des centres ouverts à tous vents, chargés d'avoir toutes prêtes des solutions miracles. Les exemples ne sont pas rares, où des gens viennent s'installer dans notre ville dans l'espoir de trouver du travail, au pays de la chance comme on dit, et lorsqu'ils n'en trouvent pas, ils s'adressent à nous et veulent être immédiatement intégrés à un programme. Il s'ensuit évidemment des déceptions des deux côtés. Les choses finissent mal puisqu'en général ils passent au chômage.

J'ai donc, pour l'essentiel, soulevé un certain nombre de questions aujourd'hui et proposé certaines solutions. Nous sommes heureux de constater que le gouvernement s'intéresse aux problèmes qui nous préoccupent, espérons qu'une collaboration dans ce sens permettra d'élaborer des solutions.

Je vous remercie donc encore de m'avoir donné cette occasion d'exposer notre point de vue, et je me tiens donc à votre disposition pour plus ample discussion et pour toutes questions que vous voudriez poser.

Monsieur le président, merci.

[Texte]

**The Vice-Chairman:** Thank you. The normal pattern is for Mr. Marceau—I know Mr. McDermid has questions. Do you want to start?

• 1300

**Mr. Marceau:** He can start, because he did not ask questions of the other witness.

**The Chairman:** Okay. So we will start with Mr. McDermid. Mr. McDermid is from Brampton, Ontario, just north of Toronto.

**Mr. McDermid:** Thank you for appearing before us.

I have just a couple of questions. One of the statements you made here was that employers are reluctant to hire your graduates because of their lack of experience. That is something we are finding right across the country; I do not think it is unique to this area. Has this college ever looked into co-operative education—a period of time when they are out in the field and then back in the classroom—that type of program within this facility? Or do you in fact have that type of program here now?

**Mr. Gervais:** I believe we are pursuing that route. I think we have programs now, in the secretarial area and so on, where the students are going out and having the field practicum and are gaining some experience in that manner. We are not nearly as far in some other programs in the co-operative education that you speak of, but we hope to move in that direction in the years to come. Our early childhood program, for example—we do place them in the schools in the city, and they do gain experience in that way.

I was probably speaking more of the programs where you can go out and hire someone with experience in the technology. We had some technology programs here at the college and our graduates were having to compete with those who were being brought from afar with the experience.

**Mr. McDermid:** Which really does not make sense.

You are still teaching those courses, I gather.

**Mr. Gervais:** Some of them we have had to back off on and we are re-examining our position on exactly the question you raised. The co-operative type of education may be the solution for our students.

**Mr. McDermid:** Have you been working closely with Syncrude, Suncor, the Alsands group? Have you been working closely with them and negotiating, I guess is probably the proper term, the types of educational courses which might be provided by the college for their particular needs?

**Mr. Gervais:** Certainly we are in constant touch with Suncor and Syncrude here in Fort McMurray, and Alsands has had representatives here in Fort McMurray and we are in dialogue with them, as we are with some people from Cold Lake, Imperial Esso Resources. We do attempt to put on the programs which will meet the requirements of the region. It was pointed out earlier that we have difficulty in maintaining a teaching staff at the college. I am sure you can all appreciate the reasons why; they were illustrated. We are now in direct

[Traduction]

**Le vice-président:** Merci. Généralement c'est M. Marceau... M. McDermid a des questions à poser. Voulez-vous commencer?

**M. Marceau:** Qu'il commence, puisqu'il n'a posé aucune question tout à l'heure.

**Le vice-président:** Très bien. Nous allons donc passer la parole à M. McDermid. M. McDermid est de Brampton, dans l'Ontario, au nord de Toronto.

**M. McDermid:** Je vous remercie d'être venu.

J'ai seulement quelques questions à vous poser. Vous avez dit entre autres, que les chefs d'entreprise refusent d'employer certains de vos étudiants diplômés, en invoquant leur manque d'expérience. C'est également ce qui se passe dans d'autres régions du Canada, je ne pense donc pas que votre cas soit unique. Votre établissement s'est-il intéressé à la formation coopérative, avec une période sur le tas suivie d'un retour dans les salles de classe... offrez-vous ce genre de possibilité?

**M. Gervais:** Je pense que c'est ce vers quoi nous nous orientons. Nous avons en ce moment des programmes de secrétariat où les étudiants sont mis dans des situations de travail dans des entreprises, ce qui leur donne une certaine expérience. Nous ne sommes pas aussi avancés dans tout les secteurs de formation coopérative, comme vous l'appellez, mais je pense que nous allons progresser dans les années qui viennent. Par exemple, notre programme de puériculture, nous amène à placer nos élèves dans les écoles de la ville, où ils peuvent acquérir une expérience concrète.

Mais je pensais plutôt à ces programmes où vous pouvez engager des gens qui ont déjà une certaine expérience technique. Nous avons eu certains programmes techniques dans notre collège, où nos étudiants se trouvaient en concurrence avec des gens venus de l'extérieur ayant déjà une certaine expérience.

**M. McDermid:** Ça n'a pas grand sens.

Je suppose que ces cours existent encore.

**M. Gervais:** Dans certains cas, il a fallu faire marche arrière, et nous sommes en train de ré-étudier notre position sur cette question. L'éducation coopérative risque d'être la solution qui conviendra à nos étudiants.

**M. McDermid:** Vous êtes-vous trouvés en relations étroites avec Syncrude, Suncor et le groupe Alsands? Avez-vous déjà collaboré, et négocié, je pense que le terme est le bon, les cours qui devraient être dispensés dans votre collège, en fonction des besoins de ces sociétés?

**M. Gervais:** Nous avons effectivement été en rapport permanent avec Suncor et Syncrude ici à Fort McMurray, et Alsands a déjà eu des représentants à Fort McMurray avec lesquels nous sommes en discussions, comme nous le sommes avec les gens de Cold Lake, de *Imperial Esso Resources*. Nous cherchons effectivement à structurer nos programmes en fonction des exigences et des besoins de la région. On a fait remarquer tout à l'heure que nous avions des difficultés à conserver notre personnel enseignant au collège. Je suppose



[Text]

contact with the companies in the area, whereby we may indeed be able to do a co-operative venture, use some of their qualified people for short periods of time when we are indeed short of instructors, have them on loan and have them go back, because we feel the companies will indeed gain by having a dozen more trained people as a result of sacrificing one of theirs to help us in the instructional end. We are in a period of supply and demand—and it is not only educational institutions, it is the companies themselves who have a very great deal of difficulty having the fully qualified journeyman stay in one place. They have an awful lot of options these days.

**Mr. McDermid:** Extremely mobile.

**Mr. Gervais:** Yes.

**Mr. McDermid:** That is all for now, Mr. Chairman. I may think of something later on.

**M. Marceau:** Merci monsieur le président.

Sans le préciser, vous avez parlé à la page 3 de votre mémoire du manque d'appui de la part de l'industrie. Vous avez mis cela comme une des hypothèses... Vous en avez mis trois. Quel serait le genre de coopération que vous pourriez obtenir de l'industrie et qui faciliterait votre travail ainsi que la réalisation de vos objectifs, à savoir trouver des emplois pour les jeunes?

**M. Gervais:** Je crois, monsieur Marceau, que je parlais de deux choses. D'abord, c'est la coopération entre l'industrie et le collège concernant l'instruction que nous devons donner aux apprentis.

**M. Marceau:** C'est cela.

**M. Gervais:** Alors, celui qui a parlé avant moi vous a dit que l'on a des difficultés à offrir des places ici. Et nous sommes en train de travailler avec les compagnies afin de résoudre ce problème-là. On peut emprunter leurs gens qui sont tout à fait qualifiés pour faire de l'instruction ici, quand on en manque.

**M. Marceau:** D'accord... Maintenant, quant à l'équipement lui-même, est-ce que les compagnies seraient prêtes à mettre à votre disposition les équipements nécessaires pour donner de l'entraînement pratique à vos jeunes?

**M. Gervais:** Ce n'est pas le manque d'équipement dont il est question, mais du manque de monde. Ce sont les professeurs que nous avons de la difficulté à retenir. Ils sont tout à fait mobiles ces jours-ci, parce qu'on peut nommer la «job» que l'on veut.

**M. Marceau:** Ah bon!

**M. Gervais:** L'autre, c'est que les industries sont impatientes vis-à-vis des programmes que nous offrons... Elles sont impatientes parce qu'elles veulent tout de suite un employé qui sait déjà tout faire. Et donc, ceux qui finissent nos programmes ont des difficultés à trouver une «job».

**M. Marceau:** Est-ce que vous croyez que l'apprentissage pourrait être plus court? Le témoin précédent, M. Marchand, à la question que je lui ai posée sur la longueur de la période d'apprentissage, nous a dit que cela pourrait être raccourci à

[Translation]

que vous comprendrez facilement pourquoi, nous vous l'avons exposé. Nous sommes en contact direct avec les sociétés implantées dans la région, ce qui nous amènera peut-être à mettre sur pied des programmes coopératifs de participation, c'est-à-dire à utiliser certains de leurs ouvriers qualifiés pendant de courtes périodes, lorsque le personnel enseignant nous fait défaut, c'est-à-dire simplement nous les prêter étant donné que ces entreprises ont peut-être tout à gagner si elles peuvent ensuite recruter du personnel formé en quelque sorte par leurs propres soins. Nous nous trouvons dans une période d'offre et de demande intense, et non seulement les établissements d'enseignement, mais également les compagnies elles-mêmes, rencontrent des difficultés de recrutement de personnel qualifié, étant donné les possibilités qui s'offrent aux ouvriers qualifiés.

**M. McDermid:** La mobilité est extrême en ce moment.

**M. Gervais:** Oui.

**M. McDermid:** Ce sera tout pour l'instant, monsieur le président. Peut-être reviendrais-je tout à l'heure.

**Mr. Marceau:** Thank you, Mr. Chairman.

Without really mentioning it, you referred on page 3 of your presentation, to the lack of support from industry. It was one of your assumptions. What kind of co-operation would you expect from industry in order to help you in your work and in achieving your goals, meaning finding employment for young people.

**Mr. Gervais:** I think, Mr. Marceau, that I was speaking of two things. First of all, co-operation between industry and the college on the training to be given to apprentices.

**Mr. Marceau:** That is correct.

**Mr. Gervais:** The person who spoke before me told you that we have difficulties in finding openings. We are now working with companies to solve that problem. We can borrow their people who are fully qualified to provide such training when we need them.

**Mr. Marceau:** All right... Now, as to the equipment itself, would the companies be prepared to make the necessary equipment available to you to give practical training to your young people?

**Mr. Gervais:** It is not a matter of a lack of equipment, but rather a lack of people. We have difficulty in keeping the teachers. They are completely mobile today, because they can choose the job they want.

**Mr. Marceau:** I see!

**Mr. Gervais:** The other problem is that industry is impatient about the programs we are offering... They are impatient because they want an employee immediately who can do everything. The people who complete our programs therefore have difficulties in finding a job.

**Mr. Marceau:** Do you think the apprenticeship period could be shorter? The previous witness, Mr. Marchand, told us in reply to a question I put on the length of the apprenticeship period that it could be reduced from four years to two and a

## [Texte]

deux ans et demi au lieu de quatre ans. Est-ce que vous avez déjà envisagé des programmes qui pourraient justement rejoindre ces objectifs-là à savoir de préparer plus rapidement les jeunes à occuper des postes?

**M. Gervais:** Je crois que ce n'est pas seulement les institutions comme le collège ici mais c'est la province qui doit examiner ce problème-là, et je crois aussi que l'on a une question, là, qui a deux réponses. D'abord, oui on pourrait raccourcir les mois au travail mais il va peut-être falloir allonger les cours, par conséquent. Et la balance est difficile à déterminer...

**M. Marceau:** Est-ce que vous avez de la difficulté à avoir des gens de l'extérieur pour venir ici au collège, ou votre clientèle, au collège, est-elle uniquement composée de gens de l'Alberta, ou avez-vous des gens de l'extérieur qui viennent ici et dans quelle proportion?

**M. Gervais:** Nous avons des gens qui sont d'ici, nous avons des gens qui viennent de partout au Canada et de partout dans le monde. Et c'est exactement le problème, n'est-ce pas! Les emplois sont censés être nombreux ici, mais ce n'est pas le cas. Donc, on vient ici, et le collège doit essayer de rencontrer les besoins de ces gens parce qu'ils n'ont pas, si vous voulez, de renseignements nécessaires pour trouver une «job»; donc, on doit leur enseigner la langue, d'abord, et on doit leur enseigner les différents cours que nous offrons.

**M. Marceau:** Du point de vue de la langue, quelles sont les facilités linguistiques que vous donnez... dans quelles langues?

**M. Gervais:** On offre l'anglais comme seconde langue par exemple, parce qu'il y a beaucoup de gens qui viennent d'ailleurs, du Canada ou du monde, et qui ne parlent pas l'anglais. Donc, on offre des cours en anglais principalement, parce que c'est la langue de travail. Et nous en avons les facilités ici. Le problème c'est le temps; il faut faire cela le soir quand ils ne sont pas occupés à leur travail n'est-ce pas?

**M. Marceau:** Ce qui veut dire que si le projet des sables bitumineux venait à prendre forme, cela vous causerait de sérieux problèmes pour être capables d'entraîner les gens destinés à occuper des postes dans la construction ou des postes permanents à ce projet-là?

• 1310

**M. Gervais:** Exactement! On peut rallonger la journée aussi. On peut enseigner un cours deux fois par jour, en commençant plus de bonne heure le matin et en finissant plus tard le soir. Mais il nous faut des professeurs afin de pouvoir faire cela. Ce n'est pas un manque d'étudiants dont il s'agit.

**M. Marceau:** Quelles sont vos relations avec les centres de la Main-d'œuvre? Est-ce que vous avez un centre de la Main-d'œuvre fédéral, et est-ce que vous êtes en relation avec eux? Est-ce qu'ils s'impliquent ici à l'école, est-ce qu'ils viennent, est-ce qu'ils rencontrent les étudiants, est-ce qu'à certaines occasions il y a des contacts? Quelles sont vos relations avec les centres de la Main-d'œuvre? Est-ce que vous êtes satisfaits de ces relations-là et avez-vous des suggestions à formuler

## [Traduction]

half years. Have you already thought of programs which could meet those goals, that is, to prepare young people more quickly for jobs?

**Mr. Gervais:** I do not think that it is only the institutions such as our college that should look at this problem, but rather the province itself, and I also believe that there are two possible replies to that question. First of all, yes, one could reduce the number of months on the job, but it may be necessary to prolong the study time as a result. And it is difficult to find the right balance...

**Mr. Marceau:** Do you have difficulty in getting people from outside come here to the college, or is your clientele in the college composed solely of people from Alberta, or do you have people from the outside coming here and, if so, in what ratio?

**Mr. Gervais:** We have people who come from here, we have people who come from all over Canada and all over the world. And that is the problem! There are supposed to be a lot of jobs here, but that is not the case. So, they come here, and the college must endeavour to meet the needs of these people because they do not have the necessary information, if you like, to find a job; so we must teach them the language first of all, and we must teach them the different courses which we offer.

**Mr. Marceau:** As far as language is concerned, what linguistic training do you offer and in what languages?

**Mr. Gervais:** We offer English as a second language, for example, because there are a lot of people coming from the outside, from Canada or from the world, who do not speak English. So, we offer mainly English courses, because that is the working language. And we do have facilities for this here. The problem is time; these courses must be given in the evening when they are not busy at work.

**Mr. Marceau:** That means that, if the Alsands project were to take shape, you would have serious problems in being able to train people for construction jobs for full-time positions in that project?

**Mr. Gervais:** Exactly! We can also extend the number of hours per day. We can teach a class twice a day, by starting earlier in the morning and finishing later in the evening. But we need teachers to be able to do that. We have no lack of students.

**Mr. Marceau:** What relations do you have with the manpower centres? Do you have a federal manpower centre, and are you in contact with the centres? Are they involved here at the schools, do they come, do they meet the students, are there contacts? What are your relations with the manpower centres? Are you satisfied with those relations and have you any suggestions to make concerning improvements which could be made to the manpower centre system?



[Text]

quant aux améliorations que l'on pourrait apporter au système de centres de la Main-d'œuvre?

**M. Gervais:** Je demanderais à M. Walter de répondre à cette question, je ne suis pas ici depuis longtemps.

**Mr. Walter:** I think a manpower counsellor is sitting behind me here so I would like to say that we do have good relations with the local manpower centre. The counsellor comes into the college, meets with the students, counsels. I think we do have a problem with some Manpower national policies and, as Mr. Gervais pointed out, the problem of cutting back in sponsorship of academic upgrading, which is a national policy and, of course, the local CEC is bound by that.

**M. Marceau:** Si j'ai bien compris, monsieur Gervais, tout à l'heure à une des questions de mon collègue, M. McDermid, vous avez insisté sur l'importance qu'il y avait de donner plus de pratique dans les cours que vous organisez. Rencontrez-vous des objections à certains endroits pour réaliser cet objectif, ou constatez-vous que, graduellement, on atteint cet objectif? Ou est-ce tout simplement un idéal que vous voulez atteindre, qui ne se réalise pas dans la pratique?

**M. Gervais:** Je crois que c'est vraiment un idéal que nous voulons atteindre et que nous allons réussir à atteindre. Mais le collège n'est pas très âgé n'est-ce pas, c'est une institution toute jeune, et donc on a du travail à faire avec les industries dans la région afin de les convaincre de la nécessité d'offrir à nos étudiants la chance de faire de la pratique pendant qu'ils suivent leur cours.

**M. Marceau:** Quelle est la proportion de femmes dans la fréquentation des cours?

**M. Gervais:** Dans les métiers, les femmes commencent à entrer, n'est-ce pas? On en trouve une ici et là. Dans les autres cours que nous offrons par exemple, dactylo et tout cela, c'est presque uniquement des femmes. Je crois qu'en dehors des métiers, et l'autre c'est *Heavy Industrial Training* que nous faisons à notre autre campus, les femmes y entrent là aussi; elles apprennent à conduire les camions et font toutes sortes de choses comme cela.

**M. Marceau:** Est-ce qu'à votre connaissance les industries majeures manifestent de l'intérêt pour l'engagement des femmes dans les emplois non traditionnels?

**M. Gervais:** Celles qui ont suivi les cours ici n'ont aucun problème à trouver un emploi.

**M. Marceau:** La personne qui est derrière vous, qui représente, je ne sais pas si c'est celle du centre de la Main-d'œuvre... fait signe que non, en voulant dire que les femmes ne sont pas encouragées à aller dans des emplois non traditionnels. Vous ne semblez pas partager cette opinion? Vous semblez dire que les compagnies sont quand même assez ouvertes concernant l'embauche des femmes dans les emplois non traditionnels?

**M. Gervais:** Je crois que j'ai mal répondu à votre question. Je ne sais pas si on les encourage, mais on les emploie si elles suivent le cours. Par exemple, on offre des cours pour conduire

[Translation]

**Mr. Gervais:** I would ask Mr. Walter to reply to this question, I have not been here very long.

**M. Walter:** Je crois qu'il y a un conseiller de la main-d'œuvre derrière moi, donc j'aimerais dire que nous avons de bonnes relations avec le centre local de main-d'œuvre. Le conseiller vient au collège, rencontre les étudiants, donne des conseils. Nous avons un problème en ce qui concerne certaines politiques nationales de main-d'œuvre et, comme l'a indiqué M. Gervais, il y a le problème de la réduction de l'aide à l'amélioration des connaissances, qui est une politique nationale et, bien entendu, le centre local d'emploi est tenu de la respecter.

**Mr. Marceau:** If I have understood correctly, Mr. Gervais, when answering one of the questions put my colleague, Mr. McDermid, a moment ago, you stressed the importance of getting more practical training into the courses you organize. Do you encounter objections to this goal, or have you noted that, gradually, you are achieving that goal? Or is it just an ideal you would like to achieve but which cannot be implemented in practice?

**Mr. Gervais:** I think it is really an ideal we would like to achieve and that we will achieve. But the college is not very old, it is a young institute, and we therefore have work to do with the industries in the region to convince them of the need to give our students the possibility of having practical experience while they are studying.

**Mr. Marceau:** What is the ratio of men to women in course participation?

**Mr. Gervais:** Women are starting to get into the trades. We find one here and there. In other courses, we offer, for example, typing, and so on, the students are almost only women. I think that outside of the trades, and the other is *Heavy Industrial Training* which is offered at our other campus, and where women do participate; they learn to drive trucks and learn to do all sorts of things like that.

**Mr. Marceau:** To your knowledge, have major industries shown interest in hiring women in non-traditional sectors?

**Mr. Gervais:** Those who have done our courses have no trouble in finding a job.

**Mr. Marceau:** The person behind you, who represents, I am not sure if it is the representative of the Manpower Centre... is saying no, meaning that women are not encouraged to go into non-traditional jobs. You do not appear to share this opinion. You seem to be saying that the companies are rather open towards hiring women in non-traditional jobs.

**Mr. Gervais:** I think I answered your question badly. I do not know if they are encouraged, but they are hired if they have taken our courses. For example, courses are given in

## [Texte]

des autobus et des choses de ce genre et les femmes trouvent de l'emploi tout de suite.

**M. Marceau:** Vous avez touché un point majeur qui nous intéresse tout particulièrement, c'est la question de la publicité. Qu'est-ce que vous voulez dire par «manque de publicité»? D'abord il pourrait y avoir deux aspects. D'abord, je voudrais savoir quel genre de publicité serait utile, d'après vous, pour permettre aux gens d'être mieux informés? Deuxième partie de la question: Est-ce que vous pensez que les gens ne savent pas assez longtemps à l'avance les emplois qui vont être disponibles dans un délai déterminé, et que cela peut causer une certaine instabilité? Devrions-nous chercher des formules sur des plans à long terme, de quatre ou cinq ans, pour informer les jeunes des perspectives d'emploi?

**M. Gervais:** Oui, en réponse aux deux questions. Je crois que vous avez posé deux questions?

**M. Marceau:** Oui.

**M. Gervais:** D'abord, la recherche devrait être faite en fonction de l'avenir, pas du passé. Cela, c'est un des problèmes.

Ensuite, la publicité dont vous parlez consiste à faire connaître aux gens, n'est-ce pas, les possibilités qui existent dans diverses régions du Canada quant aux emplois qui sont disponibles. Je parle, là, des gens qui viennent ici et qui espèrent trouver de l'emploi alors qu'il n'y en a pas. Donc, cette publicité devrait être faite à travers le Canada au lieu de les faire démentager ici pour trouver qu'il n'y a pas d'emploi ici non plus.

**M. Marceau:** Avez-vous constaté, avec votre expérience, que les gens qui venaient ici se plaignaient des programmes de mobilité, par exemple, du fédéral? Est-ce que, dans l'ensemble, les gens qui viennent ici sont satisfaits des moyens qu'on leur donne pour venir ici travailler? Avez-vous entendu, par exemple, des reproches concernant les programmes de mobilité, qui pourraient être modifiés ou améliorés, d'une façon ou d'une autre?

**M. Gervais:** Je n'ai pas de réponse, en fait, à la question. Je crois que ceux qui réussissent sont satisfaits, et ceux qui ne réussissent pas ne le sont pas. Il y en a qui viennent ici sans prendre de renseignements. Ils ont vu quelque part une publicité dans un journal et tout le monde vient.

Il y a quelques années, n'est-ce pas, *Syncrude* a dû arrêter la publicité dans les journaux, parce que tout le monde venait ici croyant qu'il y avait toutes sortes d'emplois. Il n'y en avait pas. Il y avait des emplois pour ceux qui étaient qualifiés pour certains emplois.

**M. Marceau:** Ma dernière question. Je suis un peu surpris que vous disiez qu'à un certain moment, il n'y aura pas d'ouvertures. Je ne sais pas si c'est votre témoignage, ou si c'est le témoin précédent qui a dit qu'il n'y aura pas d'ouvertures pour les simples journaliers ou des emplois à un bas niveau, ici. Il n'y a pas de possibilités. Ce serait plutôt les gens qualifiés qui seraient nécessaires pour les projets ici, dans la région, d'après les demandes qui vous sont formulées?

**M. Gervais:** S'ils ont la chance de les trouver, je crois que c'est là qu'ils iront d'abord. Mais il va falloir que ça change, parce qu'ils ne les trouveront pas. Le Canada a un problème de

## [Traduction]

driving buses, and things of this type, and women find a job immediately.

**Mr. Marceau:** You touched on a major point of particular interest to us, that is the matter of publicity. What do you mean by "lack of publicity"? First of all, there could be two aspects to this. First of all, I should like to know what type of publicity would be useful, in your opinion, to enable people to be better informed? The second part of my question: do you feel that people do not know long enough in advance what jobs are going to be available in a given period, and that this could give rise to some uncertainty? Should we be seeking ways, in the long run, four or five years, to let young people know about job opportunities?

**Mr. Gervais:** Yes, in reply to both questions. I think you did put two questions?

**Mr. Marceau:** Yes.

**Mr. Gervais:** First of all, research should be done on the basis of the future, not the past. That is one of the problems.

Secondly, the publicity you are speaking of would aim at informing people of the available job opportunities existing in the various regions of Canada. I am speaking of people who come here hoping to find a job when there are no jobs. So, this publicity campaign should be run across Canada, instead of having them move here to discover that there are no jobs here either.

**Mr. Marceau:** In your experience, have you noted that the people who come here have complained, for example, about the mobility programs of the federal government? On the whole, are the people who come here satisfied with the means made available to them to come here to work? Have you heard, for example, criticism concerning the mobility programs, which could be changed or improved one way or another?

**Mr. Gervais:** I do not have a reply to that question. I think that those who succeed are satisfied, and those who do not succeed are not. People come here without getting any information. They see an advertisement in a newspaper somewhere, and everyone comes here.

A few years ago, *Syncrude* had to stop advertising in the newspapers, because everyone came here believing that there was a lot of work to be had. There was not. There were jobs for those who were skilled in certain sectors.

**Mr. Marceau:** My last question. I am somewhat surprised to hear you say that there will be no openings at some point in time. I am not sure whether it was you or the preceding witness who said that there will be no openings for simple journeymen nor will there be low level jobs here. There is no possibility. Would it be rather the skilled people who would be needed for the projects here in the region, according to the requests put to you?

**Mr. Gervais:** If they can find the skilled people, I think that they will hire them first. But things will have to change, because they will not find them. Canada has an insurmountable



**[Text]**

chômage insurmontable, n'est-ce pas? Parce qu'on a des gens ici prêts à entrer dans les métiers.

**M. Marceau:** Ah bon! Ils n'ont pas la possibilité, parce qu'ils n'ont pas les instructeurs, comme vous l'avez dit.

**M. Gervais:** Exactement.

**M. Marceau:** Je vous remercie, monsieur Gervais.

**The Vice-Chairman:** Mr. Lonsdale. No? Well, then, I have just a couple. Maybe they are more directed to Mr. Walter out of his experience because he has lived through a period of time of a boomtown with skill shortages. In that time, did Keyano do anything that you would say is relatively unique to attempt to facilitate more rapid training or entry? Are there some success stories that you could share with us and of which you could give us some of the principles?

**Mr. Walter:** Yes. I think the biggest success story was what we call our industrial workers program. This arose as follows: Syncrude, for instance, had an agreement with the government that they would employ local people first before they would bring in other people, or that they would at least give jobs to local people. It seemed like local people, native people especially, were finding this not to be true. The reason that it seemed not to be true was that they would go to Syncrude or look for a job and be told that there was a job for them, but that first they had to be from the union and join the union. This meant a trip to Edmonton and then they were placed maybe number 300 on the list and told that when their time came up they would be given a job. In order to short circuit that, an agreement between Syncrude, the labour union and the college was made which provided we would train labourers in a five- or six-week program. Now, these are not pick and shovel labourers but more sophisticated labourers who do cementing work and ...

• 1320

**The Vice-Chairman:** Construction labourers, basically.

**Mr. Walter:** Right.

The best part of that whole deal was that the last day of the course we took them by bus to the Syncrude site and they were shown around and if they were interested they could join the union, sign up right there and be at work the next day. In other words, there was really a job at the end of the training. At first it was largely native people. The requirement was they had to be from the Fort McMurray region to get into the course. I guess 99 per cent found jobs and stayed with it for some time. When the construction phase was over then this agreement could no longer work because they did not have jobs for them. We still run the program and it is still a good program, and that was, I think, the best thing that came out of the whole construction.

**The Vice-Chairman:** The elements of that in the first instance were co-operation between the college, the union and the company and the citizens. Were there support systems for the students in that five or six weeks to get the kind of volume of people that I am sure the construction required? Were living allowances and things of that kind paid?

**[Translation]**

ble unemployment problem, does it not? Because we have people here who are prepared to go into a trade.

**Mr. Marceau:** I see. They do not have the possibility because they do not have the teachers, as you have said.

**Mr. Gervais:** Exactly.

**Mr. Marceau:** Thank you, Mr. Gervais.

**Le vice-président:** Monsieur Lonsdale. Non? Dans ce cas, j'ai quelques questions. Elles s'adressent peut-être plus directement à M. Walter, étant donné qu'il a vécu dans une ville-champignon qui manquerait de main-d'œuvre spécialisée. Pendant cette période, est-ce que Keyano a fait des choses relativement uniques pour faciliter une formation ou une entrée plus rapides? Pouvez-vous nous relater des succès, et pouvez-vous nous en donner certains des principes?

**M. Walter:** Oui. Le plus éclatant succès est ce que nous appelons le programme d'ouvriers industriel. Je m'explique: Syncrude, par exemple, avait convenu avec le gouvernement d'employer de la main-d'œuvre locale avant de faire venir des gens de l'extérieur, ou au moins d'offrir des emplois aux personnes de la localité. Il semble que la population locale, surtout les autochtones, a trouvé que ce n'était pas le cas. La raison en était que, lorsqu'ils allaient chercher un emploi auprès de Syncrude, on leur disait qu'il y avait en effet du travail mais qu'il leur fallait d'abord adhérer au syndicat. Ceci impliquait un voyage à Edmonton et, par la suite, on leur attribuait le numéro 300 sur la liste; puis, lorsqu'on arriverait à leur nom on leur donnerait l'emploi. Pour y remédier, une entente a été conclue entre Syncrude, le syndicat et le collège en vue de former des manœuvres en 5 ou 6 semaines. Il ne s'agissait pas de simples ouvriers, mais de gens pouvant couler du béton et ...

**Le vice-président:** Des ouvriers de la construction.

**Mr. Walter:** Exact.

Le mieux de tout c'est que le dernier jour du cours nous les avons amenés par autobus au site de Syncrude. Ils l'ont visité et on pu, s'ils le souhaitaient, s'inscrire sur place au syndicat et commencer à travailler le jour suivant. Autrement dit, un emploi les attendait vraiment à la fin de la formation. Au début, il s'agissait surtout d'autochtones. Pour être admis au cours, les candidats devaient venir de la région de Fort McMurray. Je crois que 99 p. 100 d'entre eux ont trouvé des emplois et les ont gardé pendant un certain temps. A la fin de la période de construction, l'entente ne pouvait plus tenir parce qu'on n'avait plus d'emplois pour eux. Nous offrons toujours ce programme et je crois que cela a été la conséquence la plus positive de ces activités de construction.

**Le vice-président:** Il y a eu en premier lieu une collaboration entre le collège, le syndicat, la société et les citoyens. Offrait-on un certain appui aux étudiants pendant ces 5 ou 6 semaines afin d'arriver au nombre requis pour ces travaux de construction? Y avait-il des indemnités de séjour et autres subventions du genre?

[Texte]

**Mr. Walter:** Yes, I think they mainly got Canada Employment support or Alberta Vocational Training support—training allowances.

**The Vice-Chairman:** So, it was not company support, it was...

**Mr. Walter:** No, it was not company supported, their support was the job at the end. There was co-operation with the company and with the union in setting up the curriculum.

**The Vice-Chairman:** Do you have another program that we should know about?

**Mr. Walter:** I think that was the major one.

**The Vice-Chairman:** Mr. McDermid just indicated I overlooked something. There was an agreement between Syncrude and some level of government to hire locally. Which level of government?

**Mr. Walter:** The provincial government. That was part of their agreement and I think that is generally what the provincial government puts into any agreement for a major project like this.

**The Vice-Chairman:** The permit to proceed is conditional with one of the conditions being some sense of local hiring preference.

**Mr. Walter:** Right, but then this major contractor subcontracts to this trade and that trade and it is really difficult to make sure that is done. Syncrude says that they have told their subcontractors to do it, but whether they do it or not is a little bit difficult to follow up.

**The Vice-Chairman:** May I turn the coin over to the other side that sometimes a program intuitively looks good, it makes logical sense, but it does not work worth a darn. I am wondering if you have tried anything innovative that you thought would work but that you could indicate to us did not work and also maybe give us some sense of why.

**Mr. Walter:** As Mr. Gervais pointed out, we had a number of programs we discontinued because of the problem of getting students. Some of these programs were geared specifically to the tar sands industry. We had several technologies courses: one we called tar sands technology and one we called process operators, and chemical lab technicians. These were thought to be related very directly to the local industry. In fact, the process operators' course was suggested to us by the provincial government who said they would be needing 300 process operators, or something like that, in the next year. Those programs were not successful because we could not get students. As Bob pointed out, the industries said, yes, that is good; train those people; but, when it came to employing people, they found they could get a process operator from a foreign country or from the east who was already trained, who was already experienced. Why take somebody who is not experienced although trained? So the students said, we do not take the course; we do not get jobs.

[Traduction]

**M. Walter:** Oui, je crois que la plupart recevaient des indemnités de formation du centre d'emploi du Canada ou de l'Alberta.

**Le vice-président:** Cela ne venait donc pas de la société, mais...

**M. Walter:** Non, la société offrait un emploi à la fin. On a élaboré le programme d'étude en collaboration avec la société et le syndicat.

**Le vice-président:** Offrez-vous un autre programme que nous devrions connaître?

**M. Walter:** C'était le plus important.

**Le vice-président:** M. McDermid me signale que j'ai omis quelque chose. Une entente avait été conclue entre Syncrude et un palier de gouvernement en vue d'embaucher des gens de la localité. Avec quel palier de gouvernement?

**M. Walter:** Avec le gouvernement provincial. Je crois que le gouvernement provincial inclue toujours des dispositions de ce genre dans tout accord visant un projet d'une telle envergure.

**Le vice-président:** Le permis délivré est donc assorti de cette condition, soit l'embauche dans la localité.

**M. Walter:** Oui, mais l'entrepreneur principal adjuge des contrats de sous-traitance et c'est là que cela se complique. Syncrude prétend qu'elle a dit à ses sous-traitants de le faire, mais il est assez difficile de vérifier.

**Le vice-président:** Par ailleurs, il arrive parfois qu'un programme qui semble logique, ne donne absolument aucun résultat. Avez-vous déjà fait l'essai d'un programme innovateur qui vous semblait valable alors qu'il n'a pas fonctionné par la suite et nous en expliquer les raisons.

**M. Walter:** Comme l'a signalé M. Gervais, nous avons abandonné un certain nombre de programmes parce qu'il était difficile de trouver des étudiants. Certains d'entre eux visaient précisément l'industrie des sables bitumineux. Nous avions plusieurs cours de technologie: l'un s'appelait la technologie des sables bitumineux et un autre visait le traitement et la formation de techniciens de laboratoire. Nous jugions qu'il se rapportait directement à l'industrie locale. En fait, c'est le gouvernement provincial qui nous a proposé le cours des spécialistes en traitement car il disait qu'on en aurait besoin d'environ 300 l'année suivante. Ces programmes ont échoué parce que nous n'avons pu trouver d'étudiants. Comme l'a dit Bob, les représentants de l'industrie nous ont dit que c'était une bonne idée de les former, lorsqu'est venu le temps d'embaucher, ils se sont rendus compte qu'ils pouvaient faire venir un spécialiste déjà formé ou ayant de l'expérience de l'étranger ou de l'est. Pourquoi alors prendre quelqu'un sans expérience? Les étudiants ont alors décidé de ne pas suivre ces cours, vu qu'ils ne pouvaient obtenir d'emploi par la suite.



[Text]

• 1325

**The Vice-Chairman:** Did they start with enrolments of reasonable size and then decline because the jobs were not there at the end? Is that part of what characterizes those?

**Mr. Walter:** They started with reasonable enrolments. It may be institutional reasoning to say that this is why the program failed. I do not know if we have any hard data to say that it is because of the industries not backing us, but that is what we have assumed.

**The Vice-Chairman:** I have one other line of inquiry. In a hot labour market like this it is obvious that for certain kinds of training in your college you have difficulty attracting and retaining staff, because I gather that as a college and a publicly supported institution, you cannot compete in terms of salary and benefit in providing at least some of the skills.

**Mr. Gervais:** I would like to respond to that one. I think that in the overall earning power I would answer you affirmatively in the total dollars they can ear. But on a per hour basis, we do pay better than industry. The problem lies in not being able to do 12 hours of overtime. Nor do we have indeed the housing program which is associated with the major companies here where there is some subsidy for housing. If you transplant someone from Medicine Hat with full qualifications and bring him into Fort McMurray the last survey indicated that with Edmonton represented at 100 per cent, Medicine Hat is 83 per cent and Fort McMurray is 115 per cent of that cost.

**The Vice-Chairman:** It is a cost of living figure, is it?

**Mr. Gervais:** It is certainly associated as well.

**The Vice-Chairman:** The net discretionary income is what is really different for your people?

**Mr. Gervais:** Exactly.

**The Vice-Chairman:** Does that extend throughout your chain of employees, or are we just dealing with highly-qualified manpower—the teaching part of it? Do you have the same problem with office and maintenance personnel?

**Mr. Gervais:** I would answer affirmatively to that, yes.

**The Vice-Chairman:** Have you invented a potential solution to it? Would the solution be more money from government if they allowed you to pay premiums?

**Mr. Gervais:** I suppose that would be one of the solutions. We are trying to be imaginative in our approach to our staff in what we can provide, so that we can turn that around and hopefully maintain them. But it all does revolve around the dollar.

**The Vice-Chairman:** One last question. Fort McMurray is getting in Alberta a wide reputation, and Keyano College in particular, for bringing in arts and cultural groups and presentations. You get a lot of theatre and music, and so on. Who pays for that? Is that just a pay-as-you-go program or are there special kinds of life-style provisions which come out of the federal treasury or out of the tax base? Do you have any sense of how that is handled?

**Mr. Gervais:** I have a vague knowledge of this area. It is because I am relatively new here. A lot of the activity is local activity and it is sponsored by local organizations and groups

[Translation]

**Le vice-président:** Avez-vous commencé par avoir un nombre raisonnable de participants qui a ensuite baissé, à cause du manque d'emploi? Est-ce une des caractéristiques?

**M. Walter:** Au départ, il y avait un nombre suffisant d'inscriptions. C'est peut-être comme cela que l'institution explique les chiffres des programmes. J'ignore si nous avons des données précises à cet égard, mais c'est notre impression.

**Le vice-président:** Je voudrais aborder un autre sujet. Dans un marché aussi volatile, il vous est évidemment difficile de trouver et garder du personnel dans certaines disciplines, car je suppose que vous ne pouvez offrir le même genre de salaire et d'avantages.

**M. Gervais:** J'aimerais répondre. Pour ce qui est du montant total qu'ils peuvent gagner c'est vrai. Toutefois, nous offrons un salaire horaire supérieur à celui de l'industrie. Le problème est qu'ils n'ont pas l'occasion de faire des heures supplémentaires. Nous n'offrons pas non plus de logements subventionnés comme les grandes compagnies. Selon la dernière enquête, si quelqu'un déménage de Medicine Hat à Fort McMurray, Edmonton étant 100 p. 100, Medicine Hat est 80 p. 100 et Fort McMurray 115 p. 100.

**Le vice-président:** Il s'agit du coût de la vie, n'est-ce pas?

**M. Gervais:** C'est certainement relié.

**Le vice-président:** Le revenu net dont disposent vos employés est vraiment ce qui est différent.

**M. Gervais:** Exactement.

**Le vice-président:** Est-ce le cas pour tous vos employés, ou seulement pour les employés hautement qualifiés, les enseignants? Le même problème se pose-t-il avec le personnel de bureau et d'entretien?

**M. Gervais:** Oui.

**Le vice-président:** Avez-vous trouvé une solution à ce problème? Serait-elle que le gouvernement vous octroie plus de fonds s'il vous permettait de verser des primes?

**M. Gervais:** Je suppose que ce serait une solution. Nous tentons d'être innovateurs dans les avant-pages que les avantages que nous offrons à notre personnel afin de renverser la tendance et de les garder. Mais finalement, c'est la question d'argent qui l'emporte.

**Le vice-président:** Une dernière question. Fort McMurray est en train de s'acquérir une certaine réputation en Alberta, et surtout le collège Keyano, pour le nombre de groupes artistiques et culturels qui donnent des présentations. Vous avez beaucoup de théâtre, de musique, etc. Qui paye pour cela? S'agit-il de programmes payants ou de programmes subventionnés par le Trésor fédéral? Savez-vous comment cela se passe?

**M. Gervais:** J'en ai une vague idée. Il faut dire que je suis assez nouveau ici. Bon nombre des activités sont subventionnées par des organisations locales, et des groupes qui s'intéres-

## [Texte]

who are interested in theatre arts. Others indeed are supported by the cultural branch of the provincial government. And so in those instances, as for example when we bring the Edmonton Philharmonic Orchestra to Fort McMurray, we do get support so that the burden is not all placed on the people of Fort McMurray. Our prices would have to be so exorbitant we would be doomed to failure. But they have been very successful.

• 1330

**The Vice-Chairman:** Is that an important element in recruiting and perhaps keeping staff for this particular educational institution?

**Mr. Gervais:** I am sure it is important to our staff and I am sure it is important to the general public in Fort McMurray and to the employees of the companies, yes.

**The Vice-Chairman:** Are there any other questions?

**Mr. Walter:** Could I make one more observation?

**The Vice-Chairman:** Certainly.

**Mr. Walter:** I would like to emphasize a point Mr. Gervais made in his presentation regarding the Manpower policy in cutting back on vocational or academic upgrading programming. As you recognize, we are in a large native area, and maybe I should have picked this up when you asked about initiatives we have tried. One is to get more programming out into the satellite areas, out to the communities where the native people are, that is, the basic training. We cannot run apprenticeship programs or vocational programs, but we feel basic academic upgrading in the outlying communities is the way to go because they do not need to make this transition to the urban setting when they can do that at home.

As we mentioned, the Manpower policy is to cut back in academic upgrading, and there are a couple of associated problems. One is that—we understand, at least—this is to be picked up by Indian Affairs, and there has been very little, almost no conversation between Indian Affairs and the provincial government or local institutions, I understand, as to financial support for programs in these outlying communities. We have been running some programs for CHIP, for instance, for the last four years, but there is a problem with funding. Another problem related to this goes back to the BNA Act in that the treaty Indians are the responsibility of the federal government. The Alberta government assumes that we should give them the same kind of training opportunities, but the federal government should pay for it. That is why this Canada Employment Centre involvement is important.

We have a unique problem, I think, in northern Alberta in that native communities are often mixed, treaty Indians and non treaty Indians living together in the same community. This is fine, except that we go to the federal government and tell them we need support for the treaty Indians in this community and we go to the provincial government and tell them we need support to offer programs for the non treaty Indians. So in working this out, some will say that there are not enough treaty Indians to run it and some will say that

## [Traduction]

sent aux arts et au théâtre. D'autres sont en effet subventionnés par la direction culturelle du gouvernement provincial. Donc, dans certains cas, c'est subventionné, par exemple, lorsque l'orchestre philharmonique d'Edmonton vient à Fort McMurray. Les gens de Fort McMurray n'assument donc pas tout le fardeau. Le prix d'entrée serait si exorbitant que ce serait un échec. Mais ils ont beaucoup de succès.

**Le vice-président:** Est-ce un élément important au recrutement et peut-être au maintien du personnel dans votre établissement?

**M. Gervais:** Je suis sûr que c'est important pour notre personnel et pour la population de Fort McMurray en général, ainsi que pour les employés des sociétés.

**Le président:** Y a-t-il d'autres questions?

**M. Walter:** Pourrais-je faire une autre observation?

**Le vice-président:** Certainement.

**M. Walter:** J'aimerais mettre l'accent sur ce qu'a dit M. Gervais au sujet de la réduction des programmes de recyclage ou de rattrapage. Comme vous le savez, notre région compte beaucoup d'autochtones, et j'aurais peut-être dû le mentionner lorsque vous nous avez demandé quelles initiatives nous avions prises. Entre autres choses, nous avons tenté d'offrir plus de programmes dans les collectivités isolées elles-mêmes, là où se trouvent les autochtones. Nous ne pouvons y mettre sur pied des programmes d'apprentissage ou de formation professionnelle, mais nous estimons que le rattrapage scolaire dans les collectivités reculées est la solution, car il n'est pas nécessaire alors qu'ils viennent dans les grandes villes pour ce faire.

Comme nous l'avons mentionné, la main-d'œuvre cherche à réduire les programmes de rattrapage scolaire et il y a aussi d'autres problèmes. Par exemple, il semble que les affaires indiennes s'en chargeront, mais il n'y a eu aucun dialogue entre les affaires indiennes, le gouvernement provincial ou les établissements locaux quant à l'appui financier visant ces programmes. Nous avons géré une partie du PITRC, au cours des quatre dernières années, mais le financement pose des difficultés. Une autre difficulté à ce sujet remonte à l'Acte de l'Amérique du Nord britannique en ce sens que les Indiens des traités sont la responsabilité du gouvernement fédéral. Le gouvernement de l'Alberta estime que nous devrions leur offrir le même genre de possibilité de formation, mais que le gouvernement fédéral devrait en assumer les frais. C'est pourquoi la participation du centre d'emploi du Canada est aussi importante.

Un problème unique se pose dans le nord de l'Alberta, je suppose, car les collectivités d'autochtones comptent souvent des Indiens des inscrits et des non-inscrits. C'est parfait, sauf que nous devons demander de l'aide au gouvernement fédéral pour les Indiens inscrits et au gouvernement provincial pour les autres. Il arrive donc parfois qu'on nous réponde qu'il n'y a pas assez d'Indiens inscrits ou qu'il n'y a pas assez d'indiens non inscrits et finalement on ne peut assurer cette formation nécessaire.



[Text]

there are not enough non status Indians to run it, and in the long run someone does not get the training we think they need.

**The Vice-Chairman:** Thank you for that. That is not inconsistent with testimony we had in Alberta yesterday. I think the differentiation between status and non status and the jurisdictional problems that are caused are well known, but the consultation between ministers at the federal level and ministers at the provincial level in sorting out manpower problems generally and Indian problems secondarily just does not seem to be happening. It seems to be well in excess of a year since those people have even met.

There was an undertaking by the chairman of this committee, Mr. Allmand, to speak to the Minister of Employment and Immigration upon his return to Ottawa. He is back in Ottawa today so maybe he is speaking to him today. I do not know. But that undertaking was made yesterday and it might at least be a stepping stone towards resolution and solution of some of what has been going on.

**Mr. Walter:** Yes.

**The Vice-Chairman:** We will do what we can to get that interface established. We find a strong thread running through our testimony that solutions are not impossible, that solutions tend to come about through consultation and co-operation. Your five- or six-week industrial training program was a product of that kind of thing, and it worked. I think, when that is genuinely entered into, things work. The other models do not seem to work as well. Out of 400 groups or so that have testified, there is that kind of common thread that has a very high correlation. Your experience in that sense is not different from a lot of other people's.

• 1335

**Mr. Walter:** Yes.

**The Vice-Chairman:** Thank you very much. We are looking forward to our visit to Suncor and Syncrude. I officially declare our morning session in Fort McMurray adjourned.

[Translation]

**Le vice-président:** Merci. C'est conforme aux témoignages que nous avons entendus hier en Alberta. Tout le monde connaît bien la différence entre Indiens inscrits et non inscrits et les problèmes de juridiction, mais il semble que les ministres fédéraux et les ministres provinciaux ne se consultent pas pour résoudre les problèmes de main-d'œuvre en général et ceux des Indiens en particulier. Il semble qu'ils ne se soient pas réunis depuis plus d'un an.

Le président du comité, M. Allmand, s'était engagé à en parler au ministre de l'Emploi et de l'Immigration à son retour à Ottawa. Il est maintenant à Ottawa, il se peut donc qu'il lui parle aujourd'hui, je l'ignore. De toute façon, il a pris cet engagement hier et cela contribuera peut-être à résoudre certains de ces problèmes.

**M. Walter:** Oui.

**Le vice-président:** Nous ferons tout en notre pouvoir pour que cette consultation ait lieu. Tous les témoignages nous indiquent qu'on ne peut imposer des solutions, qu'il doit y avoir consultation et collaboration. Votre programme de formation industrielle de cinq ou six semaines en était le produit, et il a fonctionné. Lorsque tous participent de bonne foi à un tel processus, tout marche mieux. Les autres modèles ne semblent pas fonctionner aussi bien. Les 400 groupes qui ont témoigné ont plus ou moins fait valoir cet argument également. Votre expérience à cet égard est la même que bien d'autres.

**M. Walter:** Oui.

**Le vice-président:** Merci beaucoup. Nous sommes impatients de visiter Suncor et Syncrude. La séance est levée.







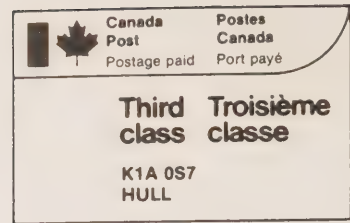












*If undelivered, return COVER ONLY to:*  
Canadian Government Printing Office,  
Supply and Services Canada,  
45 Sacré-Coeur Boulevard,  
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

*En cas de non-livraison,*  
*retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:*  
Imprimerie du gouvernement canadien,  
Approvisionnement et Services Canada,  
45, boulevard Sacré-Coeur,  
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

---

## WITNESSES—TÉMOINS

*From the City of Fort McMurray:*

Mr. W. E. Mason, Mayor;  
Mr. G. L. Marullo, Director of Human Resources.

*From the Fort McMurray Chamber of Commerce:*

Mr. David Reynolds, Director.

*From the Athabasca Tribal Council:*

Mr. Pat Mercredi, Executive Director;  
Mr. Jimmy Deranger, Director.

*From the McMurray Independent Oil Workers:*

Mr. Don Marchand, President.

*From Keyano College:*

Mr. R. J. Gervais, Executive Director;  
Mr. T. Walker, Chairman, Academics.

*De la ville de Fort McMurray:*

M. W. E. Mason, maire;  
M. G. L. Marullo, directeur des ressources humaines.

*De la Chambre de commerce de Fort McMurray:*

M. David Reynolds, directeur.

*Du Athabasca Tribal Council:*

M. Pat Mercredi, directeur exécutif;  
M. Jimmy Deranger, directeur.

*De McMurray Independent Oil Workers:*

M. Don Marchand, président.

*De Keyano College:*

M. R. J. Gervais, directeur exécutif;  
M. T. Walker, président, Travaux théoriques.

HOUSE OF COMMONS

CHAMBRE DES COMMUNES

Issue No. 36

Fascicule n° 36

Friday, May 22, 1981

Le vendredi 22 mai 1981

Chairman: The Honourable Warren Allmand

Président: L'honorable Warren Allmand

Minutes of Proceedings and Evidence  
of the Special Committee on

Procès-verbaux et témoignages  
du Comité spécial sur les

# Employment Opportunities for the '80s

# Perspectives d'emploi pour les années 80

RESPECTING:

CONCERNANT:

Order of Reference

Ordre de renvoi

WITNESSES:

TÉMOINS:

(See back cover)

(Voir à l'endos)



First Session of the  
Thirty-second Parliament, 1980-81

Première session de la  
trente-deuxième législature, 1980-1981



SPECIAL COMMITTEE ON EMPLOYMENT  
OPPORTUNITIES FOR THE '80s

*Chairman:* The Honourable Warren Allmand

*Vice-Chairmen:*

Mr. Gilles Marceau,  
Mr. Jim Hawkes

Messrs.

Lonsdale

McDermid

COMITÉ SPÉCIAL SUR LES PERSPECTIVES  
D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

*Président:* L'honorable Warren Allmand

*Vice-président:*

M. Gilles Marceau,  
M. Jim Hawkes

Messieurs

Orlikow

Tobin—(7)

(Quorum 4)

*Le greffier du Comité*

Charles Bellemare

*Clerk of the Committee*

## MINUTES OF PROCEEDINGS

FRIDAY, MAY 22, 1981

(51)

[Text]

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met at Yellowknife, Northwest Territories, at 9:16 o'clock a.m. on Friday, May 22, 1981, the Vice-Chairman, Mr. Hawkes, presiding.

*Members of the Committee present:* Messrs. Hawkes and McDermid.

*In attendance:* Mr. Kevin Kerr, Research Officer.

*Witnesses:* From the Northwest Territories Association of Municipalities: Mr. Paul Nind, Executive Director. From the Dene Nation: Mr. George Erasmus, President. From the City of Yellowknife and the Yellowknife Chamber of Commerce: Mr. Donald Sian, Alderman; Mr. Ter Hamer, Chairman, Development Committee of the Chamber of Commerce. From Dome Petroleum Limited: Mr. Richard Ducek, Employee Relations Manager.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference.

The witnesses made statements and answered questions.

Pursuant to a resolution of the Committee taken on Thursday, April 16, 1981, the Chairman authorized the printing of a document entitled—Northern Participation: Employment and Training—presented by Dome Petroleum Limited, as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence (See Appendix "EMPL-45").

Questioning of the witnesses resumed.

At 12:42 o'clock p.m., the Committee adjourned until 2:00 o'clock p.m. this day.

## AFTERNOON SITTING

(52)

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met at Yellowknife, Northwest Territories at 2:03 o'clock p.m. this day, the Vice-Chairman, Mr. Hawkes, presiding.

*Members of the Committee present:* Messrs. Hawkes and McDermid.

*In attendance:* Mr. Kevin Kerr, Research Officer.

*Witnesses:* From Dome Petroleum Limited: Mr. Richard Ducek, Employee Relations Manager; Mr. J. Shore, Technical Training Supervisor; Mr. Roger Allen, Northern Employment Manager. From the Northwest Territories Federation of Labour: Mr. Philip Malloy, President. From the Government of the Northwest Territories Department of Economic Development and Tourism: Mr. Jack Witty, Chief, Manpower Development Division. From the Northwest Territories Chamber of Mines: Mr. T. D. Daniels, General Manager.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference.

The witnesses made statements and answered questions.

## PROCÈS-VERBAL

LE VENDREDI 22 MAI 1981

(51)

[Traduction]

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui, le vendredi 22 mai 1981, à Yellowknife (Territoires du Nord-Ouest), à 9 h 16, sous la présidence de M. Hawkes (vice-président).

*Membres du Comité présents:* MM. Hawkes et McDermid.

*Aussi présent:* M. Kevin Kerr, attaché de recherche.

*Témoins:* De l'Association des municipalités des Territoires du Nord-Ouest: M. Paul Nind, directeur exécutif. De la Dene Nation: M. George Erasmus, président. De la ville de Yellowknife et de la Chambre de commerce de Yellowknife: M. Donald Sian, échevin; M. Ter Hamer, président, Comité de développement de la Chambre de commerce. De Dome Petroleum Limited: M. Richard Ducek, directeur des relations avec les employés.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi.

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

Conformément à une résolution du Comité prise le jeudi 16 avril 1981, le président autorise que le document intitulé—Participation du Nord: Emploi et formation—présenté par Dome Petroleum Limited, soit joint aux procès-verbal et témoignages de ce jour (Voir Appendice «EMPL-45»).

L'interrogation des témoins se poursuit.

A 12 h 42, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 14 heures.

## SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

(52)

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à Yellowknife (Territoires du Nord-Ouest), à 14 h 03, sous la présidence de M. Hawkes (vice-président).

*Membres du Comité présents:* MM. Hawkes et McDermid.

*Aussi présent:* M. Kevin Kerr, attaché de recherche.

*Témoins:* De Dome Petroleum Limited: M. Richard Ducek, directeur des relations avec les employés; M. J. Shore, chef de la formation technique; M. Roger Allen, directeur de l'Emploi de la région du Nord. De la Fédération du travail des Territoires du Nord-Ouest: M. Philip Malloy, président. Du ministère de l'Expansion économique et du tourisme du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest: M. Jack Witty, chef, Division du développement de la main-d'œuvre. De la Chamber of Mines des Territoires du Nord-Ouest: M. T. D. Daniels, directeur général.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi.

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.



Pursuant to a resolution of the Committee taken on Thursday, April 16, 1981, the Chairman authorized the printing of documents entitled—A Brief for Presentation to the Parliamentary Task Force on Employment Opportunities for the '80s—from the Northwest Territories Association of Municipalities—A Submission from the Whitehorse Chamber of Commerce Education and Public Relations Committee to the Parliamentary Task Force on Critical Skills for the '80s—and—Appendices to the Joint Presentation Respecting Employment Opportunities for the '80s as prepared by the City of Yellowknife and the Yellowknife Chamber of Commerce—prepared by the Northwest Territories Association of Professional Engineers, Geologists and Geophysicists; The Society of Management Accountants, Northwest Territories Area; The Law Society of the Northwest Territories; The Institute of Chartered Accountants of the Northwest Territories; The Canadian Association of Smelter and Allied Workers (Local 4) and the Northwest Territories Registered Nurses Association, as appendices to this day's Minutes of Proceedings and Evidence (*See Appendices "EMPL-46", "EMPL-47" and "EMPL-48"*).

Questioning of the witnesses resumed.

Pursuant to a resolution of the Committee taken on Thursday, April 16, 1981, the Chairman authorized the printing of a document entitled—Employment Opportunities for the 1980's: A brief presented by the Government of the Northwest Territories to the Parliamentary Task Force Employment Opportunities for the 1980's—as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence (*See Appendix "EMPL-49"*).

Questioning of the witnesses resumed.

Pursuant to a resolution of the Committee taken on Thursday, April 16, 1981, the Chairman authorized the printing of a document entitled—A Brief Respecting Manpower Requirements in the Northern Mining Industry Presented to the Special Committee of the House of Commons on Employment Opportunities for the 1980's—presented by the Northwest Territories Chamber of Mines, as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence (*See Appendix "EMPL-50"*).

Questioning of the witnesses resumed.

At 5:14 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Conformément à une résolution du Comité prise le jeudi 16 avril 1981, le président autorise que les documents intitulés—Mémoire présenté au Groupe de travail parlementaire sur les perspectives d'emploi pour les années 80, par l'Association des municipalités des Territoires du Nord-Ouest—Mémoire du Comité de l'éducation et des relations publiques de la Chambre de commerce de Whitehorse au Groupe de travail parlementaire sur les perspectives d'emploi pour les années 80 et—Appendices de la présentation mixte concernant les perspectives d'emploi pour les années 80 tels que préparés par la ville de Yellowknife et la Chambre de commerce de Yellowknife—rédigés par l'Association des ingénieurs professionnels, des géologues et des géophysiciens des Territoires du Nord-Ouest; la Society of Management Accountants, région des Territoires du Nord-Ouest; la Law Society of the Northwest Territories; l'Institut des comptables agréés des Territoires du Nord-Ouest; la Canadian Association of Smelter and Allied Workers (Local 4) et la Northwest Territories Registered Nurses Association, soient joints aux procès-verbal et témoignages de ce jour (*Voir Appendices «EMPL-46», «EMPL-47» et «EMPL-48»*).

L'interrogation des témoins se poursuit.

Conformément à une résolution du Comité prise le jeudi 16 avril 1981, le président autorise que le document intitulé—Perspectives d'emploi pour les années 80: un mémoire présenté par le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest au Groupe de travail parlementaire sur les perspectives d'emploi pour les années 80—soit joint aux procès-verbal et témoignages de ce jour (*Voir Appendice «EMPL-49»*).

L'interrogation des témoins se poursuit.

Conformément à une résolution du Comité prise le jeudi 16 avril 1981, le président autorise que le document intitulé—Mémoire concernant les besoins de main-d'œuvre dans l'industrie minière du Nord présenté au Comité spécial de la Chambre des communes sur les perspectives d'emploi pour les années 80—présenté par la Northwest Territories Chamber of Mines, soit joint aux procès-verbal et témoignages de ce jour (*Voir Appendice «EMPL-50»*).

L'interrogation des témoins se poursuit.

A 17 h 14, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

*Le greffier du Comité*

Charles Bellemare

*Clerk of the Committee*

## EVIDENCE

*(Recorded by Electronic Apparatus)*

Friday, May 22, 1981

• 0918

*[Texte]*

**The Vice-Chairman:** I declare the meeting of the Parliamentary Task Force on Employment Opportunities For The '80s to be officially in session in the City of Yellowknife, Northwest Territories.

We would like to express our pleasure at being here. I was talking to my colleague on my left and we, both, have had the best sleep we have had in a month, which may account for the fact we are starting a little late.

The Parliamentary Task Force on Employment Opportunities For The '80s is a task force of seven members of Parliament. There are four Liberals, two Conservatives and one New Democratic Party member. There are eight parliamentary task forces in total. That is quite a radical departure from past parliamentary practice in Canada. Usually members of Parliament serve on standing committees and, to a large extent, standing committees are the captive of the tasks which are handed to them by the ministers of the Crown, and that is usually in the form of legislation or budgetary items.

Our parliamentary task force, however, was not set up by a minister of the Crown; it was set up by Parliament itself and it has wide investigatory powers. It reports back to the Parliament of Canada, not the cabinet or to the ministers of the Crown.

So, if you have dealt with parliamentary groups before, you have probably dealt with them under that other umbrella of the standing committees or a subcommittee of a standing committee.

At our hearings today—I have given you the composition, four members from the Liberal Party, two from the Conservative Party and one from the New Democratic Party. There are only two of the seven, here, and they happen to be both from the Conservative Party.

My name is Jim Hawkes. I am your Chairman for the day. I am a Vice-Chairman of the task force. I am from Calgary, Alberta, not that far away from Yellowknife in distance, and, certainly, I think, not in attitude. We are on the fringes of the country and the problems sometimes are a little different than they are closer to the centre.

On my left is my colleague, John McDermid from Brampton-Georgetown. Brampton-Georgetown, in case you do not know, is just outside of Toronto and its favourite son is John McDermid, but the second favourite son is the member of the provincial legislature, Bill Davis. That gives you some sense where John is from.

**Mr. McDermid:** I keep my head down when I am out west.

**The Vice-Chairman:** The provincial MLA from the Province of Alberta, who comes from Calgary West, happens to be Peter Lougheed, so John and I share in the Parliament of

## TÉMOIGNAGES

*(Enregistrement électronique)*

Le vendredi 22 mai 1981

*[Traduction]*

**Le vice-président:** Je déclare que le groupe de travail parlementaire sur les perspectives d'emploi dans les années 80 tient une réunion officielle dans la ville de Yellowknife, Territoires du Nord-Ouest.

J'aimerais d'abord dire à quel point nous sommes heureux d'être ici. Et comme nous le remarquons, mon collègue de gauche et moi-même, nous avons dormi la nuit dernière du meilleur des sommeils, ce qui explique peut-être le retard avec lequel nous ouvrons la séance.

Le groupe de travail est composé de sept députés: quatre libéraux, deux conservateurs et un néo-démocrate. Il y a au total huit groupes de travail parlementaires. Voilà donc qui représente une innovation par rapport à nos habitudes au Parlement canadien, dont les députés siègent, en général à des comités permanents chargés par les ministres de la Couronne d'examiner des questions généralement d'ordre législatif ou budgétaire.

Notre groupe, toutefois, n'a pas été constitué à la demande d'un ministre, mais du Parlement lui-même, et il dispose de larges pouvoirs d'enquête. Son rapport est ensuite présenté au Parlement du Canada, non au Cabinet ni aux ministres de la Couronne.

Les groupes parlementaires auxquels vous avez pu avoir affaire jusqu'ici étaient donc sans doute des comités permanents ou leur sous-comité.

Je vous ai donné la composition de notre groupe de travail, dont simplement deux députés conservateurs sont ici présents.

Je m'appelle Jim Hawkes et je présiderai, en tant que vice-président du groupe de travail, les travaux d'aujourd'hui. Je suis de Calgary, en Alberta, pas très loin donc de Yellowknife, et les problèmes que nous y rencontrons sont sans doute similaires aux vôtres. Nous sommes les uns et les autres dans des situations relativement excentriques, avec en général des problèmes différents de ce qu'ils peuvent être dans le reste du Canada.

A ma gauche, mon collègue John McDermid, député de Brampton-Georgetown, tout près de Toronto; John McDermid est son enfant chéri, le deuxième étant le député de l'assemblée provinciale Bill Davis. Tout cela pour situer un peu d'où vient John.

**M. McDermid:** Je me fais tout petit lorsque je suis dans l'Ouest.

**Le vice-président:** Il se trouve que Peter Lougheed, qui vient de Calgary-Ouest, est député à l'assemblée législative provinciale, si bien que John et moi-même partageons au Parlement



## [Text]

Canada that special distinction of having premiers inside our federal ridings.

The task of our task force is to provide advice to the Parliament of Canada on what should be done in public policy to do a better job, than we have done, historically, in Canada, of matching labour supply and labour demand, of making sure that Canadians have the kinds of skills which the job market in the nineteen eighties, the productivity of our nation, will require.

We have, in Canada, today, something approaching one million, officially unemployed people and yet we have vacancies that approach the quarter million mark and a large portion of those cannot be filled by Canadians, because Canadians do not have the skills to do what is required.

It is in that general context that our mandate begins and you will find, I think, the thrust of our questions, as we move to that portion of our proceedings will be, to a large extent, sort of dedicated to that end.

The general pattern is to have a presentation from what we call a witness and, then, to keep that as brief as we can and to exchange in dialogue with the committee members.

I should mention who else is here with us. On my far right is Kevin Kerr, from the research branch of the Parliamentary library. He is a researcher assigned full time to our task force. If we run out of time and more information is required, Mr. Kerr may come and speak to you quietly at the back of the room.

• 0920

On my right is Murray Hardie, the Executive Director of our task force; Charles Bellemare, on the far left, is the Clerk of the committee.

The briefs which are written and produced for us go into Mr. Bellemare's hands and he is responsible for making sure that we have a verbatim written record of our Proceedings and that all relevant material is appended to our Proceedings. He is much like the Clerk of the House of Commons; he keeps the official part of our record on stream.

The people you see behind the consoles are console operators, and technicians. In the booth we have translators. It is possible to speak or to listen to our hearings in either of the official languages. If you are in the audience and you would prefer to listen in French, there are portable translators, here, at the table and there are ear plugs available . . . Il est possible d'écouter et de parler en anglais ou en français, selon votre choix . . . That is about, not quite, but almost, the extent of my capacity in both official languages.

Do you have questions at this point?

We have, in our possession, a brief brief from The Northwest Territories Association of Municipalities and also one from the Town of Pine Point. It is permissible to read those into the record, in their entirety, or we can agree just to print them in their entirety without reading and you can address yourself to some kind of summary or highlight, in an initial presentation, that material or other material.

We have, as our only witness at this point, Mr. Paul Nind, the Executive Director of the NWT Association of Municipali-

## [Translation]

fédéral cet honneur particulier de représenter des circonscriptions où ont été également élus des premiers ministres.

Notre groupe de travail est chargé de conseiller le Parlement fédéral sur les politiques à adopter en vue d'améliorer le rapport entre la demande et l'offre de travail, et de garantir aux Canadiens de pouvoir acquérir des qualifications correspondant à la demande du marché des années 80, en tenant compte des exigences de la productivité canadienne.

Nous avons aujourd'hui au Canada près de un million de chômeurs enregistrés par les statistiques, alors que d'un autre côté il y a toujours près d'un quart de million de postes vacants sur le marché du travail, qui ne peuvent souvent pas être occupés par des Canadiens par manque de qualifications.

Voilà donc le cadre de notre tâche, et vous comprendrez évidemment que nos questions sont toutes orientées dans ce sens.

Notre façon de procéder consiste à entendre la déposition d'un témoin, laquelle doit être aussi brève que possible afin de permettre ensuite un dialogue avec les membres du Comité.

Je vais donc présenter les autres personnes présentes. À l'extrême droite, M. Kevin Kerr, du service de recherches de la Bibliothèque du Parlement. C'est un chercheur qui travaille à plein temps pour notre groupe de travail. Au cas où la séance serait terminée avant que toutes les questions aient pu être débattues, vous pourrez lui poser tranquillement vos questions au fond de la salle.

À ma droite, Murray Hardie, directeur exécutif de notre groupe de travail; enfin, Charles Bellemare, à l'extrême gauche, est le greffier du Comité.

Les mémoires qui nous sont proposés vont aussi à M. Bellemare, qui est également responsable du compte rendu écrit de nos délibérations, en veillant par ailleurs à ce que tout matériel important soit joint à ce compte rendu. Son travail est donc tout à fait comparable à celui du greffier de la Chambre des communes, puisqu'il est chargé de maintenir à jour la reproduction officielle du contenu des séances.

Derrière les consoles, vous voyez des techniciens et des opérateurs. Dans la cabine, il y a des interprètes; on peut donc suivre nos débats dans les deux langues officielles. Si vous voulez suivre les discussions en français, j'ai ici des écouteurs . . . so it is possible to listen and to speak both in French and in English, as you prefer . . . Je viens de vous donner un petit exemple de mon bilinguisme.

Avez-vous des questions à poser?

Nous avons ici un bref mémoire présenté par l'Association des municipalités des Territoires du Nord-Ouest, ainsi qu'un autre de la ville de Pine Point. Il est possible de les lire et de les avoir ainsi *in extenso* au compte rendu, ou si vous le préférez, vous pouvez simplement en donner les grandes lignes, et nous joindrons ensuite le document au compte rendu.

Le seul témoin présent pour le moment est M. Paul Nind, directeur exécutif de l'Association des municipalités des Terri-

## [Texte]

ties and we are anticipating, before this portion of our hearings is over, that Mr. Blondin, will arrive.

Originally, we had expected to hear from Mr. Doug Lagore from the Town of Pine Point, but we understand from Mr. Nind that you have accepted the obligation and the privilege of representing Pine Point as well. Is that correct?

One last thing: our hearings are recorded and our verbatim transcript comes from that recording. It is important that you do not speak unless the red light is on. That is how our tape recording is made. With that caution, may I invite you, Mr. Nind, to proceed with your presentation.

Mr. Paul Nind (Executive Director, The Northwest Territories Association of Municipalities): Thank you very, very much, Mr. Hawkes and Mr. McDermid, to the two of you and to the staff members accompanying you.

On behalf of the association, I give you a very warm welcome to the Northwest Territories. You know, Mr. Hawkes, why Mr. Blondin is not yet here, this morning, but, as you noted, we hope that he will be here.

In the Association of Municipalities' brief, which I would like to see become part of the record without my having to read it all into the proceedings, I would like to emphasize certain points that were made.

On the first page of the brief we enumerated the statistics that we felt were important in attempting to come to some conclusions and to recommendations to your committee.

We gave you our population. We broke it down ethnically, and, then, came really the crunch of our concern.

I will read that part because I think it is very important. It is such a small population to have a crime or rate of delinquency that records over 500 children, as wards of the court or on juvenile probation. Last year we had 18,500 criminal-code, federal-and territorial-statute offences. You will not that does not include any municipal by-law infractions. These are simply the ones recorded by the RCMP. There are no by-law enforcement officers and no infractions under by-laws that were recorded by the RCMP listed here. These are the more serious crimes, I would submit. In 1979 we had 19,800 such offences and the number of residents in our correctional institutions varies between 650 and 850 at any one given time.

• 0925

Fully 90 per cent of our crime is related to alcohol abuse.

The point we are trying to make here, is that, as you go through the brief, we do have an exceedingly large lack of educational facilities and programs for the adults in the territories. We never had the little-red-school-house system in the Northwest Territories until this past decade.

People talk of the cost of running the Northwest Territories and I submit to you it is not that much when you consider that

## [Traduction]

toires du Nord-Ouest, et nous pensons que M. Blondin ne saurait tarder.

Il avait été prévu également que M. Doug Lagore, de la ville de Pine Point, serait présent, mais je crois que M. Nind va finalement fonctionner également comme délégué de cette même ville. Est-ce bien ainsi?

Un dernier point: nos séances sont enregistrées et transcrites mot à mot à partir de l'enregistrement. Il est donc important que vous ne parliez pas avant que la lampe rouge soit allumée, laquelle indique que l'enregistrement commence. Ceci dit, puis-je inviter M. Nind à prendre la parole.

M. Paul Nind (directeur exécutif, Association des municipalités des Territoires du Nord-Ouest): Je tiens à remercier tout spécialement MM. Hawkes et McDermid, ainsi que les membres du personnel qui les accompagnent.

Au nom de notre Association, je suis heureux de vous souhaiter la bienvenue dans les Territoires du Nord-Ouest. Monsieur Hawkes, je crois que vous avez compris pourquoi M. Blondin n'est pas encore parmi nous, mais comme vous le disiez, nous pensons qu'il ne saurait tarder.

Je me contenterai de souligner les points les plus importants de notre mémoire, que vous pouvez ensuite peut-être joindre au compte rendu des délibérations.

Vous trouverez à la première page des chiffres qui nous semblent très importants pour comprendre nos conclusions ainsi que les recommandations que nous adressons à votre Comité.

Vous trouverez le chiffre de la population, avec le détail des différents groupes ethniques, puis un exposé de l'essentiel de nos problèmes.

Je vais tout de même lire cette partie-là qui me semble très importante. Il se trouve en effet que le taux de délinquance et d'activités criminelles pour une si petite population est tel qu'il y a plus de 500 jeunes confiés aux tribunaux pour enfants ou mis sous surveillance, et que l'an dernier on ne dénombrait pas moins de 18,500 infractions au Code criminel et aux règlements fédéraux et territoriaux, sans tenir compte des infractions aux arrêtés municipaux. Il s'agit là simplement des cas enregistrés par la GRC, puisqu'il n'y a pas d'agents municipaux, et que les infractions à ce niveau ne sont pas enregistrées par la GRC ici. Voilà donc les activités les plus graves que je voulais mentionner. En 1979, nous avons relevé 19,800 infractions de cet ordre, et il y a en permanence entre 650 et 850 détenus dans les pénitenciers.

Quatre-vingt-dix pour cent de tous les crimes sont une conséquence directe de l'alcoolisme.

Nous essayons donc de mettre en évidence, dans notre mémoire, à quel point les installations d'enseignement et les programmes pour adultes font cruellement défaut dans les territoires. Jusqu'aux années 70, on ne savait toujours pas dans les Territoires du Nord-Ouest ce qu'est une école.

Tout le monde se plaint de ce que les Territoires du Nord-Ouest coûtent au budget fédéral, et je vous assure pourtant



## [Text]

we are trying to create the infrastructure that both Alberta and Ontario and the other provinces have enjoyed for many scores of years. We are in a catch-up situation and one of the frustrations that evolves from that involves parents who have never been educated or have only received nominal education in the nineteen fifties and nineteen sixties, perhaps to the grade 3 or grade 4 level.

Indeed, I know of one gentleman in Pond Inlet who has grade 3. That gentleman is the adult educator for that community. He is not short on wisdom, but he is short on education. It is very difficult to speak to your children if they have only been taught in one language; it is very difficult to understand your children if they have had to attend a school 2,000 miles away from their home in a culture that is not familiar to the parents.

I have known of parents who have gone out on the land, on the Arctic coast, with children who have just come back from school in Yellowknife and the children simply could not eat the kinds of foods that the parents were accustomed to eating on the land. It was just so foreign to their diet.

Another thing that has been very tough for many years, and is still tough, but to a much lesser degree, now that we do have school houses in the smaller communities, is the idea of sending away your six-year-old child in September, knowing that you are not going to see that child until the following June.

I do not know if very many people in this room could do that, even if they would.

This is part of the reason for the kind of social problems that, as municipalities, we are very concerned about. Our membership includes hamlets that are very small, with as few as 248 people. It also includes the city which has the largest population in the territories of around 10,000.

The problem does exist, here, in the city, but in a different context. In the smaller communities it is really a bit of a disaster and it will get worse.

We have had a horrible rate of dropouts in our schools. On the top of page 2 you will note where we have recorded that 360 Inuit children entered grade 1 in our school but that 12 years later we only had 21 Inuit high-school graduates. That may look bad, but I can assure you that of the 400, who have entered the high-school system, in Frobisher Bay, that the two graduates is even worse. So, by taking the total territories, we have been much more generous than, otherwise, would have been the case had we picked specific communities.

The Dene or Indian students had much the same result. When you only get 7 per cent of your students who are entering school in grade 1, graduating from high school, that is very, very low. This is not to say that the children are not clever because there is one boy from Sachs Harbour, by the name of Carpenter, who is presently a graduate of the University of Edinburgh in internal medicine. One of my members, the Mayor of Aklavik has a brother who flies jets for CP Air.

## [Translation]

que ce n'est pas beaucoup par rapport aux efforts que nous déployons pour créer une infrastructure dont disposent déjà depuis longtemps l'Alberta et l'Ontario, par exemple. Nous avons donc un retard énorme à rattraper, et une de nos difficultés vient de ce que les parents eux-mêmes n'ont reçu qu'une éducation très superficielle dans les années 50 ou 60, allant peut-être jusqu'à la troisième ou quatrième année de scolarité.

Je connais quelqu'un à Pond Inlet qui a terminé sa troisième année. Or, ce monsieur se trouve être l'éducateur de l'endroit, auquel il ne manque certainement pas la sagesse, mais tout de même un peu de culture. Et il est très difficile aux parents de communiquer avec leurs enfants, si ceux-ci reçoivent une éducation dans une seule langue, à 2,000 milles de l'endroit où ils sont nés et dans une culture qui n'est pas celle de leurs parents.

Je peux également citer des exemples de familles où les parents sont partis sur la côte arctique avec des enfants qui venaient de terminer leur scolarité à Yellowknife, et qui se trouvaient incapables d'assimiler la nourriture qu'on peut se procurer sous ces latitudes. Leur système n'y était pas habitué.

Une autre difficulté rencontrée, bien qu'à un degré moindre de nos jours, puisqu'il y a maintenant de plus en plus d'écoles, même dans les petites localités, provient de l'obligation qui est faite à certains parents de se séparer en septembre d'enfants de 6 ans, en sachant qu'ils ne les reverront pas avant juin l'année suivante.

Je me demande s'il y en a beaucoup parmi vous qui en seraient capables.

Voilà donc déjà qui explique certains des problèmes sociaux qui se posent aux municipalités. Notre association regroupe des hameaux, de taille très modeste, puisque l'un d'eux ne compte que 248 habitants, mais également la ville la plus importante des territoires, qui compte 10,000 habitants.

Ce type de problème existe de façon différente dans la ville. Dans les localités les plus petites, c'est un véritable désastre qui va en s'aggravant.

On constate donc un taux absolument catastrophique d'abandon scolaire, et si vous vous reportez en haut de la page 2, vous constaterez que parmi 360 enfants inuit qui sont entrés dans la première classe d'une école, il n'y en a plus que 21 douze ans plus tard, qui sortent avec le diplôme de l'école secondaire. Voilà donc les chiffres alarmants et, pourtant, si vous vous reportez aux 400 élèves qui sont entrés à l'école secondaire de Frobisher Bay, vous verrez qu'il n'y en a que deux qui en sont sortis diplômés; prenant des chiffres pour l'ensemble des territoires, nous nous montrons plus optimistes que si nous avions choisi les exemples les plus frappants.

Le cas des élèves dénés ou indiens est à peu près le même. C'est ainsi que 7 p. 100 des élèves qui entrent en première année terminent leurs études secondaires avec le diplôme; c'est donc un pourcentage très bas. Ce qui ne veut pas dire que les enfants ne sont pas intelligents, puisqu'il y a même un exemple de Sachs Harbour, du nom de Carpenter, qui est maintenant diplômé de l'Université d'Édimbourg où il a fait sa médecine. Le maire de Aklavik a par exemple un fils qui est pilote pour

## [Texte]

We have Dene who are lawyers. It is not for a lack of intelligence. It is for a lack of a social milieu, a parent push, if you will, or perhaps a parent lack of understanding of the value of school education as opposed to land or life education. I am a relative newcomer to the Northwest Territories and yet I have worked with native people in the smaller communities for a lot of years—approximately fourteen—and I have never been anything but very impressed with the amount of wisdom that emanates from these uneducated people that are in their 40's and 50's.

As we point out, virtually every occupation, every trade and every profession, known in Canada, do hold out an opportunity for northerners, if not in the north, then in the south. Dome Petroleum's Vice-President, Gordon Harrison, spoke to our association several years ago, and he observed that when he first came north, his company, and he, had great reservations about employing the natives, because after all, where he came from—the south—well, everybody knows how the natives work, eh? And he admitted to that prejudice.

But he said that he has been proven wrong. He said, indeed, it is even cheaper to hire, to train and to employ native northerners for jobs up here, than it is to bring them in from the south. He said there is every reason to believe the native northerner, or the northern born, or even the northerner by choice, is a much superior product for his purposes on the Beaufort Sea's oil play than is the roughneck, the labourer, and even the semi-skilled that they bring up from the south. Mr. Harrison would be delighted, I am sure, to speak to that further. His firm is engaged in a training program and he indicated that his firm is appalled at the lack of support they are getting from the territorial and federal governments in their training programs. I do not want to speak for Mr. Harrison; I am sure Dome Petroleum can represent their interests much better than I. But I would suggest to you that, if you do want a view from the perspective of someone that is working in the north, that he would be an excellent source.

We claim that money is one of the problems up here and we know that to be the case. The territorial government last year, for a lack of money, had to release seven adult educators in the Northwest Territories. Even though they have a budget of \$73 million, a good portion of that is capital, and I am not prepared to indicate to you what the split is or what it has been historically. The government of the Northwest Territories can speak to that better than I can. But we do need a lot of adult education, preferably in the communities... well, it has to be in the communities, because parents cannot be expected to leave their communities and leave their families, leave their children and go elsewhere for adult education, in as basic things as English and in making change in the store.

So, we have told you about the drop-outs and we have told you about the social concerns, and we have indicated to you what we feel the need to be. We are not educators. Municipalities are more renowned for their concern about the social milieu of their communities, and I submit to you that we have

## [Traduction]

CP Air. Nous avons aussi des membres de la communauté déné qui sont avocats. Ce n'est pas qu'ils ne sont pas intelligents. C'est qu'ils manquent de pression sociale, d'incitation, de la part des parents, ou peut-être une incompréhension, encore de la part des parents, de la valeur de l'éducation scolaire par rapport aux techniques de survie. Il y a relativement peu de temps que je suis dans les Territoires du Nord-Ouest; pourtant, j'ai travaillé avec des autochtones dans des petites localités pendant environ 14 ans; j'ai toujours été très impressionné par la sagesse qui se dégage de ces gens sans instruction qui ont 40 et 50 ans.

Comme nous le soulignons, tous les métiers et toutes les professions au Canada offrent des possibilités d'emploi pour les résidents du Nord, que ce soit dans le Nord ou dans le Sud. Il y a quelques années, le vice-président de la société Dome Petroleum, Gordon Harrison, a pris la parole pendant une assemblée de notre association; il disait que lorsqu'il est arrivé dans le Nord, sa société et lui-même avaient de grandes réserves en ce qui a trait à l'embauche d'autochtones; après tout, ils venaient du Sud et tout le monde sait dans le Sud que les autochtones et le travail... il a admis avoir ce préjugé.

Or, l'expérience lui a démontré qu'il avait tort. Il a dit qu'en réalité il en coûte moins cher d'embaucher, de former et d'employer des autochtones du Nord pour travailler ici; il en coûte moins cher de faire venir les gens du Sud. Il avait déclaré avoir toutes les raisons de croire que l'autochtone du Nord ou le résident du Nord, par choix ou par naissance, est beaucoup plus utile dans les travaux de sa société dans la mer de Beaufort que ne l'est l'ouvrier endurci ou même l'apprenti importé du Sud. M. Harrison, j'en suis sûr, pourrait vous en parler plus longuement. Sa société a mis sur pied un programme de formation, et il s'étonne du manque d'intérêt manifesté par les gouvernements territorial et fédéral pour son programme de formation. Je ne veux pas parler au nom de M. Harrison, je suis convaincu que la Dome Petroleum est capable de faire valoir ses intérêts beaucoup plus que moi. Cependant, si vous voulez avoir l'opinion de quelqu'un qui travaille dans le Nord, vous pourriez vous adresser à M. Harrison.

Nous savons que le manque d'argent est un des grands problèmes du Nord. L'année dernière, le gouvernement territorial a dû se défaire de sept enseignants pour adultes dans les Territoires du Nord-Ouest parce qu'il manquait d'argent. Même si le gouvernement a un budget de 73 millions de dollars, il doit en affecter une bonne partie aux immobilisations; je ne pourrais pas vous dire quelles sommes sont réservées à quoi. Le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest peut le faire mieux que moi. Cependant, il demeure que nous devons avoir des cours pour adultes qui seraient de préférence dispensés dans les localités... pas seulement de préférence, mais obligatoirement, car les parents ne peuvent pas quitter leur localité, leur famille, leurs enfants pour aller s'instruire ailleurs, ne serait-ce qu'en anglais.

Voilà, nous vous avons parlé du taux d'abandon des études et de nos préoccupations sociales; nous vous avons fait part des besoins que nous percevons. Nous ne sommes pas des éducateurs. Les municipalités se préoccupent, tout le monde le sait, de la société qu'elles administrent, et j'aimerais vous dire que



**[Text]**

a real problem coming. If you do not consider the kind of charges, that are levied up here in the north, to be a problem, then you have not seen anything yet, because this is an ongoing phenomenon. All we are doing is producing children—more children and more children—who are going to drop out of school, who are going to get frustrated at the lack of employment opportunities and the lack of training. We are not looking forward to that social milieu in the years to come, unless something is done quickly and is done in an acceptable fashion in the communities.

• 0935

We would like to see the vocational training available in the communities; we would like to see adult education available in the communities; we would like to see regionally-located trades training-centres with a mobile staff, a staff that can go into the communities and monitor their graduates, because their graduates are not coming to them in a fulfilled grade-twelve sense. They are coming to them with grade eight and grade nine. They are not capable of absorbing, and they are not willing to absorb, a long period away from home. The training must go to the communities, and that is why we want mobile, regionally-located people to go into these communities and to conduct courses for people, in mechanics, in heavy equipment operating, in bookkeeping. Perhaps there is even a place for a college in the north, in the sense of television. I understand there is an experiment presently underway, with respect to bookkeeping, that is available to some communities in the Keewatin part of our territory. We would like to see the results of that very carefully analyzed and perhaps utilized, if possible, and, of course, we are not talking about old money. We are talking about new money, but only from the context of creating a better place in the north for our residents to live.

You must appreciate we do not have your population mix as in the south. Fully 97 per cent of our people live in communities. Only 3 per cent live out on the land, as it were, or in isolated posts. That is a much higher percentage than you enjoy in either Alberta or Ontario or any other province or territory in Canada. I should not say territory; I think the Yukon is very similar.

I have mentioned, on page four, that the Pine Point Mine can speak for themselves better than we can, and, of course, you are acquainted with the fact that Mr. Legore has asked me to present their brief for them. I have only received the brief yesterday. If you do not mind, I will just continue right in to it, and I would like to read it so that I am totally familiar with everything that they had to say.

**The Vice-Chairman:** Go right ahead.

**Mr. Nind:** Thank you very much, Mr. Hawkes.

On behalf of the Town of Pine Point, we would like to express our appreciation for the opportunity of presenting this brief to you. We sincerely hope that the collaboration is sufficient to bring forth some emphatic recommendations which will offer some solutions to the problems of the various employment fields today.

**[Translation]**

nous aurons à faire face bientôt à un vrai problème. Si, après tout ce que nous vous avons dit, vous ne voyez pas encore de problèmes dans le Nord, attendez un peu, la situation empirera. Nous ne faisons rien d'autre que de faire des enfants qui abandonneront l'école, qui seront désabusés devant le manque de possibilités d'emploi et le manque de formation. A moins que quelque chose ne soit fait rapidement et d'une façon acceptable pour les communautés, le climat social dans le Nord ne pourra que s'aggraver.

Nous aimerions que la formation professionnelle, que les cours pour adultes soient dispensés dans les localités; nous aimerions avoir des centres de formation professionnelle régionaux dont les moniteurs pourraient se rendre dans les localités pour évaluer leurs diplômés, car ces diplômés n'ont pas terminé leurs études secondaires. Ils entrent dans la formation professionnelle avec une 8<sup>e</sup> ou une 9<sup>e</sup> année. Ils ne peuvent pas et ne veulent pas rester longtemps à l'extérieur du foyer. La formation doit être dispensée dans les localités et c'est pourquoi nous voulons des moniteurs itinérants dans les régions pour donner des cours à ces personnes, pour en faire des mécaniciens, des conducteurs de machinerie lourde, des teneurs de livres. Il serait peut-être même possible d'avoir un collège dans le Nord, grâce à la télévision. Je crois savoir qu'une expérience est en cours dans le district de Keewatin. Nous aimerions que les résultats de cette expérience de cours en tenue de livres soient bien analysés et que les sommes nécessaires soient affectées à ce cours. Nous parlons de nouvelles subventions afin de donner une meilleure qualité de vie aux habitants du Nord.

Il faut vous dire que nous n'avons pas la même composition de population que dans le Sud. Quatre-vingt-dix-sept p. 100 de nos gens demeurent dans des localités. Il n'y a que 3 p. 100 qui vivent sur les terres, dans des postes isolés. Ces pourcentages sont très différents de ceux de l'Alberta, de l'Ontario ou de toute autre province ou de tout autre territoire du Canada. Je ne devrais pas dire territoire, car la situation au Yukon est très semblable.

J'ai dit à la page 4 que la mine de Pine Point peut mieux se défendre que nous et, bien sûr, vous savez que M. Legore m'a demandé de présenter le mémoire de la mine de Pine Point. Je n'ai reçu ce mémoire qu'hier. Si vous n'y voyez pas d'objection, je vais maintenant y passer et vous le lire afin de bien savoir ce que cette localité veut faire valoir.

**Le vice-président:** Je vous en prie.

**M. Nind:** Merci beaucoup, monsieur Hawkes.

Au nom de la municipalité de Pine Point, nous désirons vous remercier d'avoir la possibilité de vous présenter ce mémoire. Nous espérons que l'effort de collaboration nous permettra de formuler certaines recommandations qui permettront de résoudre les différents problèmes de l'emploi.

## [Texte]

To review the employment opportunities, today, we feel that one must first look at the grass roots of the problem, and that is our present education system.

When we are referring to the "education system of today", we are only referring to the Northwest Territories.

We can say that there are a number of professions and trades where qualified personnel will be in short supply. However, we are already faced with this problem, and the question is asked: why?

One of the main reasons we are lacking qualified personnel is the high rate of students who are dropping out of the education system of today. In many communities of the north, in fact the majority of the communities, the young people must travel to larger centres to complete their high school education.

As soon as the student leaves home, he is placed in a new and strange environment, thus placing additional pressures on top of what is already one of the most trying and frustrating periods of one's life. As well, the student very often becomes lonesome and homesick for his family, friends and his own community. There is also one other problem often prevalent and that is the lack of supervision.

Although one cannot put the total blame for dropouts on the foregoing, it certainly does add to the problem.

We must start to work towards bringing education to the people, rather than bringing the people to education. For instance, if we could have more regional high schools, the students would be closer to their homes and possibly even live at home and commute.

I think that is said in the context of the proximity of Fort Resolution to Pine Point. I know that, on behalf of some of our other members, and this is a bit of an aside to the Pine Point brief, they would very much like to see education available beyond grade eight, even beyond the grade ten that has been achieved in some communities. Fort Resolution is very close to Pine Point. It is only some 30 miles away and it is on a road which is very rare up here. I think in some cases like that, what Pine Point is saying here is quite relevant. I think, too, there are some other instances where there would be so few students of a grade 9, 10, 11 or 12 age bracket that there would be a teacher and a student, as it were, in the classroom if grade 12 was attained in that community. Everything has to be relative and sometimes the costs of the service far exceed the value except to that particular individual.

• 0940

As to the industrial work force, with the ever increasing industrialization of the north, as well as the modernization of the various industries which have been established in the north for some time, it is very encouraging to see the increasing number of Dene, Inuit and Métis joining the workforce. However, many of them have no previous exposure to this type of work and we must develop pre-employment training programs to better qualify these people for the many trades which are already lacking in personnel.

## [Traduction]

Avant de nous pencher sur les possibilités d'emploi, nous pensons devoir tout d'abord étudier la base du problème, notre système actuel d'éducation.

Lorsque nous parlons du système actuel d'éducation, nous ne faisons référence qu'aux Territoires du Nord-Ouest.

Nous savons qu'il manquera de spécialistes dans certains métiers et dans certaines professions, nous devons faire face à ce problème en nous interrogeant sur cette pénurie.

Une des principales causes de la pénurie de spécialistes, c'est le haut taux d'abandon scolaire. Dans le Nord, les jeunes gens de la majorité des localités doivent se rendre dans les grands centres pour terminer leurs études secondaires.

Lorsque l'étudiant quitte son foyer, il se retrouve dans un milieu nouveau et inconnu, ce qui ne fait qu'ajouter aux tensions inhérentes à cette période très difficile de la vie. Il arrive très souvent que l'étudiant s'ennuie de sa famille, de ses amis et de sa localité. Le manque de surveillance est un autre problème souvent rencontré.

Ces facteurs ne sont pas les seuls responsables du taux d'abandon scolaire, mais ils n'incitent certainement pas les élèves à continuer leurs études.

Nous devons dorénavant essayer d'amener l'éducation aux gens, et non pas le contraire. Par exemple, si nous pouvions avoir plus d'écoles secondaires régionales, les étudiants seraient plus près de leurs foyers et ils pourraient même y demeurer et faire la navette tous les jours.

Je crois que cela fait référence au rapprochement de Fort Resolution et de Pine Point. Pour nos autres membres, et je m'écarte ici du mémoire de la municipalité de Pine Point, je sais qu'ils voudraient avoir des écoles secondaires qui se rendent plus loin que la 8<sup>e</sup> année ou même de 10<sup>e</sup> année. Fort Resolution est très près de Pine Point. C'est à quelque trente milles d'ici et sur un genre de route que nous retrouvons rarement par ici. Dans des cas comme celui-ci, le point de vue de Pine Point est tout à fait pertinent. Je crois également que dans notre cas, il y aurait si peu d'étudiant de la 9<sup>e</sup>, 10<sup>e</sup>, 11<sup>e</sup>, 12<sup>e</sup>, il ne pourrait y avoir qu'un enseignant et qu'un élève dans une classe de douzième. Tout est relatif et parfois les coûts du service offert dépassent de beaucoup la valeur sauf peut-être pour un particulier.

Pour ce qui est de la population active dans l'industrie, étant donné l'industrialisation accrue dans le Nord, la modernisation des diverses industries qui s'y sont installées depuis quelque temps, il est très encourageant de voir que les Dene, Inuit et Métis sont de plus en plus nombreux dans la population active. Cependant, beaucoup d'entre eux n'ont pas connu ce genre de travail et nous devons mettre au point des programmes de formation au pré-emploi afin qu'ils puissent être admis dans les divers métiers où il y a déjà pénurie de personnel.



*[Text]*

On agriculture, in the north, we are quite unique. We have a profession which is not lacking in trained personnel, but in fact quite the opposite. We have a number of people who wish to become involved in the agriculture industry, but, through the ignorance of the federal government, they are not able to pursue actively their life-long ambitions.

You can go as far back in history as you want to go and you will discover that agriculture products will grow as well or even better in the north. In fact products grown in the north have a higher protein value.

There were some mixed farming cattle operations in the north which were operating on a viable basis until 1975 when the federal government put a land freeze on all agricultural land. At that time they promised to bring forth an agricultural policy for the Northwest Territories, but it is still not in place.

We hope that this task force will see that a recommendation comes forth which allows individuals to realize their dreams as well as providing employment for people in the north and lowering the cost of living through the availability of local products.

In conclusion, we are sure that everyone is aware that many of the trades and professions are seriously lacking in trained personnel and we feel that bringing education to the people is one positive remedy.

Another remedy that must be faced and that is the responsibility of the employer. Too often the employer takes the attitude that someone else will do the training or that it just is not necessary.

The time has come for the employer to play a bigger role in the education of its employees, either through apprenticeship programs, upgrading programs or through the ongoing special interest programs. The employer must be forced to accept its responsibilities. A number of firms in the north are to be commended for their efforts.

A third remedy might be a federally-funded incentive program for employers to hire and to train unskilled people. For instance, the federal government will pay a certain portion of an employee's salary while he is learning a specific trade. Bookkeepers and hotel managers are examples.

While we have only touched the surface of this problem we hope that our thoughts may assist in some way. We have listed some of the trades and professions where we feel there is a definite lack of qualified personnel and we attach Schedule "A" in this regard.

Thank you.

**The Vice-Chairman:** Thank you very much.

Just by way of clarification, I assume Schedule "A", in the Pine Point brief, is a list of skilled shortages, the kinds of people that are difficult to get. It is not headed that way and I just wanted to clarify that.

*[Translation]*

Pour ce qui est de l'agriculture, nous sommes dans une situation tout à fait unique dans le Nord. Nous avons une profession où il n'y a pas de pénurie de personnel qualifié, c'est même tout à fait le contraire. Nous avons un certain nombre de gens qui désirent s'impliquer dans l'industrie de l'agriculture mais, à cause de l'ignorance du gouvernement fédéral, ils ne peuvent vraiment réaliser l'ambition qu'ils caressent depuis toujours.

Vous pouvez remonter dans l'histoire aussi loin que vous le voulez, vous vous rendrez compte que le produit agricole pousse aussi bien sinon mieux dans le Nord. En réalité, les produits cultivés dans le Nord ont une plus grande valeur protéique.

Jusqu'en 1975, quand le gouvernement fédéral a imposé un gel pour toutes les terres agricoles, il y avait dans le Nord un mélange d'agriculture et d'élevage de bétail. Le gouvernement avait promis une politique agricole pour les Territoires du Nord-Ouest, et on l'attend toujours.

Nous espérons que ce groupe d'étude présentera une recommandation afin que ces gens puissent réaliser leur rêve tout en offrant des emplois à la population du Nord et en diminuant le coût de la vie grâce à la disponibilité des produits locaux.

Pour terminer, nous sommes certains que vous êtes au courant que certains métiers et professions sont en pénurie de personnel compétent et nous pensons que d'offrir la formation à ces gens serait un remède positif.

Venons au remède auquel nous devons faire face, c'est la responsabilité de l'employeur. Trop souvent, celui-ci prend comme attitude que quelqu'un d'autre s'occupera de la formation ou qu'elle n'est simplement pas nécessaire.

Il est maintenant temps que l'employeur joue un rôle plus important dans l'éducation de ses employés, soit par le biais de programmes d'apprentissage, de programmes de perfectionnement ou de programmes permanents d'intérêt particulier. On doit forcer l'employeur à accepter ses responsabilités. Il faut féliciter un certain nombre d'entreprises dans le Nord qui ont fait des efforts dans ce sens.

Un programme d'encouragements financé par le fédéral qui permettrait aux employeurs d'embaucher et de former du personnel spécialisé constituerait un troisième remède. Ainsi, par exemple, le gouvernement fédéral paierait une certaine partie du salaire de l'employé qui apprend un certain métier. C'est le cas pour les comptables et les gérants d'hôtel.

Même si nous n'avons qu'effleuré la surface du problème, nous espérons que nos vues sur la question pourront vous aider. Nous avons énuméré les métiers et les professions où il y a vraiment pénurie de personnel compétent et nous joignons l'annexe A à cet effet.

Merci.

**Le vice-président:** Merci beaucoup.

Afin que ce soit clair, je présume que l'annexe A du mémoire de Pine Point est la liste des pénuries d'emploi spécialisé, des personnes qu'il est difficile d'obtenir. Le titre ne le mentionne pas, c'est pourquoi j'aimerais le préciser.

## [Texte]

**Mr. Nind:** That is correct. I can attest to this from working in the private sector, from being a professional myself and from my employment with the Association of Municipalities. From all perspectives I can say that this is the case.

**The Vice-Chairman:** The people in Pine Point might be interested in knowing that we have had something in the neighbourhood of 500 witnesses before this committee and this is the first time I have seen anyone go to the trouble of giving us a specific list of skilled shortages. They are to be commended for that and I hope maybe you will pass that on on our behalf.

Thank you very much. I think it is a clear and succinct statement, probably of not all the problems, but at least of some of the problems. John, would you like to go first.

• 0945

**Mr. McDermid:** Thank you and good morning. Welcome to the Committee.

I enjoyed both your briefs and I am loving the country up here. I had a double thrill yesterday the first time into the Territories for me, they let me take over the right seat of a Twin Otter for about an hour or so. It was most enjoyable. Walking around the streets at midnight without the street lights on was kind of an experience as well.

In your brief you touched a great deal on some of the social problems being experienced in the north. We have had many native groups appear before us from coast to coast, and there is a common theme running through their presentations and that is one of self-determination, one of leave us alone, let us run our own affairs. When I say "leave us alone" I am saying finance us, but do not have that huge bureaucracy, in Ottawa, telling us how to run our affairs; give us some of those finances, some of those resources and we will do the job; we will take care of our own and we will do a much better job than is being done by the Department of Indian Affairs and Northern Development.

That was not touched on in your brief, and I wonder whether you are getting the same type of feedback in this part of Canada?

**Mr. Nind:** I do get the kind of feedback you are talking about, but it is from a different perspective. I think the people you were talking to, in the south, are people who have, if you will pardon me in my saying so, a reserve mentality. The people who are members of my association do not view the world as anything other than their oyster, but they do have a very strong affinity towards family and community. One of the frustrations is that they are not educated to the point where they can make a positive contribution and yet they are better educated than their fathers or their mothers.

I think others who will appear before you, today, can probably speak to that better, but from the municipal point of view, that is what we are hearing and that is what my leaders have observed.

I am sorry Mr. Blondin is not here. He could respond to that question much better than I can.

## [Traduction]

**M. Nind:** C'est exact. Je puis le confirmer puisque j'ai travaillé dans le secteur privé, puisque je suis moi-même un professionnel et que j'ai travaillé à l'Association des municipalités. De tous points de vue, je puis affirmer que c'est le cas.

**Le vice-président:** La population de Pine Point serait très intéressée de savoir que nous avons entendu quelque 500 témoins ici au Comité et c'est la première fois qu'on se donne la peine de nous donner une liste des pénuries de travailleurs spécialisés. Nous vous en félicitons et j'espère que vous transmettez ces félicitations à qui de droit.

Merci beaucoup. C'est là une déclaration claire et succincte qui ne touche peut-être pas tous les problèmes, mais au moins qui en souligne certains. John, voulez-vous prendre la parole le premier?

**M. McDermid:** Merci. Bonjour, messieurs, je vous souhaite la bienvenue au Comité.

Vos deux mémoires m'ont beaucoup plu et j'adore votre pays. J'ai été doublement heureux hier, car pour la première fois, j'ai visité les Territoires du Nord-Ouest; et on m'a permis d'occuper le siège de droite du Twin Otter pendant une heure à peu près. J'ai beaucoup aimé également me promener dans les rues non éclairées, à minuit.

Vous avez parlé assez longuement dans votre mémoire de certains problèmes sociaux du Nord. Beaucoup de groupes d'autochtones ont comparu devant nous, de l'est à l'ouest du pays, et le même thème revient dans les exposés, il s'agit de l'autodétermination. On nous dit: laissez-nous tranquilles, laissez-nous diriger nos propres affaires. Lorsque je dis: «laissez-nous tranquilles», je veux dire financez-nous, mais ne nous imposez pas la bureaucratie écrasante d'Ottawa, pour nous dire comment diriger nos affaires; donnez-nous une partie du financement, une partie des ressources, et nous allons faire le travail. Nous allons nous occuper de nous-mêmes et nous ferons un bien meilleur travail que ne le fait le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien.

Vous ne l'avez pas mentionné dans votre mémoire, et je me demande si on vous dit le même genre de choses dans cette partie-ci du Canada.

**M. Nind:** On nous dit ce genre de choses, mais sur un plan un peu différent. Les gens dont vous parlez, au sud, sont des gens qui ont, pardonnez-moi l'expression, une mentalité de réserve. Les personnes qui font partie de mon association ne voient pas leur monde comme étant autre chose que leur monde à eux, mais elles ont une affinité très forte vis-à-vis de la famille et de la collectivité. Ce qui les frustre, par exemple, c'est qu'elles ne sont pas suffisamment instruites pour pouvoir faire une contribution positive, et pourtant, elles sont plus instruites que leurs pères ou leurs mères.

D'autres personnes qui comparaitront devant vous aujourd'hui vous en parleront peut-être mieux que moi, mais sur le plan municipal, voilà ce que nous entendons, ce que nos chefs ont observé.

Je regrette que M. Blondin ne soit pas présent. Il aurait pu répondre à la question mieux que moi.



[Text]

**Mr. McDermid:** The lack of training in the north; the lack of educational facilities, especially adult educational facilities; the literacy rate—and by the way, this is not the only place where that is a problem; they are experiencing the same problem in Newfoundland. They made very strong representation on the same thing. Providing facilities or, in fact, teachers, to bring people up to a literacy rate we are finding to be a major problem.

I guess half of the young people who are unemployed in this country, which numbers about a quarter of a million do not have a grade 10 education. So there is the tie-in of unemployment and lack of basic education, life skills.

Are you suggesting in your brief that a school of the north, a mobile force, go from community to community and provide, say, a six-week or eight-week course in one community then move on to the next and do that on a cyclical basis? Is that what you are talking about?

**Mr. Nind:** I think that is one answer to the skills program. I do not think it is the answer to the adult education.

• 0950

I see the adult education thing as being a situation where you have live-in adult educators and, just in case you wonder why I bring this problem to you when historically this has been a provincial responsibility, I submit to you that it is related to what I indicated earlier. This is a government, a ward if you will, of the Government of Canada. This is a territory, and I submit to you that having extracted our resources or having allowed others to do so—the Hudson Bay Company and other business enterprises, to have worked our resources—oil, for instance, since 1921—gold mining since the nineteen thirties. These have all contributed to the Canadian character and the Canadian capacity to deal internationally. Gold was the basis of our currency.

I submit to you that it was not the Government of Canada that responded to the needs of the north; it was the churches that provided the education, and I know the churches paid for it. The Government of Canada has a responsibility to provide the means by which adult education does occur up here now.

I do not know if I really responded to your question, but I felt it necessary to explain to you why I was making a presentation of this nature to a federal task force as opposed to our own education authorities.

Perhaps I could just come back to your point. We see skills-training people as people who would, yes, be a mobile force. We do not see the necessity, for instance, to have situated, permanently, in Eskimo Point or Repulse Bay, an individual who is training people in noting but heavy-duty mechanics. But we see a need, in that area, for someone who is capable of going in and conducting short courses, who is following up on people who have taken a part of their education in another location or bringing people up to a certain level where they can go to another location for education in heavy-

[Translation]

**M. McDermid:** Le manque de formation dans le Nord, le manque d'établissements d'enseignement, surtout pour l'éducation des adultes, le degré d'inscription... au fait, ce n'est pas le seul endroit où il y a un problème, c'est la même chose à Terre-Neuve. D'ailleurs, ils l'ont dit de façon très ferme. Le problème d'importance, c'est d'obtenir les installations, les enseignants, d'amener les gens à un degré d'éducation adéquat.

Je crois que la moitié des jeunes en chômage, un quart de million de personnes au pays, n'ont même pas terminé leur 10<sup>e</sup> année. Il y a donc un lien entre le chômage et le manque d'éducation de base, les compétences de la vie.

Suggérez-vous dans votre mémoire une école pour le Nord, une unité mobile qui se déplacerait d'une municipalité à l'autre, qui donnerait un cours de six à huit semaines à un endroit, pour se rendre ensuite ailleurs, qui offrirait un service périodique? Est-ce de cela que vous parlez?

**M. Nind:** Ce serait une solution pour le programme des emplois spécialisés. Mais je ne crois pas que ce soit une solution pour l'enseignement des adultes.

Pour l'éducation des adultes, nous pourrions avoir des éducateurs chez nous et au cas où vous vous demanderiez pourquoi je soulève ce problème, alors que depuis toujours c'est une responsabilité provinciale, je vous souligne que c'est relié au sujet soulevé plus tôt. Il s'agit d'un gouvernement, d'une pupille, si vous voulez, du gouvernement du Canada. Il s'agit d'un territoire, et je prétends qu'une fois que les ressources auront été extraites, ou que nous aurons permis à d'autres de la faire—la compagnie de la Baie d'Hudson et d'autres entreprises commerciales qui ont travaillé—dans le domaine du pétrole par exemple depuis 1921—de même que dans les mines d'or depuis les années 1930. Tout cela a contribué à créer l'image du Canada, à montrer que le Canada peut traiter sur le plan international. L'or était la base de notre monnaie.

Je prétends que ce n'est pas le gouvernement du Canada qui a répondu aux besoins de la population du Nord; ce sont les églises qui se sont occupées d'éducation et qui ont payé. Le gouvernement du Canada a la responsabilité de nous donner les moyens de poursuivre l'éducation des adultes maintenant.

Je ne sais pas si j'ai vraiment répondu à votre question, mais il était nécessaire, je crois, de vous expliquer pourquoi j'ai fait un exposé de cette nature à un groupe d'étude du gouvernement fédéral, plutôt qu'à nos propres responsables en matière d'éducation.

Je pourrais peut-être revenir à votre question. Nous voyons les responsables de la formation des travailleurs spécialisés comme des personnes qui feraient partie de la main-d'œuvre mobile. Nous ne croyons pas qu'il soit nécessaire d'installer de façon permanente à Eskimo Point ou à Repulse Bay, une personne qui formerait des gens comme mécaniciens d'équipement lourd seulement. Nous savons qu'il y a un besoin dans ce domaine, quelqu'un qui pourrait donner et diriger des cours qui ne seraient pas très longs, qui suivrait les gens formés ailleurs, ou qui les amènerait à un certain niveau pour qu'ils

## [Texte]

duty mechanics. Repulse Bay does not have and does not need that many heavy-duty mechanics.

I do not know if that is perfectly clear. I know it is clear in my mind.

**Mr. McDermid:** Are you saying that lack of funding is the primary problem? I find it difficult to accept that funding is the only problem, when I see that you lack certain professionals. In certain areas of Ontario, I would gladly send you some of the professionals, because we have an overabundance of lawyers; we have an overabundance of doctors, in many of the large urban areas. We have doctors going bankrupt; they cannot understand why. It is because there are too many of them in a concentrated area.

Is lack of income the reason they are not up here; that you need a dedicated individual to come to work in this area? Let me ask you this: is your medical profession, for example, your doctors, from the Territories or are most of them from somewhere else?

**Mr. Nind:** That is very simple. I am past president of the NWT Hospital Association. I served 10 years on the executive of the Stanton Yellowknife Hospital, which is a regional hospital up here.

When I went on the board in 1969, we got down as low as one doctor. Now we have 16 doctors at the Stanton Yellowknife Hospital.

The simple answer to the question of where they came from is certainly not the Northwest Territories. To the best of my knowledge, there is only one person, who was born in the Northwest Territories, who is a medical practitioner from a native community, but I do know that there are other children, who were raised in the north, who have gained skills and talents in medicine, indeed, have graduated from university with specialist degrees, who did not have enough employment available to them in the north or indeed, were not offered a competitive wage to come to the north.

• 0955

We found this in Yellowknife. We had one boy who wanted to come back home to practice, and quite frankly, the territorial government . . . I am sorry; first of all, the marketplace did not provide enough demand for his services, in the sense of providing him with a satisfactory income, because of his unique specialty. We approached him from the point, then, of being an employee of the hospital and available to all the GPs that existed in Yellowknife and the Northwest Territories. The territorial government were not prepared to pay him anywhere near the kind of money that he had available to him in the south. The territorial government's offer to that man was \$45,000. Fresh out of university, he accepted an opportunity to go into partnership with a minimum guaranteed income of \$72,000 in Regina. Now the government knew that that offer awaited him, and yet they were not prepared to offer that man that kind of money.

## [Traduction]

puissent se rendre à une autre municipalité recevoir l'enseignement de mécanicien pour équipement lourd. Repulse Bay n'a pas et n'a pas besoin de beaucoup de mécaniciens d'équipement lourd.

Je ne sais pas si c'est très clair. Je sais que ça l'est dans mon esprit.

**M. McDermid:** Prétendez-vous que le manque de financement soit vraiment le problème? Il m'est difficile de croire que le financement soit le seul problème, car je me rends compte que vous manquez de certains travailleurs professionnels. En certains endroits en Ontario, je pourrais vous envoyer avec plaisir des travailleurs professionnels, nous avons une surabondance d'avocats, de médecins, dans de nombreuses régions urbaines importantes. Nous avons des médecins qui font faillite, ils ne savent pas pourquoi. La raison, c'est qu'ils sont trop nombreux dans un même endroit.

Est-ce qu'ils ne viennent pas ici parce qu'il n'y aurait pas de revenu, faut-il dans cette région des personnes qui seraient dévouées à leur travail? Permettez-moi de vous poser cette question: est-ce que vos médecins viennent des Territoires ou la plupart viennent-ils d'ailleurs?

**M. Nind:** C'est très simple. Je suis l'ancien président de l'Association des hôpitaux des Territoires du Nord-Ouest. J'ai fait partie pendant 10 ans du Conseil d'administration de l'hôpital Stanton de Yellowknife, l'hôpital régional.

Lorsque je suis arrivé au Conseil en 1969, nous n'avions qu'un seul médecin. Nous en avons maintenant 16 à l'hôpital Stanton de Yellowknife.

Pour répondre simplement à la question que vous avez posée, ils ne viennent certainement pas des Territoires du Nord-Ouest. À ma connaissance, il n'y en a qu'un qui soit né dans les Territoires; il s'agit d'un généraliste d'une municipalité d'autochtones, mais je sais qu'il y a d'autres enfants qui ont été élevés dans le Nord et qui ont acquis des compétences, des connaissances en médecine, qui ont même reçu des diplômes universitaires de spécialistes. Il n'y avait pas suffisamment d'emplois disponibles dans le Nord ou bien on ne leur a pas offert un salaire qui aurait pu les attirer dans le Nord.

Nous nous en sommes rendu compte à Yellowknife. Il y a un garçon qui voulait revenir pratiquer ici et, franchement, le gouvernement des Territoires . . . Excusez-moi, premièrement, le marché était tel que la demande n'était pas suffisante pour ses services, dans ce sens qu'il ne pouvait avoir un revenu satisfaisant, à cause de sa spécialité. Nous lui avons demandé d'être un employé de l'hôpital, disponible pour tous les médecins généralistes de Yellowknife et des Territoires du Nord-Ouest. Le gouvernement des Territoires n'était pas disposé à lui donner un salaire approchant ce qu'il aurait fait dans le Sud. Le gouvernement lui offrait \$45,000. Sorti de l'université, il a accepté de s'associer à un autre médecin et d'avoir un revenu minimum garanti de \$72,000 à Regina. Le gouvernement des Territoires savait que cet offre lui avait été faite, et pourtant, il n'était pas disposé à lui offrir le même genre de salaire.



## [Text]

We know that dentists, for instance, are in very short supply. I do know one lad who was born and raised in Hay River. He is a dentist. He came back; he practiced in Hay River. His personal leanings were towards education. We do not have any dental education in the north, except the Dental Therapists Training Centre, in Fort Smith, which is presently scouting for a new site located in one of the provinces and much to the chagrin of all northerners, I think, because it has provided a very needed service in the Northwest Territories.

Inuvik has been without dentists for ages; they are without general practitioners. One thing we did at Stanton to try at least, to expose doctors to coming to the north was to sign an agreement for post-graduate... I have forgotten the exact term now, but it is that period of time when medical doctors, after they have graduated, must, as it were, article under the supervision of qualified and experienced medical practitioners. We signed an agreement with the University of Calgary that our hospital, here, would be used for that purpose. They were amazed at the quality of care; they were amazed at the standards in our hospital. They had no trouble and signed that agreement with great alacrity.

We have very caring people up here. The only way we are able to persuade them to come is by the environment in which we live, the one that exposed you to those streetlights at midnight.

**An hon. Member:** Yes. And a good sleep. Thank you.

**The Vice-Chairman:** We are pushed for time. I want to stay with you for a few more minutes because I think this first presentation helps make John and I a little bit more northerners, if you like. So it is important to get some basic kinds of information.

Your brief emphasizes something, that John alluded to, that we have discovered. It is almost like you draw lines across Canada, and the further north you go, there is a higher functional-illiteracy rate, and it is not difficult to comprehend when you stop to think about it. There were not a lot of little red schoolhouses the further you moved away from our population centres. So, whether we are talking about Bathurst or Newfoundland or Prince Albert or Thompson, you have got some of that. Your brief puts that into an even starker reality for us. Okay. It is, I think, a self-evident truth that it is difficult for a child at any age to proceed, in an educational sense, and to be rewarded, if there is a lack of capacity in the home to value that and to comprehend what is going on. Then there is that kind of division which grows.

There is one thing that is not in your brief, which comes out of some of my own experiences, in particular with the Navaho in the southwestern United States. The teaching materials—the textbooks and the curriculum and these kinds of things—for Navaho children were inappropriate. When you took whatever the particular textbook was that was assigned to, say, the State of Utah or the State of Colorado, or whatever, that material contained in there was inappropriate to those chil-

## [Translation]

Nous savons que les dentistes par exemple ne sont pas suffisamment nombreux. Je connais un jeune garçon qui est né et qui a été élevé à Hay River. Il est dentiste, il est revenu pratiquer à Hay River. Il se destinait plutôt à l'enseignement. Nous n'avons pas de faculté dentaire dans le Nord, sauf le centre de formation des thérapeutes dentaires à Fort Smith qui cherche présentement un nouveau local dans une des provinces. C'est dommage pour les gens du Nord, car ils rendent un service dont nous avions grandement besoin dans les Territoires du Nord-Ouest.

Il n'y a pas de dentistes à Inuvik depuis fort longtemps, il n'y a pas non plus d'omnipraticiens. Voilà ce que nous avons fait à Stanton pour essayer d'attirer les médecins dans le Nord, nous avons signé un accord avec des étudiants du troisième cycle... je ne me souviens pas exactement de l'expression, mais il s'agit de la période où les médecins après qu'ils ont reçu leur diplôme doivent faire leur internat sous la surveillance de médecins compétents et expérimentés. Nous avons donc signé un accord avec l'Université de Calgary afin que notre hôpital serve à cette fin. Ils ont été surpris de la qualité des soins que nous donnions, des normes de notre hôpital. Ils ont signé cet accord sans aucune difficulté et même avec beaucoup d'empressement.

Nous avons des gens très dévoués ici; la seule façon dont nous avons pu les persuader de venir, c'est de leur vanter l'environnement dans lequel nous vivons, comme vous avez pu vous en rendre compte lorsque vous vous êtes promenés dans les rues ici à minuit.

**Une voix:** Oui, et on a bien dormi. Merci.

**Le vice-président:** Nous sommes un peu à court de temps, je voudrais que vous restiez encore quelques minutes de plus, car je crois que ce premier exposé nous aide John et moi à devenir un peu plus des gens du Nord. Il est donc très important d'obtenir ce genre de renseignements de base.

Votre mémoire souligne quelque chose que John avait mentionné, quelque chose que nous avions découvert. C'est comme si on tirait une ligne à travers le Canada et plus on se rend au Nord, plus le taux d'analphabétisme augmente. Ce n'est pas tellement difficile à comprendre lorsqu'on s'arrête un peu pour y penser. Il n'y avait pas beaucoup de petites écoles rouges quand on s'éloignait des centres peuplés. Que nous parlions de Bathurst, de Terre-Neuve ou de Prince Albert ou de Thompson, c'est un peu la même chose qui se produit. Votre mémoire nous l'a fait réaliser davantage. Très bien. C'est, je crois, une évidence; il est difficile pour un enfant, qu'importe son âge, de se faire instruire et d'en être récompensé si chez lui, on n'accorde pas beaucoup de valeur et on ne comprend pas ce qui se passe. C'est en fait en quelque sorte une division qui devient plus sérieuse.

Il y a une chose qui ne fait pas partie de votre mémoire, mais qui découle de ma propre expérience, surtout à Navaho dans le sud-ouest des États-Unis. Le matériel didactique, les livres de classe et les cours n'étaient pas adéquats pour les enfants de Navaho. Le manuel scolaire de l'État de l'Utah ou du Colorado ne convenait absolument pas à ces enfants. Leurs lectures ne leur apprenaient rien et cela leur restait tout aussi étranger que des histoires sur la planète Mars.

## [Texte]

dren. There was no sense of life experience that was rewarded by reading. They might as well have been reading about Mars, relative to what was in there.

• 1000

Is there, today, any sense of unique northern curriculum designed to put basic reading skills and mathematical skills into people? Has there been, at any point, a sum of money dedicated to the development of curriculum materials?

**Mr. Nind:** I appreciate your question, and I can answer it from the perspective of a parent. I would suspect that people involved in education, or people that represent the territorial government, might better be able to answer your question. I do know that there has been an attempt to create some textbooks at the very low levels first, in the language of the people, and, secondly, with the perspective of a Canadian and a northern Canadian.

I can say, as a parent, that I am absolutely appalled at the books that are employed by the schools in Yellowknife. In the territories, you must appreciate that we do follow the Alberta curriculum. I am appalled at the use of American textbooks that use American illustrations, comparisons. This, to me, is not the kind of education that I feel a Canadian child should receive. I can assure you that, in some of the communities, the illustrations of pumpkins and corn, of streetlights and trains, is as foreign as perhaps eating muktuk might be to you. Although the illustration might seem humorous, I can assure you it is not. It is not at all humorous when people must try to learn another person's language with things that they indeed may not run into—may never be exposed to—except on a television set—and that is quite another topic altogether, but it is related to education—that use illustrations of lifestyles and try to paint pictures of a culture that is absolutely foreign to the person from a small settlement or hamlet in the territories.

To be quite candid with you, I have withdrawn my two older boys from the school system of the Northwest Territories and I have taken them out of here and, at my own expense, with no assistance from anyone at all, I have placed them in private schools for the kind of education that I value. Now, I am in a very fortunate position; I can do that. It is a very caring school. But I can tell you one thing, I do miss my boys. They may be very finely educated, but I think they have lost a good deal of family by not being with us here in the north. I do hold the educational system of the territories in very high regard.

**The Vice-Chairman:** Let me move to a second dimension. The...

**Mr. Nind:** I am sorry, Mr. Hawkes. I will just make one other statement. I spoke there as a parent. Please do not consider that to be the Association of Municipalities' or the Town of Pine Point's views.

**The Vice-Chairman:** Well I am sure it is not a unique view. I am sure that it may not be shared by everybody, but it is probably shared by a number of people.

I guess the second thought that occurs to me, in terms of this problem... In the south, we have developed a profession

## [Traduction]

Le Nord dispose-t-il aujourd'hui d'un programme scolaire original prévoyant l'apprentissage de la lecture et du calcul? A-t-on consacré des fonds à l'élaboration d'un tel matériel scolaire?

**M. Nind:** Je vous remercie de votre question et j'y répondrai en ma qualité de parent. Je suppose que les enseignants ou les représentants des autorités territoriales seraient mieux placés que moi. Je sais qu'une tentative a été faite en vue d'élaborer des manuels scolaires de base axés sur l'apprentissage de la langue dans un premier temps et ensuite envisagés dans une perspective canadienne et nord-canadienne.

En tant que parent, je suis abasourdi par les manuels employés par les écoles de Yellowknife. Il faut savoir que les Territoires suivent le programme de l'Alberta. Je suis ébahi par le fait que l'on utilise des manuels américains comportant des photos et des références à ce pays. Ce n'est pas, selon moi, le genre d'éducation qu'il faut donner aux jeunes Canadiens. Je puis vous assurer que dans certains villages, les illustrations de courge et de maïs, de lumières au néon et de trains paraissent aussi étrangères à ces enfants que le muktuk à vous. Même si ces illustrations semblent humoristiques, je puis vous garantir qu'elles ne le sont pas. Il n'est pas amusant du tout d'essayer d'apprendre une langue étrangère à l'aide de manuels présentant des objets ou des choses qu'on ne verra jamais, sauf à la télévision. C'est un autre sujet, mais il concerne l'enseignement. Les enfants de petits villages ou hameaux des Territoires utilisent des manuels présentant un style de vie ou des éléments culturels qui leur sont totalement étrangers.

A parler franchement, j'ai d'ailleurs retiré mes deux aînés du système scolaire des Territoires du Nord-Ouest et je les ai inscrits dans des écoles privées dispensant le genre d'enseignement que j'apprécie, cela à mes propres frais et sans l'aide de personne. Évidemment, j'ai beaucoup de chance car j'ai les moyens. Les enfants y sont très bien suivis, mais mes deux garçons me manquent. Ils seront peut-être très instruits, mais auront manqué une bonne partie de la vie familiale en quittant le Nord. Je ne tiens pas en très haute estime le système d'enseignement des Territoires.

**Le vice-président:** Passons à un autre aspect de la question. Le...

**M. Nind:** Désolé, monsieur Hawkes, j'ai une autre observation à présenter. Je vous ai donné mon avis de parent, n'en déduisez pas qu'il coïncide avec celui de l'Association des municipalités ou encore de la ville de Pine Point.

**Le vice-président:** Je suis sûr que vous n'êtes pas le seul de cet avis et que certains le partagent.

Deuxième élément qui me frappe, à cet égard... Dans le Sud, le corps professoral a été tenu à l'écart. Les enseignants



## [Text]

called teaching, and we separate those people out. We put them in a building for six hours, eight hours, a day, with their textbooks and their desks and their students, and we do that for a defined nine or ten month period, and there is a break at Christmas and a break at Easter. In other words, there is a systemic model of education which is widely practiced. John and I arrived last night and walked the streets at one o'clock in the morning and it is still daylight, and it would not be daylight in the city of Toronto and it would not be daylight in the city of Calgary. I am wondering whether there has been thought given, in the first instance, or experiments tried, where the issue of education, in particular for adults, was viewed beginning with the realities of the north and trying to develop a system. I guess some of the elements of that system that I would see would be a different calendar year related to education. There are times when it is difficult, perhaps because of the weather, to find activities to do; and therefore, long days to be spent. So, you could go to school for twelve hours on a particular day, rather than six hours every day, or models of that kind, or models that would give some pedagogical training to people who were not, in the first instance, as teachers. They had some other role to play in the community, but somebody comes in and helps them learn to be teachers so that part of their time, they could be teachers, and part of their time, they could be whatever else it is that they are. Are those kinds of thoughts prevalent? Has anybody attempted to activate them? Are they reasonable thoughts for us to consider in the way of recommendations?

• 1005

**Mr. Nind:** In fact, our leaders have been very sensitive to this to a certain degree. First of all, the territorial government, in the very early 1970's or late 1960's, established a teacher-training program in the north for those students from the north who wished to become educators, but who lacked the prerequisites to enter into a teacher-training facility in the south. They established such a body at the adult vocational training centre in Fort Smith, and there have been a lot of students from that program that have indeed become educators. Quite a few, as well, have found that teaching is simply not their bag and they have backed out.

Several things have happened in the more recent history of the north's educational milieu. One is the establishment of advisory committees in each community in which there is a school—that is the majority of the communities in the territories. These local advisory boards, only recently, have been consulted by a special committee chaired by the Minister for Education for the Northwest Territories and a special committee of evaluation, and they have been evaluating the use of the native languages in the schools, the programs that relate to living off the land, or an appreciation for culture in the communities. They have heard a few varying views from the municipalities and settlements that they have gone to about the values of these things. There has been, in some communities, an adaptation of the school year. There is one overriding problem to that, as I see it, as someone that used to be the secretary-treasurer for a school board in the territories. We

## [Translation]

passent de 6 à 8 heures par jour dans les écoles, à leurs bureaux avec leurs manuels et leurs élèves pendant 9 ou 10 mois consécutifs, sauf pour les vacances de Noël et de Pâques. Il s'agit donc d'un mode d'enseignement largement répandu. John et moi sommes arrivés hier soir et nous nous sommes promenés dans les rues à 1 h 00 du matin, il faisait encore jour: ce n'est pas comme à Toronto ou à Calgary. Je me demande si l'on a déjà songé ou fait des expériences, dans le domaine de l'éducation pour adultes, visant à l'élaboration d'un système adapté aux réalités du Nord. Selon moi, il faudrait établir une année civile différente pour l'enseignement. Quelquefois, il est difficile, peut-être à cause de la température, de s'occuper utilement pendant les longues journées. Au lieu d'aller à l'école six heures par jour, on pourrait y rester douze heures un certain jour ou prévoir une formation pédagogique à des gens qui voudraient devenir enseignants. Même s'ils ont déjà un travail, quelqu'un pourrait leur apprendre le métier d'enseignants de sorte qu'ils puissent y consacrer le restant de leur temps. A-t-on songé à l'instauration d'un tel système? Selon vous, s'agirait-il de recommandations raisonnables?

**M. Nind:** Nos dirigeants sont, en fait, sensibles, dans une certaine mesure, à ce problème. Au début des années 1970 ou vers la fin des années 60, le gouvernement territorial a créé un programme de formation des instituteurs dans le Nord pour les étudiants de la région qui désiraient devenir éducateurs, mais ne remplissaient pas les conditions essentielles d'admissibilité à une école de formation dans le Sud. On a donc mis sur pied le centre de formation professionnelle pour adultes de Fort Smith et bon nombre d'étudiants ayant participé au programme sont devenus des éducateurs. Quelques-uns se sont rendu compte qu'ils s'étaient trompés de voie et ont renoncé.

Récemment, le système d'enseignement dans le Nord a évolué à plusieurs égards. On a mis sur pied des comités consultatifs dans tous les villages disposant d'une école, soit la majorité d'entre eux dans les Territoires. Tout récemment, un comité spécial placé sous la présidence du ministre de l'Éducation des Territoires du Nord-ouest et un comité spécial d'évaluation ont consulté ces conseils consultatifs locaux de manière à évaluer l'utilisation des langues autochtones dans les écoles, ainsi que les programmes relatifs à l'exploitation des terres ou aux activités culturelles dans les villages. Les municipalités et les villages consultés leur ont donné un avis quelque peu différent sur l'utilité de tous ces programmes. Dans certains villages, on a modifié l'année scolaire. J'ai été secrétaire-trésorier d'un conseil scolaire des Territoires et j'estime que cela pose un problème important. En effet, les Territoires n'ont que deux conseils scolaires et il faut que nous fassions coïncider

## [Texte]

only have two school boards in the territories, and that is that, we must tie in with the school year down south as well. Teachers that come into the north are not from the north and of the north; therefore, they follow southern norms in the sense of having to have, free to them, summer school at universities. Summer school in the universities has certain time parameters, and if they want to attend those summer school courses, the only way they can attend them is by having time off from their occupation of teaching in the north to actually attend.

Now, if the school year is adjusted too much in the north, that means they cannot attend. The structure of the south will, unfortunately, dictate part of our ability to respond to the northern fact. I think that is one of the basic problems with the educators that we have now. Until we get our own educators, and even, unfortunately, after we get them, they are still going to have to respond to that ongoing training milieu of the south. There have been a number of adaptations. In some schools, they teach as in a French-immersion situation; they teach the local dialect, in the schools, to a certain age level or grade level—grade three in some cases, grade four in others. In some schools they continue that on in some subjects; in some schools they do not. In some schools they just have the cultural inclusion programs in the language of the community, or of the majority. There have been attempts made . . . There is a certain amount of latitude under the education ordinance of the territories now, to achieve this. There are several frustrations in that regard. One is that there does not seem to be any money to allow people, that are in these advisory committees, to meet together, for example, and to discuss the problems and the solutions that they have found to the various problems that exist from community to community.

• 1010

I am not saying that initially these should be meetings from people all across the territories but I think someone should find some money somewhere to allow these people, at least, to talk to each other on a regional basis. Adult education could fall under that as well. These advisory committees might come up with some really good solutions; adult education. Because as you know, an adult when he decides to be educated, is then the best student. The availability of the program per se does not mean that you have achieved the objective.

**The Vice-Chairman:** One last quick question and I am really sorry we cannot stay longer but we will probably pursue some of these questions with other witnesses. The one technological innovation in the north which I think would be widespread, would be the introduction of the ski-doo. And ski-does will break down. Therefore, there is a training component involved in fixing them. They are widespread. And I would assume that northerners—not every northerner—but there is a large portion of the population in the north that could fix a ski-doo. If I am right in that assumption, how did that education take place? How did we end up with a population that can fix a ski-doo?

## [Traduction]

notre année scolaire avec celle du Sud. Les enseignants qui viennent travailler dans le Nord n'en sont pas originaires: ils suivent donc le système appliqué dans le Sud et veulent se libérer pour assister aux cours d'été dans les universités. Ces cours d'été ne se tiennent que pendant une certaine période et s'ils veulent y assister, il faut donc qu'ils aient terminé leurs cours dans le Nord.

Si l'étalement de l'année scolaire est remanié dans le Nord, cela leur sera impossible. Le système appliqué dans le Sud nous empêche, malheureusement, de tenir compte des réalités de chez nous. Voilà à mon avis l'un des problèmes fondamentaux auxquels se heurtent actuellement les éducateurs. Tant que nous n'aurons pas nos propres éducateurs, et cela ne s'arrêtera pas là, malheureusement, il faudra que l'on s'adapte au système de formation du Sud. Plusieurs remaniements ont été apportés. Certaines écoles se sont inspirées des cours d'immersion en français et enseignent le dialecte local jusqu'à la troisième ou la quatrième année. Certaines matières sont enseignées quelquefois dans le dialecte local, mais pas partout. Dans certaines écoles, seuls les programmes à caractère culturel sont enseignés dans la langue locale ou celle de la majorité. Des tentatives ont été faites . . . le système d'enseignement des Territoires est aujourd'hui suffisamment souple pour se plier à tout cela. Mais les gens se sentent aliénés, à plusieurs égards. Par exemple, les membres des comités consultatifs ne disposent pas de fonds suffisants pour se réunir et discuter des difficultés qu'ils rencontrent ainsi que des solutions à apporter aux problèmes différents selon chaque village.

Je ne dis pas qu'au début des représentants de tous les Territoires devraient pouvoir assister à ces réunions, mais il faudrait quand même trouver les fonds qui permettent aux représentants de chaque région de se rencontrer. L'enseignement pour adulte pourrait en profiter. En effet, les comités consultatifs pourraient, dans ce domaine, trouver des solutions satisfaisantes. Comme vous le savez en effet, ce sont les adultes qui font les meilleurs étudiants, une fois qu'ils sont bien décidés. Ce n'est pas parce qu'un programme existe, bien sûr, que les objectifs seront atteints.

**Le vice-président:** Une dernière question, très rapidement. Je suis vraiment désolé de ne pouvoir vous consacrer plus de temps, mais nous approfondirons certains de ces problèmes avec d'autres témoins. L'une des seules inventions techniques vraiment répandue dans le Nord, c'est la motoneige. Or, elles tombent en panne. Il faut donc avoir certaines connaissances pour les réparer, et il y en a beaucoup. Si je ne m'abuse, les habitants du Nord—pas tous—mais une grande partie d'entre eux savent réparer les motoneiges. Comment ont-ils appris? Comment se fait-il que les habitants savent les réparer?



[Text]

**Mr. Nind:** Necessity is the mother of invention. As you have noted, and as is the common joke of the north, you cannot eat a ski-doo. And if you are out on the trail . . .

**The Vice-Chairman:** You can kick it, I bet.

**Mr. Nind:** You can kick it a lot but you cannot eat it. So it is a necessity to know how to operate and how to repair one within certain parameters, of availability of resources to buy the spare parts and have them with you. People have done this out of necessity. There have never been, to the best of my knowledge, any training programs on ski-doo's, in the north.

**The Vice-Chairman:** But it happens.

**Mr. Nind:** But it happens and the ski-doo's are repaired and how people are able to do things like that, I have no concept because I am not mechanically inclined. I just do not understand. I open up the hood and I take a look and I say, "Wow".

**The Vice-Chairman:** Where is the nearest phone?

**Mr. Nind:** I have a great deal of respect for people that are mechanically oriented. But necessity has been the mother of invention. If you must use the ski-doo's then you will know how to repair one when you go out on the land because there is no one else there to help you.

**The Vice-Chairman:** Basically, it would be an oral cultural phenomenon. People tell each other and learn from each other and it is not a thing where you read the manuals and learn how to do it, as much as . . .

**Mr. Nind:** That is right. It is like skinning a caribou.

**The Vice-Chairman:** The same kind of educational pattern?

**Mr. Nind:** Yes.

**The Vice-Chairman:** Thank you very much to you for taking the time to see us. I am sorry we got off to a slow start. I hope you will stay with us. There are a lot of people who have joined us since we began. There is coffee on the side table. Please feel free to come and to go and to have your coffee. Thank you very much.

**Mr. Nind:** Thank you very much Mr. Hawkes and Mr. McDermid. And again, welcome to the north. I hope you enjoy it and I thank you for listening to me.

**The Vice-Chairman:** Could I call forward Mr. Erasmus and whoever else from the Dene Nation. If you would like to bring someone else, feel free. If you wanted to bring someone else forward to the table with you, feel free.

[Translation]

**M. Nind:** La nécessité rend ingénieux. Vous connaissez la blague que l'on raconte dans le Nord, une motoneige, ça ne se mange pas. Alors, si vous êtes sur les pistes . . .

**Le vice-président:** Vous pouvez toujours lui foutre des coups de pied, je suppose.

**M. Nind:** Tant que vous voulez, mais pas la manger. Il faut donc savoir s'en servir et la réparer pour autant que l'on ait pu se procurer les pièces de rechange et qu'on les ait emportées. C'est par la force des choses que les gens l'ont appris. A ma connaissance, on n'a jamais mis sur pied des programmes de formation pour la réparation des motoneiges dans le Nord.

**Le vice-président:** Mais cela se fait.

**M. Nind:** Oui, effectivement, les gens les réparent, mais je n'ai pas la moindre idée de la façon dont ils s'y prennent, car je ne suis pas très fort en mécanique. Je ne sais pas du tout comment cela marche. Je me contente d'ouvrir le capot, de jeter un coup d'œil et de m'exclamer «Seigneur»!

**Le vice-président:** Et vous cherchez la cabine téléphonique la plus proche?

**M. Nind:** J'ai beaucoup de respect pour les gens qui s'y connaissent en mécanique. Comme je vous le disais, c'est la nécessité qui rend ingénieux; si vous partez en balade en ski-doo, il faudra bien que vous sachiez comment la réparer, car personne ne pourra vous prêter main-forte.

**Le vice-président:** Il s'agit donc de connaissances qui se transmettent de bouche à oreille, culturelles, en quelque sorte. Cela ne s'apprend pas dans les livres . . .

**M. Nind:** C'est bien cela. Comme d'ailleurs dépecer un caribou.

**Le vice-président:** C'est pareil?

**M. Nind:** Oui.

**Le vice-président:** Merci beaucoup d'avoir pris sur votre temps pour venir témoigner. Je vous présente toutes mes excuses, car nous avons été lents à démarrer. J'espère que vous resterez parmi nous. Beaucoup de gens sont venus nous rejoindre depuis le début de la séance. Vous trouverez du café sur la table de côté. Ne vous gênez pas pour vous déplacer et pour boire le café. Merci beaucoup.

**M. Nind:** Merci beaucoup, MM. Hawkes et McDermid. Encore une fois, bienvenue au Nord. J'espère que vous apprécierez votre visite et je vous remercie d'avoir bien voulu m'écouter.

**Le vice-président:** J'aimerais à présent passer la parole à M. Erasmus ainsi qu'aux représentants de la nation Dene. Si vous désirez vous faire accompagner à la table par un autre témoin, n'hésitez pas.

• 1020

I so not believe you were present at our introductory remarks. If I could just run over two or three relevant things. My name is Jim Hawkes. I am Member of Parliament from Calgary, Alberta. On my left is John McDermid, the Member of Parliament from Brampton-Georgetown. The task force is a seven-member task force. There are only the two of us with

Vous n'étiez pas là pour les observations préliminaires. Je voudrais en reprendre les deux ou trois éléments les plus importants. Mon nom est Jim Hawkes. Je suis député de Calgary, en Alberta. A ma gauche se trouve M. John McDermid, député de Brampton-Georgetown. Le groupe de travail est composé de sept membres. Nous ne sommes que deux

## [Texte]

you today. The task force is different than other groups you might have appeared before in the sense that we are not reporting back to a cabinet minister or to the government. We are a task force set up by Parliament. Therefore, we are free to make recommendations to the Parliament of Canada without the necessity at defending any existing government program of any kind. That is a departure from past Canadian parliamentary tradition that has only been in place about one year. There are eight such task forces currently in operation. It remains to be discovered if they are a more effective way of dealing with some of the problems that have been around a long time or whether they are not. But at least we are not constrained to make recommendations that defend any particular cabinet minister or any particular historical policy. The basic mandate of our inquiry is related to the issue of how do we, as a nation, move forward to assist individuals in acquiring the kind of training which the labour market will require and, particularly, in the decade ahead. We have conducted hearings now for the better part of a year. Today is the last day of our hearings in parts throughout the country.

Next week we will hear some testimony from government officials from different departments and we will proceed to complete our report by the end of June. John says we saved the best until the last. Certainly from John's and my perspective, I think you should be aware that it is our first trip to the Northwest Territories and to Yellowknife. So we are strangers to you. We flew in about 10.30 last night in a Twin Otter and saw the city of Yellowknife from the air. I think we were both shocked at the fact that we could go for 98 miles across one lake. But at least we have that much sense of the territory that we are in. So, the general pattern is to invite witnesses to make a statement of their choice but save us a little time so that we can engage in some interaction and ask some questions to clarify. It may be that we run out of time and have to move to the next witness. Mr. Kerr, on my right, is a researcher working full time with the task force and maybe would follow up immediately in this room or by telephone at a later date if we feel we need some clarification or some additional information which you may be able to provide.

One last thing; it is a verbatim transcript. For typists to produce that for us, it has to be recorded in the first instance. The red light must be on in your mike or we are not being recorded. So, if you could be conscious of that, that would be helpful to make sure that anything important at least, is not said unless the red light is on on the mike. Do you have any questions?

**Mr. George Erasmus (President, Dene Nation):** None at all.

**The Vice-Chairman:** None at all? Fine. Could I turn the floor over to you, Mr. Erasmus.

**Mr. Erasmus:** Thank you. My name is George Erasmus. I am President of the Dene Nation.

At the outset I would like to refer to the presentation made to this task force on February 13, 1981, by the National

## [Traduction]

aujourd'hui cependant. Nous sommes différents des autres groupes devant lesquels vous avez pu comparaître déjà, en ce sens que nous faisons pas rapport à un ministre du Cabinet ou au gouvernement. Nous avons été établis par le Parlement. Nous sommes donc libres de faire toutes les recommandations que nous voulons au Parlement du Canada, sans avoir à défendre de quelque façon que ce soit les programmes existants du gouvernement. C'est un précédent dans l'histoire parlementaire canadienne qui date d'un an seulement environ. Il y a actuellement huit groupes de travail comme le nôtre. Il reste à voir s'ils se révéleront un moyen plus efficace de régler les problèmes que tout ce qui a existé jusqu'ici. Il n'en demeure pas moins que nous ne sommes pas tenus de faire des recommandations dans le sens souhaité par un ministre en particulier ou une politique depuis longtemps établie. Essentiellement, notre mandat consiste à déterminer comment nous pouvons, en tant que nation, aider nos citoyens à obtenir la formation qui réponde aux besoins du marché du travail au cours de la prochaine décennie. Nous tenons des audiences depuis près d'un an maintenant. Nous en sommes aujourd'hui à notre dernière série d'audiences dans les régions.

La semaine prochaine, nous entendrons les témoignages des hauts fonctionnaires du gouvernement et des divers ministères, et nous tenterons par la suite de terminer notre rapport pour la fin de juin. John me signale que nous avons gardé le meilleur pour la fin. En ce qui nous concerne tous les deux, c'est la première fois que nous venons dans les Territoires du Nord-Ouest et à Yellowknife. Nous devons sembler des étrangers à vos yeux. Nous sommes arrivés vers 22 h 30 hier soir à bord d'un Twin Otter et nous avons vu Yellowknife du haut des airs. Nous avons été très surpris tous les deux de voir que nous pouvions survoler un lac de 98 milles. Nous comprenons mieux cependant de quoi est fait le territoire où nous nous trouvons. Notre façon habituelle de procéder consiste à inviter des témoins à faire une déclaration tout en nous laissant un peu de temps pour nous permettre de discuter avec eux et de leur poser des questions. Nous manquons parfois de temps et nous devons passer à d'autres témoins. M. Kerr, à ma droite, est documentaliste et travaille à plein temps pour le groupe de travail. Il pourra vous poser des questions tout de suite après votre exposé ou vous téléphoner plus tard s'il veut avoir des précisions ou un supplément d'information.

Un dernier point. La transcription est verbatim. Pour que les dactylos puissent rédiger le procès-verbal, il doit être d'abord enregistré. La lampe témoin rouge sur votre micro doit être allumée, sinon vos propos ne seront pas enregistrés. Je vous demanderais donc d'en être conscients de façon à ce que tout ce qui est important au moins passe au micro et soit enregistré. Vous avez des questions?

**M. George Erasmus (président, Nation Dene):** Aucune.

**Le vice-président:** Dans ce cas, vous pouvez y aller avec votre déclaration, monsieur Erasmus.

**M. Erasmus:** Merci. Mon nom est George Erasmus. Je suis président de la Nation Dene.

Au départ, je voudrais citer l'exposé qu'a fait la Fraternité nationale des Indiens devant le groupe de travail, le 13 février



## [Text]

Indian Brotherhood. The presentation by our federal body accurately describes the economic, social and political situation faced by native people throughout this country. The NIB characterizes our poverty as absolute. To quote:

It is a condition which, in our view, has been fostered, compounded and entrenched by succeeding federal governments.

Poverty, as far as the Dene Nation is concerned, is not something that is defined only in material terms. Until just a few years ago we were immeasurably rich. We had our own political processes, our own values, our own institutions, our own economy and the use of our own land. We did not have any money in the bank because banks were not needed. We did not have any discussions about employment opportunities because everybody worked.

All this has changed and, being realists, we accept the new reality. But in order for us to accept the new reality and to deal with it, the federal government must also be willing to deal with reality. Their concept of reality is best described by their deeds. To tackle the problem of poverty, high unemployment, low education levels, high crime rates, abysmal housing, escalating suicides, poor health, high marriage breakdowns, low levels of life expectancy, alcoholism and all the other manifestations of a deeply-rooted social disorder, they create a brand new industry—the poverty industry. During 1977 and 1978, this industry absorbed \$1.2 billion or the equivalent of \$4,200 for every status man, woman and child on a federal basis. This vast sum of money supports armies of people, mostly non-native, who float mysteriously around the country working, as they say, on the "Indian problem". Given the government's way of dealing with things, we know full well that if it were not for the so-called "Indian problem", the people that work in the poverty industry would, themselves, be the objects of an industry created for the purpose of looking after people who have no "Indians" to look after.

Our sense of history and our perception of reality says that things do not have to be done this way. Furthermore, we know that things cannot continue much longer on the current course. The government is spending more money, less of it is getting to our people, taxpayers are getting madder and madder and the condition of our people is getting worse.

This is our reality. The hard facts are that either the system will change what it is doing or the people will refuse to tolerate what the system is doing to them. This applies to the Dene as well as the non-Dene in this part of the world. People who ignore this, and this message which is particularly aimed at the federal government, will be judged by history as not simply incompetent but guilty of an unforgivable pattern of betrayal.

## [Translation]

1981. Cet exposé de l'organisme qui nous représente sur le plan fédéral décrivait de façon très juste la situation économique, sociale et politique à laquelle nous devons faire face en tant qu'Indiens de ce pays. A propos de la pauvreté qui nous afflige, la Fraternité disait qu'elle était absolue, et ajoutait, je cite:

C'est une situation qui, selon nous, a été permise, encouragée et consacrée par les divers gouvernements fédéraux qui se sont succédés.

Pour les Dénés, la pauvreté n'est pas seulement matérielle. Il y a seulement quelques années, nous étions infiniment riches. Nous avions nos propres processus politiques, nous avions nos propres échelles de valeur, nous avions nos propres institutions, nous avions notre propre économie et nous pouvions utiliser nos propres terres. Nous n'avions pas d'argent à la banque, parce que nous n'avions pas besoin de banques. Nous n'avions pas besoin de discuter des perspectives d'emploi, parce que nous travaillions tous.

Nous ne sommes plus dans la même situation cependant, et nous l'acceptons de façon réaliste. Pour nous permettre de faire face à cette nouvelle réalité, cependant, le gouvernement fédéral doit être prêt à être réaliste lui-même. La meilleure façon de le juger à cet égard, c'est de voir ses actes. Pour régler les problèmes de la pauvreté, du chômage, du manque d'éducation, du haut taux de criminalité, des conditions de logement atroces, de l'augmentation des suicides, de la maladie, de la dissolution des mariages, de l'espérance de vie réduite, de l'alcoolisme, des autres manifestations d'un désordre social profondément enraciné, il a créé une toute nouvelle industrie, l'industrie de la pauvreté. En 1977 et en 1978, cette industrie a absorbé 1.2 milliard de dollars, ou l'équivalent de \$4,200 pour chaque homme et enfant inscrit, et ce, strictement pour ce qui est du gouvernement fédéral. Ces sommes d'argent énormes servent à faire vivre une armée de personnes, pour la plupart non autochtones, qui circulent mystérieusement partout au pays et qui travaillent à régler «le problème indien», comme ils l'appellent. Connaissant bien le gouvernement, nous savons très bien que si ces personnes ne travaillaient pas à régler «le problème indien», si ces personnes ne travaillaient pas pour l'industrie de la pauvreté, il y aurait une autre industrie de la pauvreté qui serait créée pour elles. Il faudrait s'occuper des personnes qui n'auraient plus «d'Indiens» dont elles pourraient s'occuper.

Notre sens de l'histoire et notre sens de la réalité nous disent qu'il n'est pas nécessaire de procéder de cette façon. D'autre part, nous savons très bien que la présente situation ne peut pas durer encore longtemps. Plus le gouvernement engage des fonds, moins nos gens en reçoivent, plus les contribuables s'impatientent et plus la situation de nos gens se détériore.

Nous devons voir la réalité. Ou le système changera de lui-même, ou les gens refuseront de l'accepter. C'est vrai pour les Dénés comme pour les non-Dénés dans cette région du monde. Ceux qui ignoreront cette réalité, le message s'adresse particulièrement au gouvernement fédéral, seront jugés par l'histoire non seulement comme incompetents, mais comme coupables d'une trahison impardonnable.

[Texte]

• 1025

In 1973 the government decided to settle outstanding claims with native people north of the 60th parallel and on the west coast. The purpose in doing this was hailed as an act of justice and a means of opening up employment opportunities for native people. Anyone who believes this was the purpose is simply being foolish. Justice has nothing to do with it. The real purpose was simply that the government wanted to pave the way for capturing the resources that rightfully belong to the native people. The evidence speaks for itself. Quebec Hydro is generating electricity at James Bay, Cominco is opening up mines in the Ligh Arctic, Dome is preparing to export oil to Japan from the Beaufort Sea, Amax is poisoning the food supply of the Nishga's, Petrocan is finalizing their claim to millions of acres in the Mackenzie Valley, Exxon is getting ready to take our oil while the Hunt brothers, through Cadillac Mines, are stealing our silver and polluting our rivers. This is viewed as progress and development in spite of the fact that, wherever we look, the conditions of native people are worse, regardless of which yardstick we choose to measure with, after development than before.

When the Prime Minister and the energy minister were asked to comment on whether or not the government should allow the National Energy Board's approval of the Norman Wells project, prior to a negotiated settlement with the Dene Nation, they responded by saying that the country's need for energy cannot wait forever for a settlement of our claims. That they can get away with making statements like this knowing full well that they removed the chairman of this task force because he tried to work out a just settlement with the Dene Nation then cut off negotiations with us and attempted to starve us into submission is, in itself, a sad comment on the deteriorating condition of this country.

The bright side of the picture is that the government's divide and conquer tactics are not working as well as they once were. In spite of all their efforts it is not as easy as it once was to rely on their "blame the victim" tactics. The Dene are receiving more southern and international support than ever. In the Northwest Territories there is a solid growing unity between the Dene and the non-Dene. For all practical purposes there is no longer any meaningful distinction between the Dene, the Métis and the non-status. We work and struggle as one.

For all these reasons—the growing unity in the north, the developing support in the south, the consistent betrayal by the federal government, the fact that the nature and causes of our problems, and the solution to these problems, has been explained so often to so many commissions, task forces, ministers, departments and agencies of government—I have chosen to refrain from advancing any more solutions to this task force. I do so with some regret because I have the highest personal regard for the integrity of the chairman of the task force.

[Traduction]

En 1973, le gouvernement a décidé de régler les revendications en instance des autochtones au nord du 60<sup>ième</sup> parallèle et sur la côte Ouest. L'intention a été acclamée à ce moment-là comme un acte de justice et comme un moyen d'ouvrir des perspectives d'emploi aux autochtones. Or, il faudrait être fou aujourd'hui pour penser que c'était là réellement l'intention du gouvernement. La justice n'avait rien à voir avec tout cela. Le but du gouvernement était simplement de paver la voie à sa main mise sur les ressources qui appartiennent de plein droit aux autochtones. Il suffit de voir ce qui s'est passé. L'Hydro-Québec produit de l'électricité à la Baie James, la Cominco ouvre des mines dans les régions éloignées de l'Arctique, la Dome est sur le point d'exporter du pétrole au Japon par la mer de Beaufort, l'Amx empoisonne la source de nourriture des Nishga, Petro Canada est en train de mettre la dernière main à ses revendications portant sur des millions d'acres dans la vallée du Mackenzie, Exxon s'apprête à nous enlever notre pétrole et les frères Hunt, par l'intermédiaire de Cadillac Mines, nous volent notre argent et polluent nos rivières. On met tout cela sur le compte du progrès et du développement alors que quels que soient les critères d'évaluation qu'on utilise, la condition des autochtones où qu'ils soient se détériore. C'est pire après le développement qu'avant.

Lorsque le Premier ministre et le ministre de l'Énergie ont été interrogés relativement à la possibilité que le gouvernement permette à l'Office national de l'énergie d'approuver le projet Norman Wells avant qu'un règlement négocié n'intervienne avec la nation Dene, ils ont répondu que les besoins énergétiques du pays ne pouvaient pas attendre indéfiniment le règlement des revendications. Le fait qu'ils puissent faire de telles déclarations, sachant qu'ils ont limogé le président du groupe de travail lorsqu'il a essayé d'en arriver à un règlement équitable avec la nation Dene, qu'ils ont rompu ensuite les négociations et qu'ils ont tenté de nous affamer pour nous forcer à céder, montre bien dans quel état déplorable se trouve le pays.

Ce qui permet d'espérer, c'est le fait que la tactique du gouvernement qui consiste à diviser pour conquérir ne semble plus fonctionner aussi bien qu'avant. Malgré tous les efforts du gouvernement, il n'est plus aussi facile pour lui de «blâmer les victimes». Les Dene reçoivent plus d'appui du Sud et de l'extérieur que jamais auparavant. Dans les Territoires du Nord-Ouest, l'unité se crée entre les Dene et les non-Dene. A toutes fins utiles il n'y a plus rien qui sépare les Dene, les Métis et les Indiens non inscrits. Nous nous sommes unis pour combattre.

Pour toutes ces raisons, une unité sans cesse grandissante dans le Nord, des appuis de plus en plus sentis dans le Sud, la trahison continue du gouvernement fédéral, le fait que la nature et les causes de nos problèmes, ainsi que les solutions à ces problèmes, ont été expliquées si souvent devant d'innombrables commissions, groupes de travail, ministres, ministères et organismes du gouvernement, j'ai décidé de ne pas proposer d'autres solutions à ce groupe de travail particulier. Je regrette un peu parce que j'ai personnellement une très haute opinion du président du groupe de travail.



## [Text]

It is, however, my duty to myself, and to the Dene nation, to protect our own integrity. We cannot protect this one thing that we have left by engaging in a charade which is really the only way you can honestly describe this task force or all the other similar exercises conducted up here including the visit by the Minister of Indian Affairs during the past week. To enter, seriously, into a discussion and seriously pretend you are solving problems when intellectually, and in your heart, you know that any meaningful solutions will be shrugged off, is simply dishonest.

In the future I intend to deal with our problems and their solutions through forums which we and our allies create. This includes negotiations and meetings with the federal government which we will call for specific purposes. Our own experience proves conclusively that any other course of action simply works against us because it reinforces the belief that the government is really interested in dealing with our problems by simply putting on a road show to rehash all the same old things. We are not going to contribute to this deceptive strategy.

• 1030

The onus is on the government to do the things that must be done to salvage any credibility they may have left. The task for the rest of us is to protect our interests using every device available. This task force just does not happen to be one of those devices. Thank you.

**The Vice-Chairman:** Thank you for clarity. There is a sense of déjà vu in what you have said. I mentioned, I guess before you came in, that this task force has four members from the Liberal Party, one from the NDP and two from the Conservatives and we are the two from the Conservatives and obviously we sit in opposition. There has been a sense of nervousness in both John and me since this task force was created, last May, about whether we are being co-opted into a road show. We put from time to time some heart and soul and, certainly, a lot of hours, without any sense of sureness that a report of any kind will contain a single thought that we have because we are in a minority situation relative to seven members. We can be outvoted in terms of a recommendation at the report stage and we have no sense of assurance or clout that if our recommendations were included, that they, in fact, would become government policy. So there is, I guess, some sense of felt necessity in me to simply indicate—I am sure not as strongly as you feel but at least in the same direction of your misgivings—we have concerns about our own participation. I think perhaps the fact that there are only two out of seven speaks to some sense of wonder about whether or not the task force is serious about exploring this problem throughout this country. It is our only visit to north of 60 and it is disappointing that there are only two of seven of us present. Be that as it may, and given the hazards, I hope you will stay with us a little while longer and give us an opportunity at least, to learn and perhaps that will have some pay off in the future; perhaps it will not.

## [Translation]

J'ai cependant un devoir envers moi-même et envers la nation Dene, celui de protéger notre intégrité. C'est tout ce qu'il nous reste, et c'est pourquoi nous devons éviter de participer à cette charade, le seul mot qui nous vient pour décrire vraiment ce groupe de travail et toutes les autres actions du même genre entreprises ici, y compris la visite du ministre des Affaires indiennes la semaine dernière. Prétendre sérieusement entamer une discussion et trouver des solutions aux problèmes, alors qu'au fond de soi on sait très bien que toute solution utile serait écartée, est tout simplement malhonnête.

J'ai l'intention à l'avenir de parler de nos problèmes et de proposer nos solutions dans nos assemblées que nous-mêmes et nos alliés auront créées. Il en sera de même pour les entretiens et les réunions que nous aurons avec le gouvernement fédéral et que nous aurons même convoqués à des fins particulières. Notre propre expérience démontre hors de tout doute que toute autre action travaille tout simplement contre nous, car cela renforce l'idée que le gouvernement ne veut s'occuper de nos problèmes qu'en montant un spectacle de tous les vieux refrains. Nous n'allons pas participer à cette stratégie de déceptions.

Il revient au gouvernement de faire ce qui s'impose pour sauver ce qui lui reste de réputation. Pour notre part, il nous faut protéger nos intérêts avec tous les moyens à notre disposition. Le présent groupe de travail n'est pas l'un de ces moyens. Merci.

**Le vice-président:** Merci d'avoir été si clair. Il y a déjà vu dans ce que vous dites. J'ai déclaré, je crois avant votre arrivée, que le présent groupe de travail se compose de 4 députés du parti libéral, d'un député du parti néo-démocrate, et de deux députés conservateurs, c'est-à-dire nous deux, qui sommes manifestement dans l'opposition. Et John et moi, nous nous sommes sentis nerveux depuis la création du groupe de travail au mois de mai dernier, de peur d'avoir été entraînés dans un spectacle. De temps à autre, nous y mettons notre cœur et notre âme, et nous y mettons certainement beaucoup d'heures, sans être certains qu'un quelconque rapport contiendra une seule de nos pensées puisque nous sommes en minorité dans ce groupe de 7 députés. On pourrait défaire nos recommandations à l'étape du rapport et nous n'avons aucun sentiment de certitude ni de poids voulant que si nos recommandations étaient incluses, elles deviendraient de fait la politique gouvernementale. Je me sens donc dans l'obligation de vous dire que bien que je n'en sois pas aussi persuadé que vous, j'ai néanmoins certaines de vos appréhensions... Nous avons des inquiétudes quant à notre propre participation. Le fait que nous ne soyons que deux sur sept nous porte certainement à nous demander si le groupe de travail tient vraiment à étudier ce problème partout au pays. C'est notre seule visite au nord du soixantième parallèle et il est décevant que nous ne soyons que deux sur sept. Quoi qu'il en soit, compte tenu du hasard, j'espère que vous resterez avec nous un peu plus longtemps et nous donnerez l'occasion tout au moins d'apprendre ce que vous savez; cela donnera peut-être des dividendes futures, peut-être pas.

## [Texte]

**Mr. McDermid:** If I might just comment on that particular aspect of it. I shared your concern when the task force first started. I felt that it might have been a make-work project for Mr. Allmand to get him off the backs of the government and to get him out into the field. After having travelled this country for a year, there are people that I think are genuinely interested in this problem and who want to do something about it. I will be quite honest with you, George. I have got a hell of a lot better things to do than meet with 500 groups, have 60 days of hearings from coast to coast, in the United States and in Europe. I can be spending my time personally, for my own personal good, far better in the riding of Brampton and Georgetown, than I can in Yellowknife listening to the problems of the people up here and try to genuinely understand.

I am from a large urban area and I take a little offence to what you say in there because what you are doing is questioning my personal integrity and I do not think that is quite fair. I do understand your frustrations. I get the message loud and clear and I have received that everywhere we went, from native groups, about their frustrations in handling their own affairs and being involved with that huge bureaucracy. And I know about the task forces and all the groups and the minister's fly-ins and outs and so on and so forth. So I understand and I appreciate your frustrations. But I want to make it very clear that I think—I can only speak for myself—I think I am speaking for my colleague Mr. Hawkes, that we are genuinely interested in this problem. We have got a major problem in this country and the native peoples are as part of the employment opportunities problem in this country, as any other group. And that is what we are here to discuss, employment opportunities in the '80s, training education, schooling and we are here for a genuine purpose and not as a charade.

• 1035

**Mr. Erasmus:** I do not for one minute doubt that as individuals you may think that there is purpose in what you are doing. The circumstance in the north is that we are a colony of Canada. South Africa and Namibia, internationally, is Canada and the Northwest Territories. And that goes for the feelings of the Conservative Party just as well as those of the Liberal party. There is a consensus on how the north's resources should be developed. The consensus is that the federal government will continue to have the provincial powers to develop the resources of the north. This means that everyone living in the north, where they are Dene, Inuit or non-Native live here with absolutely no control over our future.

Now the native people first of all, in this country, because their lands have continued to be dominated and controlled forces for a long time . . . You can see, if you read the history of native people how at one time, an amazingly highly-cultured people could break down so that there is absolutely virtually no social, political, economic institution left to maintain the collective. It is so bad that no one can turn away and everyone looks for the solutions. But the solutions are very, very simple.

## [Traduction]

**M. McDermid:** Permettez-moi quelques remarques sur cet aspect particulier. Je partageais vos inquiétudes lors des débuts du groupe de travail. J'avais l'impression qu'il s'agissait peut-être d'un projet bidon pour occuper M. Allmand, pour l'empêcher de pousser le gouvernement dans le dos et pour l'envoyer en voyage. Après avoir parcouru ce pays pendant un an, j'ai constaté que certains se préoccupaient très honnêtement de ce problème et qu'ils veulent agir. Je vais être très franc avec vous, George. J'avais bien d'autres choses à faire que de rencontrer 500 groupes, de tenir 60 jours d'audiences d'une côte à l'autre, aux États-Unis et en Europe. Personnellement, je peux passer mon temps, pour mon propre bien, dans la circonscription de Brampton et Georgetown, et ce, beaucoup mieux qu'à Yellowknife à écouter les problèmes des gens d'ici et à essayer de vraiment les comprendre.

Je viens d'un grand centre urbain et je suis quelque peu offensé de ce que vous dites puisqu'en fait, vous mettez en doute mon intégrité personnelle, ce qui à mon avis n'est pas très juste. Je comprends vos frustrations. Je vous entends très bien et j'ai entendu la même chose partout où nous sommes allés, sur les frustrations que rencontrent les groupes autochtones dans la gestion de leurs propres affaires à cause d'une bureaucratie énorme. Et je suis au courant des groupes de travail, de tous les groupes, et des allers-retours du ministre, etc. Je comprends donc et j'admets vos frustrations. Toutefois, j'aimerais qu'il soit très clair que je crois, et je ne puis parler qu'en mon nom, mais je crois parler également au nom de mon collègue, M. Hawkes, lorsque je vous dis que ce problème nous intéresse très sincèrement. Nous sommes aux prises avec un problème considérable dans ce pays et les autochtones font justement partie de ce problème des perspectives d'emploi au pays, tout comme n'importe quel autre groupe. Nous sommes ici pour discuter des perspectives d'emploi pendant les années 1980, la formation, l'éducation; nous sommes ici parce que nous avons un but réel et non pas pour jouer à des charades.

**M. Erasmus:** Je ne mets pas du tout en doute un seul instant, qu'à titre individuel, vous pensez peut-être que ce que vous faites a un but. Dans le Nord, nous sommes cependant une colonie du Canada. Sur le plan international, il y a l'Afrique du Sud et la Namibie; ici, c'est le Canada et les Territoires du Nord-Ouest. C'est l'impression que nous avons du parti conservateur, tout comme du parti libéral. Il y a un consensus sur l'exploitation des ressources du Nord. Ce consensus veut que le gouvernement fédéral continue à détenir des pouvoirs provinciaux pour exploiter les ressources du Nord. Ainsi, tout habitant du Nord, qu'il soit Dene, Inuit ou non autochtone, n'a absolument aucun contrôle sur son avenir.

Or, les autochtones tout d'abord au pays, parce que leurs terres ont continuellement été dominées et contrôlées pendant longtemps . . . Vous constaterez, si vous lisez l'histoire des autochtones, comment un peuple ayant atteint un niveau surprenant de culture à une certaine époque, a pu s'effondrer à un point tel qu'il ne reste aucune institution sociale, politique et économique pour assurer la survie de la collectivité. La situation est si désastreuse que personne ne peut s'en détourner et



[Text]

**Mr. McDermid:** Then tell us what they are.

**Mr. Erasmus:** People have been saying it over and over. It is self-control. And the solution for the north is to hand over their resources to the north, for the native people particularly, so that they can get the advantage that they need, to set the historical record straight, resolve the question of the aboriginal rights fairly. And that does not mean that every resource in the north should be developed prior to negotiating what the rights of the Dene and the Inuit are. That is the problem. The amazing charade is that you can have a country with its constitution saying it protects aboriginal rights and it does not mean anything.

**The Vice-Chairman:** Thank you. I sat on the constitution committee for 50 of its 56 hearings and . . .

**Mr. Erasmus:** I am sorry, I cannot hear you.

**The Vice-Chairman:** I am sorry. I said, I sat on the constitution committee for 50 of the 56 hearing days and I share your comments on that. There are two or three parts of your brief that I would like to explore and there are comments made by our first witness that I would like to have your comments on. But you, in your brief, indicate that native people, regardless of whether they are status or non-status or Métis, have come together in a unified way that was not characteristic a decade ago. I am wondering, I guess as my first question, whether or not you feel progress being made with the non-native people—in southern terms the Europeans—who live in the north. Is there a growing sense of common cause and common purpose across the north, regardless of racial background? Is that also part of what is happening at the present time?

• 1040

**Mr. Erasmus:** I believe so, particularly when one looks at long-term non-native residents. There is a deep, deep distrust of Ottawa, a virtual growing hatred of Ottawa. It does not make any difference what stripe you have, because what you have is authority in Ottawa. It does not make any difference whether it is the NDP, the Conservatives or the Liberals in power; we are unable to influence Ottawa. We sent two members of Parliament from this wide territory. We have absolutely no influence.

I am talking for representatives of multinationals; I am not talking for Exxon, Dome or any other multinational company. They operate the same the world round. All they want to know are the ground rules and they want to get the resources out as cheaply as possible. They are not residents of any country.

**The Vice-Chairman:** The first brief spoke, I think, eloquently to the formal educational history of residents of the north, the fact that there has been little in the way of formal education for previous generations and that as a consequence there is a great deal of functional illiteracy. I think we can take that as a fact, but the brief also, I think, leaves committee members with the impression that, if that problem were tack-

[Translation]

que chacun cherche une solution. Les solutions, en fait, sont extrêmement simples.

**M. McDermid:** Dites-nous.

**M. Erasmus:** On le répète sans cesse. C'est l'autonomie. Dans le Nord, la solution, c'est de remettre les ressources au Nord, aux autochtones en particulier, de façon à ce qu'ils puissent obtenir les avantages qu'il leur faut de façon à tenir compte de l'histoire, de façon à régler, en toute justice, la question des droits autochtones. Cela ne signifie pas que toutes les ressources du Nord doivent être exploitées avant qu'on ne négocie quels sont les droits des Dene et des Inuit. Voilà le problème. Le plus étonnant, c'est qu'il est possible d'avoir un pays dont la Constitution protège les droits des autochtones sans que cela signifie quelque chose.

**Le vice-président:** Merci. J'ai fait partie du comité sur la constitution pour 50 de ses 56 séances et . . .

**M. Erasmus:** Excusez-moi, je ne vous entends pas.

**Le vice-président:** Excusez-moi. J'ai dit que j'avais fait partie du Comité sur la constitution pour 50 de ses 56 jours de séances et je partage votre opinion à ce sujet. Il y a deux ou trois parties de votre mémoire que j'aimerais examiner et j'aimerais également savoir ce que vous pensez des remarques faites par notre premier témoin. Dans votre mémoire, vous dites que les autochtones, qu'ils soient ou non conventionnés, qu'ils soient métis, se sont assemblés pour former un front commun, ce qui ne se serait pas fait il y a une décennie. J'aimerais donc savoir, tout d'abord, si à votre avis, des progrès ont été réalisés en ce qui concerne les non-autochtones . . . en vocabulaire du Sud, les Européens . . . qui habitent dans le Nord. Constate-t-on un sentiment croissant de cause commune et d'objectifs communs dans le Nord, quels que soient les antécédents ethniques? Est-ce là également un des éléments de ce qui se produit à l'heure actuelle?

**M. Erasmus:** Je le crois, surtout si l'on songe aux anciens habitants non autochtones. Il existe une méfiance très profonde à l'égard d'Ottawa, en fait, une haine croissante à l'égard d'Ottawa. Peu importe votre appartenance, l'ennemi, c'est l'autorité à Ottawa. Peu importe que les néo-démocrates, les conservateurs ou les libéraux soient au pouvoir; nous sommes incapables d'influencer Ottawa. Nous n'envoyons que deux députés au Parlement de ce grand territoire. Nous n'avons absolument aucune influence.

Je ne parle pas des représentants des multinationales, je ne parle pas d'Exxon, de Dome, ou de toute autre entreprise multinationale. En effet, celles-ci fonctionnent de la même façon partout au monde. Elles veulent simplement savoir quelles sont les règles du jeu et exploiter les ressources à aussi bon compte que possible. Elles ne résident dans aucun pays.

**Le vice-président:** Le premier mémoire présentait d'une façon très éloquente l'historique de la formation scolaire des résidents du Nord et mettait en évidence le fait que les générations précédentes n'avaient que très peu profité d'une formation scolaire et que, par conséquent, il y avait beaucoup d'analphabétisme fonctionnel. Je crois que nous pouvons conclure qu'il s'agit là d'un fait, mais le mémoire laisse également

[Texte]

led in something other than a band-aid fashion, was tackled in a real way, that there would be positive consequences for the north. If there were a significant adult-education program is really the thrust of it.

I would like to know whether or not your judgment is similar to the tone of that brief in at least that regard, that there is a significant basic education problem that should be tackled and that it would have positive consequence if it were tackled effectively.

**Mr. Erasmus:** Well, I do not know necessarily that I would share all of the same opinions of the witness that just preceded me, because a major problem with the present education system is that it continues to colonize.

**The Vice-Chairman:** Can you explain that?

**Mr. Erasmus:** It continues to force a different concept of the universe on the Dene and what the Dene understand from their own way of life. For instance, the concept of medication; a concept that... There is only one aboriginal person in northern Canada who can practise medicine. Medicine has been practised amongst the Dene for over 30,000 years by the Dene themselves, and the same with the Inuit. We are being colonized. We are being shaped, continuously, to accept a world view that, before Europeans came to our land, we were pagans, we were savages, we had not culture, we had no civilization. That is a lot of rot, it stinks. It is not the fact.

The way that our people related to each other, the humanity with which we approached each other and the land and the environment, a lot of societies could learn something about today.

People were highly educated with a sensitivity—where people could live in the universe, understanding the total universe—that was such that people nowadays, getting a highly sophisticated specialized education, could never understand.

We had a society that had a strong, strong collective identity and yet developed the individual identity to the highest possible point, every Dene has his own single, solitary name, and yet the values of the society was that you were encouraged to build with the group. But yet the political system, the social system, was such that you were expected to have your own opinion, you were expected to develop your own opinion and any political decisions that were being made, if you were not part of them, you were not held responsible for them, you could go your own way, you could always voice your own opinion. We had complete systems.

We are still being colonized, and for one simple reason, the land that we live on is wealthy, it is rich, in today's world terms and it does not make any difference whether you are talking about rich for the capitalists or rich for the communists, or whatever other political stripe you want, it is wealthy. So do not lay this trip on me that because you are conservative members that your appreciation of the north is different. If

[Traduction]

entendre aux membres du Comité que si l'on s'attaquait à ce problème autrement qu'avec des expédients, si on s'y attaquait réellement, les conséquences pourraient en être très positives pour le Nord. C'est-à-dire s'il y avait un véritable programme d'éducation permanente; c'est l'idée.

J'aimerais savoir si votre perception est la même que celle qu'on retrouve dans ce mémoire, du moins sur cette question, à savoir qu'il existe un problème considérable de formation de base auquel il faut s'attaquer, et que les conséquences pourraient en être très positives si on s'y attaquait efficacement.

**M. Erasmus:** Je ne sais pas si je partage nécessairement les mêmes opinions que le témoin qui m'a précédé, puisque le grand problème, avec le réseau scolaire actuel, c'est qu'il perpétue la colonisation.

**Le vice-président:** Pouvez-vous vous expliquer?

**M. Erasmus:** Ce système continue à imposer aux Dénés une conception différente de l'univers, conception qui diffère de l'expérience même des Dénés. Par exemple, la notion des médicaments; une notion qui... Il n'y a qu'une seule personne d'origine autochtone, dans le Nord du Canada, qui peut pratiquer la médecine. Toutefois, la médecine se pratique chez les Dénés depuis plus de 30,000 ans, par les Dénés eux-mêmes, et par les Inuit eux-mêmes. On nous a colonisés. On nous pousse continuellement à accepter une vision voulant qu'avant la venue des Européens, nous étions des païens, nous étions des sauvages, nous n'avions aucune culture, nous n'avions aucune civilisation. C'est de la foutaise, c'est écœurant. Ce n'est pas vrai.

La façon dont nos gens communiquaient entre eux, l'humanité dont nous faisons preuve l'un à l'égard de l'autre, à l'égard de la terre et de l'environnement, beaucoup de sociétés pourraient en tirer parti aujourd'hui.

Les gens étaient très éduqués et avaient une sensibilité—leur permettant de vivre dans l'univers, de comprendre un univers global—il a même été dit qu'à notre époque, même si les gens avaient une très grande éducation très sophistiquée et très spécialisée, ils n'arriveraient pas à la même compréhension.

Nous avions une société solide, une forte identité collective et pourtant, nous avions perfectionné l'identité individuelle au plus haut point possible. Chaque Dene avait son propre nom, unique, simple, et pourtant, les valeurs de la société encourageaient chacun à construire à l'intérieur du groupe. Toutefois, le régime politique, le régime social étaient tels qu'on vous encourageait à avoir votre propre opinion, qu'on vous encourageait à vous former une idée et toute décision politique prise sans que vous soyez de cet avis ne vous était pas imputée, vous pouviez suivre votre propre voie, vous pouviez toujours exprimer votre propre opinion. Nous avions des régimes complets.

Nous faisons toujours l'objet de la colonisation et ce, pour une raison très simple, la terre où nous habitons est riche, très riche en termes d'aujourd'hui, et cela importe peu qu'elle soit riche du point de vue des capitalistes ou riche du point de vue des communistes, ou de toute autre allégeance politique, elle est riche. N'essayez donc pas de me faire croire que parce que vous êtes des députés conservateurs, votre perception du Nord



[Text]

that was the case, you would approach the Norman Wells pipeline differently than our supposed member up here did.

It is the same thing with a number of other actions that the federal government is taking. You can tell me if I am wrong, but my understanding is that both the Conservatives and the Liberals approach the north in such a way that they do not see, at any time, the possibility of the north becoming somewhat similar to a province in which we control our resources. If that is not the case, give me some idea of when the north can expect some recommendations which will change the situation we are living under, now.

**The Vice-Chairman:** Two truths: There are 282 members of Parliament and they share some of your cultural tradition of having independence of thought and positions on a number of things. Somehow you do have to arrive at a majority opinion, but specifically there were steps taken in nine months of government to move the Yukon towards provincial status with the kinds of powers that you have in mind. That was not true of the Northwest Territories.

**Mr. Erasmus:** Can you explain why that was the case?

**The Vice-Chairman:** I think because the political pressure out of the Yukon was more advanced in that direction.

**Mr. Erasmus:** Nonsense!

**The Vice-Chairman:** And that the cabinet minister in the Clark government came from there.

**Mr. Erasmus:** Do you want me to tell you why that was the case?

**The Vice-Chairman:** Okay, you tell me why.

**Mr. Erasmus:** It is based on the same kind of racism that this country is based on. There is a population of a little over 22,000 in the Yukon. It has a white majority. There is a population approaching 50,000 in the Northwest Territories. It has an aboriginal native majority. It is as simple and as cut and dried as that.

If you look at Canada's history with any kind of honesty, it is based on racism. The English trying to dominate the French and the English definitely dominate the aboriginal people. That is the way Canada was developed, province after province, only regarding the European immigrants as the citizens who could actually make decisions, that is the case. Canada does not trust its aboriginal people. It will not take a chance on us, and the truth is, if we ever do get provincial status up here, if we do not get it by fighting for it, it will be when the federal government feels comfortable that there is a strong, white, European, English-dominated population in the north, that can guarantee the same kind of economy that they have in the south. It is just as simple and straightforward as that.

• 1045

Obviously, the government has very strong allies. The multinational companies that intend to exploit the resources of the north find it a hell of a lot easier to deal with Ottawa because

[Translation]

est différente. S'il en était ainsi, vous aborderiez le pipe-line Norman Wells de façon différente que votre soi-disant député d'ici.

La même chose est vraie dans le cas de plusieurs autres gestes posés par le gouvernement fédéral. Dites-moi si je fais erreur, mais à ma connaissance, et les conservateurs et les libéraux conçoivent le Nord d'une façon telle qu'il leur est impossible de concevoir même la possibilité que le Nord devienne semblable à une province où nous pourrions contrôler nos ressources. S'il n'en est pas ainsi, donnez-moi une idée de la date à laquelle le Nord peut s'attendre à entendre des recommandations qui modifieraient la situation dans laquelle nous vivons actuellement.

**Le vice-président:** Deux vérités: il y a 282 députés au Parlement et ils partagent certaines de vos traditions culturelles, d'indépendance d'esprit et de positions sur nombre de questions. D'une façon ou d'une autre, il nous faut en arriver à une opinion majoritaire, mais plus précisément, des mesures ont été prises au cours de nos neuf mois de gouvernement pour faire avancer le Yukon vers le statut provincial doté des pouvoirs que vous aviez en tête. Il est juste de dire qu'il n'en a pas été le même des Territoires du Nord-Ouest.

**M. Erasmus:** Pouvez-vous m'expliquer pourquoi?

**Le vice-président:** Je crois que c'est parce que les pressions politiques venant du Yukon étaient plus évoluées en ce sens.

**M. Erasmus:** Foutaise!

**Le vice-président:** Et qu'un des ministres du Cabinet du gouvernement Clark venait de là.

**M. Erasmus:** Voulez-vous que je vous dise pourquoi il en est ainsi?

**Le vice-président:** Très bien, dites-le moi.

**M. Erasmus:** Cela vient du même genre de racisme que ce pays. Il y a un peu plus de 22,000 habitants au Yukon. La majorité sont blancs. Il y a une population de presque 50,000 habitants dans les Territoires du Nord-Ouest. La majorité sont des autochtones. C'est aussi simple, aussi clair et aussi net que cela.

Si l'on regarde l'histoire du Canada honnêtement, on constate qu'elle repose sur le racisme. Les Anglais qui essaient de dominer les Français et les Anglais qui dominent très certainement les autochtones. C'est ainsi que le Canada s'est étendu, province après province, ne considérant que les immigrants européens comme des citoyens dignes de prendre des décisions, c'est ainsi. Le Canada ne fait pas confiance à ses autochtones. Il ne veut pas prendre de risques avec nous, et si jamais nous obtenons le statut provincial dans le Nord, sans avoir eu à nous battre pour l'obtenir, ce sera lorsque le gouvernement fédéral estimera qu'il y a déjà une forte population de Blancs, Européens et dominés par les Anglais pour que le Nord ait le même genre d'économie que le Sud. C'est aussi simple que cela.

Évidemment, le gouvernement a des alliés très puissants. Les multinationales qui ont l'intention d'exploiter les ressources du Nord trouvent que c'est beaucoup plus facile de traiter avec

**[Texte]**

there is no way that the people of the north, whether native or non-native, can make Ottawa answer for what it does.

If the control of the resources were here, the multinationals could still develop their resources, like anywhere else, but they would have to deal with a locally-elected government and the deals would be a hell of a lot better for the north.

Let us not talk about phony little things such as whether or not we are going to be hiring two or three Dene to be nurses and doctors in the future. The solutions are much simpler than that; give us control; let us have our resources; we will not have to beg for money to start our businesses and do our education. We have the resources up were to pay our own way. We are absolutely no different than any other human being so. There is nothing complicated about how the north can resolve its problems. We have the resources to be wealthy. You think Alberta is wealthy? Give us control; we will pay our own way; we will not need a cent from the south in no time flat. It is just as simple as that.

**The Vice-Chairman:** I do not quite know how to respond to that as a Calgarian. I begin to wonder whether the Province of Alberta has control of its resources. I do not know how people feel in that town—maybe they do not.

**Mr. Erasmus:** We would like to be in the same situation, to be arguing with Ottawa from the advantage point that we see in Alberta.

**The Vice-Chairman:** Yes. That would certainly strengthen—that is a stronger position than the one you now enjoy; that is correct, but it is in dispute.

I am tempted to respond in a lot of ways, but I would like to go back to the educational issue, because I do not want to leave this room, and you in particular as a witness, without some better sense of clarity in my mind. I can understand, at least to some extent, the principle of self-determination and then I take it and put it in the educational sphere, and I say. "Okay, let us make a couple of assumptions, that the resource wealth is available, therefore there is no monetary problem". I want to know, on the educational side for people of the Dene nation; What would you do? Would you come towards education in the oral tradition which is part of the history or would you add on? Would you like to see the people of the Dene nation, regardless of age, be able to read, to deal with basic mathematical kinds of concepts? I can visualize in my mind whole sets of different curricula materials, different sets of teachers who come from different places, but I want to know whether or not you think it would be helpful, would be positive, for the people of the Dene nation, regardless of age, to be able to read and write and do arithmetic?

**Mr. Erasmus:** Being part of a very small world, it would make sense for any individual to be able to read and write in as many languages as possible. That is exactly the same for the Dene as for any other individual in the world. But being Dene, being very special people, means that we have our own collective. The thing that has been greatly missing to date is that in the education system, until very recently—so recently that you might as well say it is still not there... the Dene and the Inuit

**[Traduction]**

Ottawa, parce que les gens du Nord, autochtones ou non, ne peuvent tout simplement pas demander des comptes à Ottawa.

Si nous avions le contrôle de ces ressources, les multinationales pourraient toujours les exploiter, comme partout ailleurs, mais elles seraient obligées de traiter avec un gouvernement local et les ententes ainsi conclues seraient certainement beaucoup plus avantageuses pour le Nord.

Ne parlons pas de vétilles comme l'embauchage de deux ou trois Dene comme infirmières ou médecins. Les solutions sont beaucoup plus simples, donnez-nous contrôle, laissez-nous les ressources, nous ne serons pas obligés de quémander de l'argent pour lancer nos propres entreprises et financer notre éducation. Nous avons des ressources pour tout payer nous-mêmes. Nous ne sommes pas différents des autres êtres humains. Le Nord peut résoudre ses problèmes, cela n'a rien de compliqué. Nous avons les ressources qui nous permettraient d'être riches. Vous pensez que l'Alberta est riche? Accordez-nous le contrôle, nous allons tout payer nous-mêmes, nous n'aurons pas besoin d'un cent de votre part. C'est aussi simple que cela.

**Le vice-président:** Je ne sais pas trop comment répondre à cela, étant de Calgary. Je me demande si la province de l'Alberta a le contrôle de ses ressources. Je ne sais pas ce qu'en pensent les habitants de cette ville... peut-être que non.

**M. Erasmus:** Nous aimerions être dans la même situation, nous aimerions pouvoir discuter avec Ottawa sur le même pied d'égalité que l'Alberta.

**Le vice-président:** Oui. Vous seriez certainement dans une position plus forte que celle que vous occupez présentement, c'est vrai.

Je pourrais vous donner toutes sortes de réponses, mais je voudrais en revenir à la question de l'éducation. Je ne veux pas quitter la pièce et vous laisser partir en tant que témoin sans bien comprendre la question. Je peux comprendre, du moins dans une certaine mesure, le principe de l'autodétermination. Je peux appliquer ce principe à l'éducation et poser quelques hypothèses, par exemple, que les richesses sont disponibles, qu'il n'y a aucun problème monétaire. Je voudrais alors savoir ce que feraient ceux qui sont chargés de l'éducation de la nation Dene? Est-ce que vous offririez une instruction basée sur la tradition orale qui fait partie de votre histoire ou y ajouteriez-vous quelque chose? Voudriez-vous que tous les membres de la nation Dene, quel que soit leur âge, puissent lire, compter, etc.? Je peux m'imaginer toutes sortes de programmes scolaires, toutes sortes de professeurs venant d'endroits différents, mais je veux savoir si, selon vous, ce serait utile et positif que tous les membres de la nation Dene, quel que soit leur âge, puissent lire, écrire et compter?

**M. Erasmus:** Comme nous faisons partie d'un monde très limité, il serait censé que tout le monde puisse lire et écrire autant de langues que possible. C'est la même chose pour les Dene. Cependant, les Dene sont des gens très spéciaux, ce qui veut dire que nous avons notre propre collectivité. Ce qui a toujours manqué jusqu'à maintenant dans le système d'éducation, c'est une plus grande présence de la langue dene et de la langue inuit. On n'enseignait pas du tout ces langues. En fait,



## [Text]

languages were completely unimportant. There was not teaching whatsoever in any of the languages. In fact, the original school system, until very recently, discouraged, very strongly, the maintenance and use of one's own language. So what the Dene would do, if we were to have control of our education system, would be, first of all, to strengthen that part of the education system.

• 1055

Now, the whole approach to the world of whether the Dene want to be plumbers, electricians, pilots, astronauts, whatever, I think is open to all Dene. I think the opportunities that are available to other citizens of the world are going to be made available to the Dene. It is certainly not going to be our own people who are not going to provide that opportunity if we can. The point that should be made though is that, if the Dene are to remain as a cultural entity, the values of the Dene must continue, and in our positions that we have put forth before the government, being very aware of what it means to be colonized and how colonization occurs, we are going to the root of the cause.

Colonization occurs through the institutions of colonization, and up here it is included—the government system, the education systems, the churches, industry and the economy. They all bring forth a certain kind of value by the way in which people interact in each of these institutions. You create a certain kind of value. If you examine the institutions of the Dene that existed, prior to European contact up here, the institutions there created a new value. So, if the Dene are not going to fade into our past as a meaningful people, it means that the institutions, up here, will have to carry and to reflect the values of the Dene. So it means that the institutions that survive the recognition and negotiations of Dene rights have to be run in a manner in which those values are protected. So, if you look at the government system—how should it operate so that it operates in a Dene system—you can make a number of very simple corrections and constitutional changes which would change that, and the same is true with education.

Nothing I am saying to you is new. We have put this before the government in ten or twenty different kinds of ways. It has never been listened to, and I do not for one minute... you may be deceiving yourself that you are doing something important. I know what Ottawa's intentions are for up here and it would not make any difference whether it were Joe Clark or whoever replaces Joe Clark, if he were Prime Minister. I do not expect an early change. If, in my lifetime, the north gets control of its resources, I will be surprised—if that happens, willingly, with Ottawa not being forced into that corner to do it. There is no other way we are going to resolve our problems up here, because if you look at the north, you see an amazingly high consumption of alcohol. That is not only native; that is the north. You see high suicide rates, and that is not only amongst the native people. Actually, if you look at last year, at the top of the list were the non-natives, then the Inuit, then the Dene. There are amazing social problems, family breakdown, wife beating, child neglect and stuff like that which was absolutely unheard of amongst the Dene and

## [Translation]

jusqu'à tout récemment, on nous incitait à ne pas utiliser notre propre langue. Si les Dene contrôlaient leur propre système d'éducation, ils renforceraient cette partie du programme.

Il appartient aux Dene de décider s'ils veulent être plombiers, électriciens, pilotes, astronautes ou quoi que ce soit. Les possibilités qui sont offertes aux autres citoyens seront également offertes aux Dene. Ce n'est certainement pas nous qui allons nier ces possibilités aux nôtres. Il faut bien préciser cependant que, si les Dene veulent conserver leur identité culturelle, leurs valeurs doivent être maintenues.

Lorsque nous avons exposé notre position au gouvernement, sachant très bien ce que cela veut dire qu'être colonisé et comment la colonisation se fait, nous sommes allés au cœur du problème. La colonisation se fait par l'intermédiaire des institutions, et chez nous ces dernières comprennent le gouvernement, l'éducation, les églises, l'industrie et l'économie. Elles imposent certaines valeurs qui sont véhiculées par ceux qui travaillent au sein de ces institutions. Avant d'avoir des contacts avec les Européens, les Dene avaient déjà des institutions qui créaient leurs propres valeurs. Si nous ne voulons pas disparaître en tant que peuple, les institutions devront véhiculer les valeurs des Dene. Les institutions qui reconnaissent et négocient les droits des Dene devront voir à la protection de ces valeurs. Pour ce qui est du système parlementaire, on pourrait y apporter quelques corrections très simples et c'est la même chose pour l'éducation.

Je ne vous dis là rien de neuf. Nous l'avons déjà exposé au gouvernement de dix ou vingt façons différentes. On ne nous a jamais écoutés, et peut-être avez-vous l'impression que vous êtes en train de faire quelque chose d'important. Je sais quelles sont les intentions d'Ottawa pour notre région, et ces intentions ne changeraient pas, que ce soit Joe Clark ou un autre qui devienne premier ministre. Je ne m'attends pas à ce que cela change bientôt. Je serais surpris de vivre assez longtemps pour voir le Nord obtenir le contrôle de ses ressources, sans qu'Ottawa n'ait été ni plus ni moins forcé de le faire. Il n'y a pas d'autre façon de résoudre nos problèmes, parce qu'il y a par exemple dans le Nord une très forte consommation d'alcool. Ce ne sont pas seulement les autochtones, c'est tout le monde dans le Nord. Il y a des taux de suicide très élevés et il ne s'agit pas seulement d'autochtones non plus. L'an dernier, il y avait au haut de la liste les non autochtones, puis les Inuit et enfin les Dene. Il y a des problèmes sociaux très graves, bris des cellules familiales, violence envers les femmes, négligence des enfants, etc. On n'en avait jamais entendu parler auparavant.

## [Texte]

the Inuit before. No one would ever, ever, ever be able to hold up their head if they were not taking care of their family or their children. They would die in shame. Begging was absolutely unheard of. No one would ever, ever lower himself or herself to that point where they actually put a hand out to you. That is not going to changes unless we have control up here.

• 1100

If everytime a mine is going to start, the mining company just has to go to Ottawa and get the okay there. If there is going to be a pipeline . . . I mean, the decision-making is still in Ottawa. What happens is that you are living in a place in which you have absolutely no control. You have no idea what the future is. It is an impossible situation, and it is even worse with the native society because we are caught halfway between. You have not left, completely, everything from where you came from, and you have not got to where they want you to go. Not too many people want to go there anyway. So what happens is that the real pressure is on the Dene as a collective. It is on our people, and it is on our people even if they are in a small isolated community where there is no development near it. You will find the same problem in small isolated communities. They do not have a highway there. They do not have a mine right next door. They do not have a pipeline breathing down on them yet. But just the psychological atmosphere that we are living in—we do not know where our future is; we do not know what this is going . . . Are there going to be 200,000 white workers here with thirty mines, fifteen pipelines, twenty dams, maybe thirty new cities, highways, railways? We have no idea; we have no control.

You are wasting my time, up here, and you will have absolutely no influence. The best recommendation you can make is for an early solution to aboriginal rights and the principle of settling aboriginal rights has to be to make absolutely certain that the Dene and the Inuit are economically self-sufficient with what they get. Nothing else makes any sense. At the moment, the purpose is to destroy, and forever to impoverish the native people. If you look at sanity and people being logical, I have a great and continuously growing respect for our own people. I cannot understand why the aboriginal people in this country have not gone to arms long, long, long ago. The patience with which we continue to repeat and repeat the same, same, same items is so amazing I just cannot understand it. I myself, I must have said this particular little speech that we have talked, with our communications here, over a thousand times, and I know you do not understand 2 per cent of what I am saying. I know that you think I am obviously slightly disturbed and emotional. Yes I am, and I have good reason and there is more good reason coming. With the plans that Ottawa has up here, my reasons increase by the day.

• 1105

What is going to happen with employment up here? Those decisions are going to be made somewhere else. Somebody else will decide whether or not the Dene can be miners or they can be oil field workers. Those decisions will not be made con-

## [Traduction]

vant chez les Dene et chez les Inuit. Aucun d'entre eux n'aurait pu se regarder dans la glace, s'il n'avait pas pris soin de sa famille ou de ses enfants. Il serait mort de honte. On n'avait jamais entendu parler du quémandage. Personne ne se serait abaissé à tendre la main. Cela ne va pas changer, à moins que nous récupérions le contrôle.

Chaque fois qu'on veut ouvrir une mine, la compagnie minière vient chercher l'autorisation à Ottawa. C'est la même chose pour les pipe-lines. Les décisions se prennent à Ottawa. Nous vivons dans un environnement sur lequel nous n'avons absolument aucun contrôle. Nous ne savons pas du tout quel est notre avenir. C'est une situation intenable, et c'est même pire pour les autochtones, parce qu'ils se trouvent pris entre les deux. Ils n'ont pas encore tout à fait quitté leur état antérieur, et ne sont pas parvenus à leur nouvel état. Il n'y en a pas tellement d'ailleurs qui veulent le faire de toute façon. Les pressions s'exercent donc sur les Dene en tant que collectivité. Ces pressions s'exercent sur nos concitoyens, même s'ils vivent dans des collectivités isolées. Ils ont les mêmes problèmes dans les petites collectivités isolées. Il n'y a pas de routes, il n'y a pas de mines et il n'y a pas encore de pipe-line. Cependant, il y règne la même atmosphère, ces gens-là ne savent pas ce que leur réserve l'avenir. Ils ne savent pas s'il n'y aura pas bientôt 200,000 travailleurs blancs travaillant dans 30 mines, 15 pipe-lines, 20 barrages, avec peut-être 30 nouvelles villes, des routes, des chemins de fer. Nous n'avons aucune idée de ce qui va se produire, nous n'avons aucun contrôle.

Vous me faites perdre mon temps, et vous n'avez absolument aucune influence. La meilleure recommandation que vous pourriez faire, ce serait de recommander que les droits des autochtones soient réglés rapidement et que ce faisant, on s'assure que les Dene et les Inuit deviennent économiquement indépendants. Rien d'autre ne serait sensé. En ce moment, on veut nous détruire et nous appauvrir à tout jamais. J'ai beaucoup de respect pour les miens, si je tiens compte de la santé et de la logique dont ils font preuve. Je ne comprends pas pourquoi les autochtones n'ont pas déjà pris les armes il y a déjà bien longtemps. La patience avec laquelle nous répétons toujours les mêmes choses est quelque chose que je ne peux pas comprendre. Moi-même, je dois avoir fait ce petit discours au moins un millier de fois, et je sais que vous ne comprenez pas 2 p. 100 de ce que je dis. Vous pensez probablement que je suis dérangé ou trop émotif. Eh bien je le suis, et avec raison. Et je vais vous en donner d'autres raisons. Ces raisons augmentent tous les jours, à cause des projets d'Ottawa.

Que va-t-il se produire au niveau de l'emploi dans le Nord? Des décisions seront prises ailleurs. Quelqu'un d'autre décidera si les Dene peuvent être des mineurs ou des travailleurs du pétrole. Ces décisions ne seront pas prises par les habitants du



[Text]

sciously by people in the north. That is how it is going to be until the people in Ottawa change. I have no belief it is going to change by electing a Conservative government. Nothing to date has informed of that. If you have people like Nickerson up front, my God almighty, in fact, we are going to have worse, we are going to have more of the same, faster. Am I making any sense to you?

**The Vice-Chairman:** Again, there may be 3 per cent understanding rather than the 2 per cent you suggest, and maybe that is because I come from Calgary and I do not come from Toronto or Montreal. It is not an intense, but the feelings are in the same direction, in the peripheries of this country, and you can go in a circle and the further you get away from Ottawa, the more you resent the fact that decisions are imposed upon you. Your feelings are stronger than mine and quite a bit stronger and probably with better reason.

But you also frustrate me at the same time. Regardless of the degree to which I can comprehend and maybe identify with, maybe not, the ultimate solution... ultimate solutions are not arrived at without intermediate steps. I belong to a task force that can probably realistically go no further than some kind of minimal intermediate step, if you value progress. I was sitting here, I think after the first presentation, wondering how strong a set of recommendations that we could make toward something like the development of a curriculum by native people for native people that would include cultural elements that also would teach reading, writing and arithmetic, because I do comprehend that that making the whole process of education relevant for people is a necessary precondition to learning. People learn; no one teaches, but people do learn, but you have to create an environment for them to learn and you have to know what it is you want to learn.

Okay. Now, I am sitting here, after three quarters of an hour, or whatever time we spent together, wondering whether we should make any recommendation that I could construe as an intermediate step, a helpful step in the direction... I guess out of my own conditioning and knowledge of systems, I think progress is built, in part, on education. What the participation of the Dene people in the future of the north will ultimately turn out to be, I do not know, but if people like you had not somehow received the kind of education that you have, where you can talk about systems and understand, in a logical kind of way, the importance of the system, then the cause of your people would be further retarded. I think the education gives the strength to be able to move towards the goal.

**Mr. Erasmus:** Not at all.

**The Vice-Chairman:** Not at all.

**Mr. Erasmus:** The education just weakens you. If the Dene were still a homogeneous people, if we had all the same values, if we could all speak our own language, if we all knew our own history, if we were solidly on our own two feet about who we are and why we are alive and what life is about and if our understanding of that were based on 30,000 years of experience, we would be much, much stronger today. You do not for one minute think I am going to believe the shit that our young people have to go and hear every day about who the heroes are in this country and what makes this country and what builds

[Translation]

Nord. C'est ainsi que les choses vont se passer tant que les gens d'Ottawa ne changeront pas. Je ne crois pas que les choses vont changer en élisant un gouvernement conservateur. Rien ne me porte à le croire. Avec des gens comme les Nickerson, les choses ne vont pas changer, en fait elles vont encore se détériorer. Me comprenez-vous?

**Le vice-président:** J'y comprends peut-être un 3 p. 100, contrairement à ce que vous avez dit. C'est peut-être que je viens de Calgary et non de Toronto ou de Montréal. Mes sentiments ne sont pas si intenses, mais ils ressemblent beaucoup aux vôtres. Plus on s'éloigne d'Ottawa, moins on aime à se voir imposer ces décisions. Vos sentiments sont plus forts que les miens et probablement avez-vous plus de raisons.

Cependant, ce que vous dites me frustre également. Quelle que soit la mesure dans laquelle je puis saisir ce que vous me dites et m'identifier peut-être à la situation, on n'arrivera pas à une solution sans passer par des étapes intermédiaires. Je fais partie d'un groupe de travail qui ne pourra probablement pas aller plus loin que cette étape intermédiaire. Après le premier exposé, je me suis demandé quelles sortes de recommandations nous pourrions faire pour que des autochtones mettent au point un programme d'études destiné aux autochtones, et incluant toutes les valeurs culturelles en plus des compétences de base, parce que je sais que pour apprendre, il faut que l'éducation dise quelque chose aux étudiants. Il faut créer un environnement tel que les étudiants seront disposés à apprendre et il faut également voir ce que l'on veut leur apprendre.

Cela fait trois quarts d'heures que je suis assis ici, et je me demande si nous devrions recommander une étape intermédiaire, quelque chose qui pourrait vous aider... c'est peut-être à cause de la façon dont j'ai été élevé, mais je crois que le progrès découle en partie de l'éducation. Je ne sais pas comment les Dene pourront participer à la formulation d'un avenir pour le Nord, mais si des gens comme vous n'aviez pas reçu le genre d'éducation que vous avez eue, qui vous permet de parler de tous ces systèmes et de comprendre leur importance, la cause de votre peuple n'en aurait été que retardée. C'est l'éducation qui permet d'avancer vers un but.

**M. Erasmus:** Pas du tout.

**Le vice-président:** Pas du tout?

**M. Erasmus:** L'éducation vous affaiblit. Si les Déné étaient toujours un peuple homogène, s'ils avaient tous les mêmes valeurs, s'ils parlaient tous leur langue, s'ils connaissent tous leur propre histoire, s'ils savaient qui ils sont et pourquoi ils vivent, en se basant sur 30,000 années d'expérience, ils seraient beaucoup plus forts aujourd'hui. Vous ne pensez pas un instant, je l'espère, que je vais croire les fadaïses que nos jeunes entendent toute la journée sur les héros de notre pays, sur ce qui fait la grandeur de notre pays, sur ceux qui ont construit notre pays. Est-ce que cela signifie que nous sommes plus

[Texte]

this country. Is this something that is making us stronger? Our young people are confused, our old people are confused, because of the message they are getting from education.

• 1110

**The Vice-Chairman:** I think you are missing my point. The homogeneity that you talk about that gives you strength, is something you had historically. But it was a consequence of an educational process, homogeneity of values and attitudes comes about through some educational process. We are not born; we do not come out of the womb with that kind of homogeneity. We develop it. Okay?

**Mr. Erasmus:** Of course.

**The Vice-Chairman:** You speak to me about the failure of education. That is really what you are telling me. Education has been a failure for your people. Current educational patterns are a failure for your people. But you have to tell me what we can do—what we can try to do not what we can do—what we can try to do, that might give you an educational pattern that takes you in a desirable direction. That is an intermediate step. That is something that this task force can attempt to do but only if we understand it.

**Mr. McDermid:** Mr. Chairman, if I might jump into this for a minute, George. I think what the chairman is trying to say is that the Dene people can learn how to read a textbook which tells you about, like we did in Ontario when we learned a hell of a lot of American history. We learned how to read a book. The Dene can learn how to read if it is their history. I mean if it is their values and their concerns and their history which is a very proud history. If the textbook is designed that way in an educational system, it is accomplishing two things. It is carrying on the proud tradition of the Dene and it is also teaching the Dene how to read. Does that make any sense to you?

**Mr. Erasmus:** Of course.

**Mr. McDermid:** Now, what he is trying to say is—Has our educational system been designed, and obviously it has, because I think Canadians, from coast to coast, have experienced, at one level or another, an educational system that has been thrust on them. I think our first witness made it very clear this morning that a lot of the textbooks are extremely foreign to people up here because they just do not experience what they are seeing or learning in books. What he is saying is: would one recommendation that a curriculum, an educational curriculum, that in fact, talked about the proud history of the north and of the native Canadians of the north, if that was incorporated into the textbook, would that type of thing make more sense? That is his question.

**Mr. Erasmus:** I understand his question. I understand his question very clearly.

**Mr. McDermid:** But are you saying it would not help at all? Is that what you are saying?

**Mr. Erasmus:** No, it would help. It would help but more importantly the system of education, what message does the

[Traduction]

forts? Nos jeunes gens sont désorientés, nos vieux également, à cause du message que leur éducation leur a donné.

**Le vice-président:** Vous n'y êtes pas du tout. L'homogénéité dont vous parlez et qui vous donne de la force provient de votre histoire. Mais c'est également une conséquence du système d'enseignement, car l'homogénéité des valeurs et des attitudes est transmise par le système d'éducation. On ne naît pas avec cette homogénéité innée. Il faut la développer. Vous me suivez?

**M. Erasmus:** Oui.

**Le vice-président:** Vous parlez des échecs de l'enseignement. C'est à vrai dire ce dont vous parlez. L'enseignement n'a été un échec que pour votre peuple. Les programmes d'enseignement actuels sont un échec pour votre peuple. Je voudrais que vous nous donniez des solutions. Que faire, que pouvons-nous faire? Qu'est-ce qui pourrait donner à notre système d'enseignement ce qu'il faut pour le remettre à flot? Quelles sont les étapes intermédiaires? C'est ce que s'est proposé notre groupe d'étude, mais pour cela, il nous faut comprendre certaines choses.

**M. McDermid:** Me permettez-vous d'intervenir, monsieur le président? Je pense que ce que le président est en train de vous dire, c'est que la population d'Inuvik peut apprendre à lire des livres d'histoire, tout comme nous, en Ontario, nous avons lu l'histoire des Américains. Nous n'avons pas appris grand-chose de plus qu'à lire. Il faut que les Dénés étudient leur propre histoire; il faut que ce soit leurs valeurs, leurs préoccupations et leur histoire qu'on leur enseigne, car il y a de quoi être fier. Si les manuels scolaires sont conçus dans cet esprit, nous réaliserons deux choses. Tout d'abord, la tradition très ancienne des Dénés sera retransmise et les Dénés apprendront en même temps à lire, tout simplement. Cela ne vous semble pas sensé?

**M. Erasmus:** Tout à fait.

**M. McDermid:** Ce que le président essaie de vous dire, c'est que notre système d'éducation est conçu d'une certaine façon, et d'un océan à l'autre, au Canada, nous avons tous ressenti, à un moment ou à un autre, les contraintes de ce système. Je pense que notre tout premier témoin a bien expliqué cela, ce matin, car il y a beaucoup de manuels scolaires qui sont très étrangers aux gens qui vivent ici, car ils n'ont jamais fait l'expérience de ce qu'ils y lisent. Voici ce qu'il dit: pourrait-on faire une recommandation portant que les programmes scolaires parlent de l'histoire du Nord et des autochtones dans le Nord? Est-ce que cela serait plus sensé? Voilà sa question.

**M. Erasmus:** Je comprends sa question. J'ai compris très vite.

**M. McDermid:** Mais vous venez de dire que cela n'avancerait à rien. Est-ce que je vous ai bien compris?

**M. Erasmus:** Non. Cela avancerait à quelque chose. Cela permettrait de faire évoluer le système d'éducation et cela



## [Text]

system itself, the manner of instruction, what message does that carry? I have gone through this system and the deepest message that I got from this school system was very little of what I learned. In fact, I do not remember five per cent of what I had to study to express the fact that I could retain some information and pass certain tests.

**Mr. McDermid:** None of us do.

**Mr. Erasmus:** Exactly. But the message that is ingrained with me is the manner of instruction, the authority at the front, the rest of the people in the classroom having absolutely no authority. That value in me was the deepest message. And that is an alien value in the Dene. And when you take Dene children who are not used to that kind of value of instruction, that kind of institution, that is the meanest thing. That is what is carried forth. So, sure, you could talk about the Dene culture and you could teach the language and everything but the most important thing would be the form of instruction. And that has to change. But the point I made earlier. I thought I covered that and I guess you did not understand what I was saying. The point I made is that, if the Dene are not going to be museum pieces... It is interesting this museum over here is not controlled by the Dene. If you go over there in fact, you will see that the majority of the stuff there talks about the Dene in the past. The Dene used to be and the Dene were as if now in the north, there are no Dene. We do not exist anymore. It is all a thing of the past. And that is something that does not have to occur. And the only way that that can happen is if the institutions, at present and in the future, are run so that the values are carried forth. And so it means that the institution of education has to change for the Dene. We have to have control of it; but even if we do have control of it, if we just run the same system we have now, then all the Dene are doing is they are colonizing themselves. It is a neo-colonial kind of situation. The same pattern will happen. The values that will be coming forth will have absolutely nothing to do with the historical routes of the Dene. And the thing is that if you take Dene and you send them down south, you make teachers of them, in the present system and you bring them back north and you put them in the system, there is nothing Dene occurring. You have individuals there that came from the Dene. I know that pretty soon we will not be communicating anymore. But that is what happens. That is what happens. Because you have somebody that was born from a Dene, it does not mean the person is carrying any of the values. And if you take him from childhood and you form his or her mind for the first 12 years here and then you take him and stick him into universities so that they either be the lawyer or the doctor or the teacher, I mean what is it they will be spewing out when they come back and come into this education system? Even if you were to fill every teaching position with one of these Dene that have gone through this system, is that the Dene system? Is that the Dene culture? Is that what we are all about? Of course not. It is not going to make any difference.

## [Translation]

modifierait le message véhiculé par le système d'éducation. Je suis moi-même un produit de ce système et je n'ai pas appris grand-chose. En fait, je n'ai pas retenu 5 p. 100 de ce que j'ai étudié pour réussir mes examens.

**M. McDermid:** Vous êtes dans le même cas que nous.

**M. Erasmus:** Tout à fait. Mais le message que j'ai retenu, c'est la façon dont on m'a enseigné les choses, l'autorité derrière le pupitre devant la classe, le reste de la classe n'ayant absolument aucune autorité. C'est cela le message le plus profond que j'ai retenu. C'est une valeur très étrangère aux valeurs dénées. Quand vous prenez des enfants dénés qui ne sont pas accoutumés à cette valeur et que vous leur imposez cette valeur, vous leur faites beaucoup de tort. C'est cela qui se passe. Bien sûr, on peut parler de la culture dénée, on peut enseigner la langue, mais ce qui est plus important, c'est la façon de donner cet enseignement. C'est cela qu'il faut modifier. Je pensais avoir expliqué cela. Je pense que vous n'avez pas compris ce que j'ai dit. Si l'on ne veut pas que les Dénés deviennent des pièces de musée... Il est intéressant de constater que le musée qui est ici n'est pas administré par les Dénés. La plupart des objets exposés dans ce musée, cependant, rappellent le passé des Dénés. Ce que les Dénés étaient autrefois, comme si de nos jours il n'y avait pas de Dénés, comme s'ils n'existaient plus. Il s'agit de choses du passé. Il n'est pas forcé qu'il en soit ainsi, et la seule façon d'éviter cela est de s'assurer que les établissements, actuellement et à l'avenir, ont pour mission la transmission des valeurs. Il faut donc que tout le système d'éducation soit modifié pour les Dénés. Il faut que les Dénés en aient le contrôle, et si nous n'en avons pas le contrôle, s'il nous faut nous accommoder du système qui nous est imposé, les Dénés auront l'impression qu'on les colonise. Ce serait donc une situation de néo-colonialisme, et les mêmes erreurs seront commises. Les valeurs qui seront retransmises n'auront absolument rien à voir avec l'histoire des Dénés. Si vous extrayez les Dénés de leur milieu et les envoyez dans le Sud pour en faire des professeurs suivant la méthode actuelle, si vous les ramenez ensuite dans le Nord et que vous les intégrez à un système qui leur est imposé, il n'y a rien de Déné là-dedans. Il n'y aura que des gens qui sont d'origine dénée. Très vite, il n'y aura plus de communication, comme c'est le cas actuellement. Ce n'est pas parce qu'on est né Déné qu'on n'a absolument pas de valeur. Si l'on prend quelqu'un dès l'enfance et que l'on forme son esprit pendant les 12 premières années ici, et qu'ensuite, on lui impose l'université, qu'il devient avocat, médecin ou enseignant, que se passera-t-il quand il sera réintégré au système d'éducation d'ici? Même si tous les postes d'enseignants étaient occupés par des Dénés, qui auraient étudié dans un système étranger, cela signifierait-il que le système est déné pour autant? Qu'est-ce que la culture dénée? Est-ce que c'est à cela qu'elle se résume? Bien sûr que non. Vous ne changerez rien ainsi.

[Texte]

• 1115

That system is not working down south. It dehumanizes. It kills initiative and it does the same for the Dene and worse for us is that it colonizes. It takes us from a different kind of culture. At least that whole system in an institution with top heavy kind of authority of a few people in charge of it, that is something that comes from European roots and you have had it for 200 years. You expect it. That is how your family is run. Your parent images had the same kind of authority. You are just passed on. The church has the same authority. That is not the way that the Dene live. That is not the way that the Inuit live. It does not have to be that way. The institutions can be changed up here.

**The Vice-Chairman:** Are there enough true Dene left to change it?

**Mr. Erasmus:** Of course. But it is not so much a true Dene. It has nothing to do with being a true Dene. It has to do with sitting down and working out collectively together. And if you were to let the Dene give us the opportunity to do it, it would occur, guaranteed. Guaranteed. What we have asked the government to do is to just be slightly patient with us, negotiate with us on our aboriginal rights, hold off on some of the major developments that are . . . it is not going to do a damned thing for our people up here in any way at all. It is not going to do anything for the north. We do not have a tax base. We are not going to get any of the taxes from development. Our people are not going to be employed on those jobs outside of dishwashers and basic labourers. We do not have the businesses, if we wanted to plug in right now. And if we had a little bit of time, the kind of basic social changes that are necessary could occur.

• 1120

**The Vice-Chairman:** We must move on. I have one quickie then. Turnover control. There are enough true Dene's left to develop an appropriate educational system. We have got somebody who has had that and is now 20. Would that product be able to go south for a while and pick up on the advanced knowledge that might be relevant and available, say medical knowledge or technical knowledge? Do the two systems in your head, reach an adult point where they can be married?

**Mr. Erasmus:** No problem.

**The Vice-Chairman:** No problem.

**Mr. Erasmus:** No problem. Our feeling is that if major institutions up here reflected the Dene culture and they existed for a long period of time all long-term residents would eventually have the values of the Dene. For instance, one value that we have is that we should make collective decisions. We would institutionalize that in local government and in territorial government so that certain major decisions would be through referendum. And if your children were born and raised with that and they were used to going to public meetings and participating in public decisions, they would grow to believe

[Traduction]

Le système que vous avez dans le Sud ne fonctionne pas bien, car il déshumanise. Il tue l'initiative et il a les mêmes effets sur les Dénés, pire encore, car il nous colonise. Il ne tient pas compte des différentes cultures. Toute cette idée d'un système où il y a une autorité suprême à la tête, avec quelques personnes responsables, c'est une chose qui a été héritée des Européens et que vous subissez depuis 200 ans. Vous vous y attendez. C'est comme cela que vos familles fonctionnent. Il y a l'image des parents qui représentent la même autorité. C'est tout simplement retransmis. L'Église a cette autorité également. Ce n'est pas ainsi que les Dénés vivent. Ce n'est pas ainsi que les Inuit vivent. Il n'est pas forcé qu'il en soit ainsi. Les établissements peuvent être modifiés ici.

**Le vice-président:** Y a-t-il encore assez de véritables Dénés pour modifier quoi que ce soit?

**M. Erasmus:** Bien entendu. Il n'est pas question de véritables Dénés, car là n'est pas la question. Il s'agit de travailler ensemble. Si vous donniez aux Dénés l'occasion de le faire, cela réussirait. Je puis vous le garantir. Nous avons demandé au gouvernement de faire preuve d'un peu de patience à notre égard, de négocier avec nous nos droits autochtones, de retarder la mise en chantier de certains grands projets . . . de toute façon, les gens d'ici n'en retireront rien. Ces projets n'apporteront rien au Nord. Nous n'avons pas d'assiette fiscale. Nous n'obtiendrons pas d'impôts de ces projets. Nos gens n'obtiendront pas de travail et seront réduits aux travaux ingrats, comme les métiers de plongeur et de journalier. Nous n'avons pas d'entreprises qui puissent nous permettre d'entrer dans la foulée dès maintenant. Si l'on nous accordait un sursis, l'évolution sociale nécessaire se produirait.

**Le vice-président:** Nous devons continuer. Je voudrais poser une dernière question sur le taux de roulement. Il reste assez de véritables Dénés pour mettre au point un système d'enseignement qui convienne. Prenez le cas de quelqu'un qui aurait reçu ce genre d'enseignement et qui aurait vingt ans. Est-ce qu'il pourrait aller dans le Sud pendant un certain temps et recevoir une formation poussée qui pourrait lui donner par exemple des connaissances médicales ou techniques? Est-ce que les deux systèmes peuvent après avoir atteint la maturité être mariés?

**M. Erasmus:** Il n'y aurait pas d'inconvénients.

**Le vice-président:** Je vois.

**M. Erasmus:** Il n'y aurait pas de problèmes. Nous pensons que si les principaux établissements d'ici reflétaient la culture Déné, si l'enseignement était donné à long terme, ceux qui l'auraient suivi, recevraient au bout du compte les valeurs Déné. Par exemple, une de nos valeurs est la prise de décisions collectivement. Nous pourrions intégrer cela au gouvernement local et au gouvernement territorial pour que les décisions majeures soient prises par référendum. Si les enfants étaient éduqués suivant cette valeur, s'ils avaient l'habitude d'aller à des réunions publiques et de participer à la prise de décisions



## [Text]

and to understand that was their right, as a human being, to be involved in decisions that affected their community. If they were deciding where business should be, where major roads should be etc.

**The Vice-Chairman:** Not just a right but an obligation, which they would accept and fulfil?

**Mr. Erasmus:** Precisely. A responsibility.

**The Vice-Chairman:** I am sorry we do not have more time but we really do not. Thank you. I hope we surprise you. That is probably a lot to expect.

**Mr. Erasmus:** It has been entertaining.

**The Vice-Chairman:** Thank you, George.

Can I call forward the City of Yellowknife with Alderman Don Sian, and the Chamber of Commerce, please?

• 1125

**Mr. Ter Hamer (Chairman, Economic Development Committee, Yellowknife Chamber of Commerce):** Gentlemen, welcome to Yellowknife.

My name is Ter Hamer. I am Chairman of the Economic Development Committee of the Yellowknife Chamber of Commerce. With me is Don Sian, who is an alderman with the City of Yellowknife.

Our presentatin is signed by—there are separate presentations—signed by the City of Yellowknife. I will be presenting a brief on behalf of the Chamber of Commerce and Priorities North, which is an economic development corporation founded in co-operation with both the city and the chamber.

We also are attaching as appendices and we will not be reading today, papers from several associations which I would like to just list. We have The Institute of Chartered Accountants of The Northwest Territories; we have the Northwest Territories Registered Nurses Association; we have a brief from CASAW, the Canadian Association of Steel and Allied Workers; we have a brief from the Law Society of the Northwest Territories; a brief from the Society of Management Accountants, RIA's; a brief from The Northwest Territories Association of Professional Engineers, Geologists and Geophysicists, to be forwarded at a later date, there will be a brief from the Certified General Accountants Association of the Northwest Territories.

**The Vice-Chairman:** May I just break in at this point so I do not lose track of it. Our report is due the end of June and if there is further information, please keep that time frame in mind. It would be helpful if we were to . . .

**Mr. Hamer:** They are aware of the time frame. I think it is a question of being typed.

**The Vice-Chairman:** All right.

**Mr. Hamer:** There are only two of us here today, but these are presentations from ten of the most substantial and abso-

## [Translation]

collective, ils grandiraient convaincus que c'est là leur droit, à titre d'être humain, que de s'occuper des questions qui touchent leur collectivité. Ainsi, on déciderait où une entreprise devrait s'installer, où les principales routes doivent être construites, etc.

**Le vice-président:** Il ne s'agit pas uniquement d'un droit, mais d'une obligation que les gens accepteraient dès lors d'assumer, n'est-ce pas?

**M. Erasmus:** C'est cela. Il s'agit d'une responsabilité.

**Le vice-président:** Nous ne disposons pas de plus de temps. Merci. J'espère que nous vous étonnerons. C'est peut-être trop attendre de nous.

**M. Erasmus:** J'ai trouvé cela très intéressant.

**Le vice-président:** Merci, George.

Je demanderai maintenant aux représentants de la ville de Yellowknife, l'échevin Don Sian et aux membres de la Chambre de commerce, de s'avancer.

**M. Ter Hamer (président, Comité du développement économique, Chambre de commerce de Yellowknife):** Messieurs, nous vous souhaitons la bienvenue à Yellowknife.

Je me nomme Ter Hamer. Je suis président du Comité de développement économique de la Chambre de commerce de Yellowknife. Je suis accompagné de Don Sian, échevin de la ville de Yellowknife.

Notre exposé est signé—il y a d'autres mémoires distincts—par la ville de Yellowknife. Je vais donc présenter le mémoire au nom de la Chambre de commerce et des Priorités du Nord, société de développement économique fondée en coopération avec la ville et la Chambre de commerce.

Nous annexons en appendice, nous n'allons pas les lire aujourd'hui, divers documents de plusieurs associations dont j'aimerais vous donner la liste. Il y a d'abord l'Institut des comptables agréés des Territoires du Nord-Ouest, l'Association des infirmières licenciées des Territoires du Nord-Ouest, nous avons également un mémoire de CASAW, l'Association canadienne des métallurgistes et des travailleurs unis, un autre mémoire de l'Association professionnelle des avocats des Territoires du Nord-Ouest, un mémoire de la Société des comptables en gestion, RIA, un mémoire de l'Association des ingénieurs professionnels des Territoires du Nord-Ouest, des géologues, des géophysiciens, qui vous sera transmis un peu plus tard, et nous vous présenterons également un mémoire de l'Association des comptables accrédités des Territoires du Nord-Ouest.

**Le vice-président:** Me permettez-vous de vous interrompre à ce moment-ci, afin de ne pas l'oublier. Nous devons déposer notre rapport à la fin de juin, veuillez vous en souvenir si vous avez d'autres renseignements. Cela nous sera utile si vous . . .

**M. Hamer:** Nous sommes au courant de votre échéancier. Il s'agit simplement de faire dactylographier les mémoires.

**Le vice-président:** Très bien.

**M. Hamer:** Nous ne sommes que deux aujourd'hui, mais nous vous présenterons des exposés des 10 éléments les plus

## [Texte]

lutely necessary elements of our society. Our opinions of course will vary and none of us presumes to speak for all.

You will find recommendations track or copy in many instances and ask that you look for our points of consensus and not our differences. With that, I would like to turn the microphone over to Mr. Sian who will be presenting a brief on behalf of the City of Yellowknife.

**The Vice-Chairman:** May I interject again and just in a formal sense ask Mr. McDermid to move that the entire package be contained as written in the *Proceedings* of this Committee hearing for today.

**Mr. McDermid:** Yes. With our witnesses' permission, I move that we put those into the record as read, so that they can be included as part of the testimony of today's *Minutes of Proceedings*.

Motion agreed to.

**The Vice-Chairman:** The reason for doing that, at this point is it may give you some sense of direction that there is no necessity to feel that any part of your presentation will be left out and you are then free to highlight for us and draw our attention to parts that you consider most important. Alderman Sian.

**Mr. Don Sian (Chamber of Commerce, City of Yellowknife):** I would like to qualify my representation. Part of it parallels Mr. Erasmus and in that respect as a long-time northerner, 30 plus years, I also have the feelings, the frustrations, of political instability in the north. With that, I will get on with my presentation.

Mr. Hawkes, Mr. McDermid, I would like to thank the task force for the opportunity to express our views concerning employment opportunities in the 80's.

With the unlimited growth potential for economic development in the north, there is no question that we share the federal government's concern about the shortages of skilled tradesmen and professional people. With continuing expansion of major industry and the full-scale assault on our non-renewable natural resources, one of the many benefits which should be forthcoming to all our northern peoples is the opportunity for training and subsequent employment in the resource-development field within the Northwest Territories.

The task force has come to the Northwest Territories for the purpose of understanding our concerns regarding employment opportunities in the 80's. In reality, unless we have significant input into the fundamental decisions affecting resource development, our participation in your study is somewhat meaningless.

We hope you can understand that we have a certain scepticism about the process of consultation. There have been countless studies done in the north and we have yet to see tangible

## [Traduction]

importants et les plus nécessaires de notre société. Nos opinions varient évidemment, et aucun de nous ne prétend parler au nom de tous.

Vous aurez nos recommandations, nos exemplaires, et nous vous demandons de chercher nos points de rencontre et non pas les différends. Cela dit, je voudrais céder la parole à M. Sian qui présentera son mémoire au nom de la ville de Yellowknife.

**Le vice-président:** Permettez-moi d'intervenir et de demander officiellement à M. McDermid de proposer que l'ensemble des documents fasse intégralement partie du procès-verbal du jour.

**M. McDermid:** Oui. Si nos témoins le permettent, je propose que ces documents fassent partie des témoignages du procès-verbal d'aujourd'hui comme s'ils étaient lus.

La motion est adoptée.

**Le vice-président:** La raison pour laquelle nous procédons de la sorte, à ce moment-ci, c'est pour que vous sachiez à quoi vous en tenir, aucune partie de votre exposé ne sera laissée pour compte. Vous êtes maintenant libres de porter à notre attention les parties de ces documents qui sont les plus importantes à votre avis. Monsieur l'échevin Sian.

**M. Don Sian (Chambre de commerce, ville de Yellowknife):** Je voudrais souligner qu'en partie, mon exposé est en parallèle avec celui de M. Erasmus et, dans ce sens, en tant qu'habitant du Nord depuis plus de 30 ans, je ressens également les mêmes choses, les mêmes frustrations, la même instabilité politique, qui sévit dans le Nord. Je vais maintenant vous faire mon exposé.

Monsieur Hawkes, monsieur McDermid, je désire d'abord remercier le groupe d'étude de l'occasion qui nous est donnée de faire connaître nos vues concernant les perspectives d'emploi pour les années 80.

Il n'y a pas de doute, compte tenu du potentiel de croissance illimité concernant le développement économique dans le Nord, que nous partageons les préoccupations du gouvernement fédéral concernant les pénuries de travailleurs spécialisés et de travailleurs professionnels. A cause de l'expansion permanente de l'industrie de pointe, l'assaut répété que subissent les ressources naturelles non renouvelables, un des avantages qui pourraient échoir à la population du Nord est la perspective de formation et d'emploi par la suite dans le domaine du développement des ressources au sein des Territoires du Nord-Ouest.

Le groupe d'étude est venu dans les Territoires du Nord-Ouest pour mieux comprendre notre intérêt dans les perspectives d'emploi pour les années 80. En réalité, à moins que nous participions d'une façon importante aux décisions fondamentales qui seront prises au sujet du développement des ressources, notre participation à votre étude aurait peu de sens.

Vous comprendrez nous l'espérons, que nous faisons preuve d'un peu de scepticisme au sujet du procédé de consultation. Des études sans nombre ont été faites dans le Nord et il nous



## [Text]

results. If you are truly interested in our feelings and concerns, we can very simply state our position.

We ask for the same rights that are presently enjoyed by all other Canadians, namely, the right to have a measure of control over our own destiny.

In keeping with this theme, it is our belief that the identification of employment opportunities in the 80's with regard to resource development would become an internal concern and not part of a study or studies that, as a matter of courtesy, we have been third party to. Until the fundamental questions are resolved at the federal level, these secondary issues, which are also of prime concern, will remain unanswered in that political purgatory in Ottawa. Your study, as it relates to the north, raises the question of innumerable little scenarios and games which we find totally frustrating and no longer wish to be a part of.

On a more positive note, we have some legitimate concerns which we feel should be addressed by the task force.

With the decade of the nineteen eighties becoming the pivotal point in our resource development, we recognize the necessity of instituting an educational infrastructure that will not only cope with the demands of this growth, but will also provide all northerners with the opportunity to participate in and benefit from our natural resources.

We visualize this program evolving in three stages: (1) a comprehensive career-orientation program designed with northern development in mind, to be instituted at the secondary-school level as soon as possible; (2) expansion of the Adult Vocational Trades Centre in Fort Smith and (3) a community college of the north, based in Yellowknife, with satellite communication to outlying communities.

For this program to be effective the groundwork must begin at the secondary-school level. Government and industry must catalogue their requirements with respect to the trades and professional people required for the future. Once this inventory has been compiled, it is of paramount importance to devise the most comprehensive career-orientation program possible. One of the major weaknesses in our educational system, which contributes to the shortage of trades and professional people, is the lack of career exposure at the high-school level.

In keeping with this philosophy, we recommend the expansion of technical and trades courses provided by the Adult Vocational Trades Centre in Fort Smith. We feel that these courses should not be limited to this training centre but where possible expanded to the regional level, if the economy and population warrants it.

As the final step in this educational process we can visualize in the near future the need for a community college of the north, based in Yellowknife. There is no question that the

## [Translation]

reste encore à voir les résultats tangibles. Si vous êtes vraiment intéressés à ce que nous ressentons, à nos préoccupations, nous vous ferons connaître tout simplement notre position.

Nous voulons avoir les mêmes droits que tous les autres Canadiens, c'est-à-dire le droit de contrôler jusqu'à un certain point notre propre destinée.

Sur ce thème, nous croyons que l'identification des perspectives d'emploi pour les années 80, sur le plan du développement des ressources, devrait faire partie des préoccupations internes et non pas d'une ou des études auxquelles vous auriez eu la courtoisie de nous faire participer en tant que tierce partie. En attendant que les questions fondamentales soient résolues au niveau fédéral, ces questions secondaires, qui sont également d'un intérêt primaire, resteront sans réponse dans le purgatoire politique d'Ottawa. Lorsqu'elle traite du Nord, votre étude soulève la question d'innombrables petits scénarios et jeux qui nous frustreront terriblement et auxquels nous ne voulons plus participer.

Sur une note plus positive, nous avons des inquiétudes légitimes que le groupe d'étude devra étudier.

La décennie des années 80 sera le pivot du développement de nos ressources; nous reconnaissons qu'il est nécessaire de mettre en place une infrastructure d'enseignement qui non seulement répondra aux demandes que suscite cette croissance, mais également offrira à tous les gens du Nord l'occasion de participer à nos ressources naturelles et d'en profiter.

Nous voyons l'évolution de ce programme sur trois plans: premièrement, un programme complet orienté vers les carrières, qui tiendrait compte du développement du Nord, et qui serait mis en place au niveau secondaire dès que possible; deuxièmement, l'expansion du centre de formation professionnelle pour les adultes à Fort Smith et, troisièmement, un collège communautaire dans le Nord, à Yellowknife, avec communication par satellite pour les municipalités environnantes.

Pour que ce programme soit efficace, il faut que le travail de base débute à l'école secondaire. Le gouvernement et l'industrie doivent dresser les catalogues de leurs exigences concernant les hommes de métier et les travailleurs professionnels nécessaires pour l'avenir. Une fois que l'inventaire aura été dressé, il est d'une importance capitale de concevoir le programme le plus complet possible orienté vers les carrières. Une des faiblesses les plus importantes de notre système d'enseignement, qui contribue à la pénurie de travailleurs dans les métiers et dans les professions, c'est que les étudiants du niveau secondaire ne sont pas exposés aux carrières.

Nous fondant sur cette théorie, nous recommandons l'expansion des cours techniques et des cours de métier qui sont offerts présentement par le centre de formation professionnelle des adultes, à Fort Smith. Nous croyons que ces cours ne doivent pas être limités à ce centre de formation, mais qu'ils devraient rejoindre le niveau régional si l'économie et la population l'exigent.

Comme dernière étape dans ce processus d'enseignement, nous prévoyons qu'il faudra très bientôt un collège communautaire dans le Nord, à Yellowknife. Il n'y a pas de doute que

## [Texte]

education of professional people in a northern environment would not only benefit the community at large, but also would provide the impetus for graduates to enter the continually-expanding professional field in the Northwest Territories.

Another important feature of this college would be to provide our northern professionals with the opportunity for upgrading their education and the ability to keep abreast of the changes in their professions. With the advent of satellite technology, the wealth of possibilities for this college is unlimited. In conclusion, your task force has been charged with the task of examining and reporting upon the shortages of skilled trades and higher-skilled occupations in Canada in view of economic development requirements for the 1980's and to recommend initiatives that the committee sees fit.

• 1135

Our question to you is: "Will this study effect some positive change with respect to the problem mentioned above, or is it just a diversionary tactic to take our minds off the imminent and pressing problems at hand?"

With that, I will ask Mr. Hamer to give his presentation, and then, if you have questions after, we could get on with it.

**The Vice-Chairman:** Do you want an answer before we . . . ? We will wait until the other presentation, but I will answer your question.

**Mr. Hamer:** Thank you, Donnie. Although prepared on the letterhead of the Yellowknife Chamber of Commerce, this is a joint presentation and signed by both myself and by Len Jason, who is Chairman of Priorities North.

Gentlemen, the door to Canada's tomorrow is knocking, and that door is in Canada's north. All northerners have attempted to peek through this door, and some would have it opened today, some tomorrow, some never. But we are pragmatic enough to know that this door will be opened, and soon, and the concerns we express to you today are made with this in mind. We want to share fully in all aspects of our development, and we realize that this requires us to have the proper training and education with which to meet these challenges. To this end, the city of Yellowknife, the Yellowknife Chamber of Commerce, and Priorities North have approached representatives of almost all professional and trade bodies in the north, and the comments of these parties are attached to this paper and appended hereto.

We share the federal government's concern about the shortages of skilled trades and highly-skilled occupations. With the continuing expansion of major industry and the full scale assault on our non-renewable natural resources, one of the many benefits which should occur to all northern people is the opportunity for training and subsequent employment in the industrialized field.

It has been suggested that before you can play the game, you must know the rules. In the north, we often view ministers

## [Traduction]

l'enseignement donné aux travailleurs professionnels dans cet environnement du Nord profitera non seulement à la collectivité en général, mais qu'il stimulera les diplômés à s'engager dans le domaine professionnel en pleine croissance dans les Territoires du Nord-Ouest.

Un autre aspect important de ce collège serait d'offrir à nos travailleurs professionnels du Nord l'occasion de perfectionner leurs connaissances, et la possibilité de se tenir au courant des changements qui se produisent dans leur profession. Avec l'avènement des satellites, la richesse des possibilités de ce collège est illimitée. Pour terminer, votre groupe d'étude est chargé d'étudier et de rapporter les pénuries de travailleurs spécialisés, dans les domaines de pointe au Canada, à cause du développement économique prévu pour les années quatre-vingt et de recommander les initiatives jugées convenables.

Notre question est la suivante: «Est-ce que cette étude apportera des changements positifs quant au problème soulevé précédemment, ou s'agit-il simplement d'une diversion, pour nous empêcher de voir les problèmes imminents et pressants qui surgissent?»

Cela dit, je vais demander à M. Hamer de faire son exposé, et nous répondrons ensuite à vos questions, si vous en avez.

**Le vice-président:** Voulez-vous y répondre avant que nous . . . ? Nous allons attendre que l'autre exposé soit fait, et je répondrai à votre question.

**M. Hamer:** Merci, Donnie. Même si cet exposé est rédigé sur un papier à l'en-tête de la chambre de commerce de Yellowknife, il s'agit d'un exposé mixte que j'ai signé, de même que Len Jason, président des priorités du Nord.

Messieurs, on frappe à la porte du Canada de demain, et cette porte, c'est le Nord du Canada. Tous les gens du Nord ont essayé de regarder à travers cette porte, certains, aujourd'hui, d'autres demain, d'autres jamais. Cependant, nous sommes suffisamment pragmatiques pour savoir que cette porte sera ouverte bientôt, et que les préoccupations que vous avez mentionnées aujourd'hui en tiennent compte. Nous voulons travailler avec vous à tous les aspects de notre développement, et nous nous rendons compte qu'il nous faudra une formation et une éducation adéquates pour relever ces défis. A cette fin, la ville de Yellowknife, la chambre de commerce de Yellowknife et les priorités du Nord ont consulté des représentants de presque tous les organismes des professions et des métiers dans le Nord, et les commentaires de ces groupes sont annexés à ce document.

Nous partageons les préoccupations du gouvernement fédéral concernant les pénuries dans les métiers spécialisés et les techniques de pointe. A cause de l'expansion permanente de la grande industrie et de la ruée de grande envergure sur nos ressources naturelles non renouvelables, un des nombreux avantages que devraient retirer les gens du Nord, c'est l'occasion d'obtenir une formation et d'avoir ensuite des emplois dans ce domaine industrialisé.

On nous a laissé entendre qu'avant de jouer ce jeu, il fallait en connaître les règles. Dans le Nord, on perçoit souvent les



## [Text]

of the Crown as wearing black and white striped sweaters running around blowing whistles at microphones—referees writing rule books. We, at the same time, are trying to figure out where the ball is, or the playing field.

An example of this lies in the studies underway regarding development of the Arctic region. It is the intention of the senior governments to see that our resources are exited by huge tankers to southern or foreign smelters and refineries, then at a minimum, we want people adequately trained to operate these tankers. If our resources are to be exited by pipeline, trucks, and railways, then we do not want thousands of well-trained and unemployed sailors. We would even like to see some of the refining done in the north, so maximizing benefits to be derived in the north, and to this end we have advanced incentive proposals to the tax system, a frontier development abatement, a copy of which is attached.

It is our first suggestion, therefore, that a "job bank" be prepared, cataloguing all the skills required in a decade, not in isolation, but in co-operation with the senior levels of the Cabinet where the decisions are ultimately being made.

Emphasis must be made on the desirability of allowing northerners to participate fully in northern development. We do not wish to have a "parachuting" of southern skilled people who would quit the north after exploiting our resources, having rendered no long term benefits to the remaining population.

An indication of the "time-frame" requirements for the jobs so described is also necessary, so that long-term use of their skills can be utilized by the individuals so affected.

We commend those companies who have undertaken training in the north and ask they expand and extend their programs.

Secondly, we would ask, then, that as much of the training as possible be conducted in the north. The training requirements, in turn, are of two obvious veins, one being technical and vocational in nature, the other professional. As regards technical and vocational training, it is reasonable to us that the centre in Fort Smith, known as AVTC, Adult Vocational Training Centre, be expanded to meet the requirements of those jobs having the highest demand, with perhaps regional centres, preliminary in nature, located throughout the north where population and cost and benefits justify. It would be important to co-ordinate as many functions as possible to those in the technical programs in the grade school levels, in an effort to upgrade existing educational levels to more satisfactory levels. It is of paramount concern that a substantial portion of our population is not receiving training adequate to sustain them in our technological world. There is a high incidence of education to the junior-high level only, and a concentration of educators' efforts to provide training of a technical and practical nature, in their home communities where possible, to students who would otherwise leave the school system, certainly would prove beneficial. These people must not be discarded as being fit for only menial tasks.

## [Translation]

ministres de la Couronne comme des gens portant des chandails rayés noir et blanc, et courant autour de microphones, le sifflet à la bouche—des arbitres qui écrivent des manuels de règlements. Nous essayons en même temps de savoir où se trouve la balle, où se trouve le champ.

Je vous donne comme exemple les études qui se font présentement concernant le développement de la région arctique. Si les gouvernements principaux ont l'intention de faire extraire nos ressources, pour ensuite les acheminer par gros pétroliers vers le Sud ou vers des fonderies et des raffineries étrangères, nous voulons à tout le moins que notre population soit adéquatement formée pour faire fonctionner ces pétroliers. Si on doit faire sortir nos ressources par pipe-lines, camions et chemins de fer, nous ne voulons pas de milliers de marins bien formés et en chômage. Nous aimerions même qu'une partie du raffinage se fasse dans le Nord, afin de maximiser les avantages qu'en tirerait le Nord, et à cette fin, nous avons présenté des propositions d'incitation fiscale, un abattement d'impôt pour le développement des régions éloignées, dont vous trouverez copie ci-jointe.

Par conséquent, voilà notre première suggestion: qu'une «banque d'emplois» soit mise sur pied, afin de faire l'inventaire de toutes les compétences nécessaires dans une décennie, non pas de façon isolée, mais en collaboration avec les niveaux supérieurs du cabinet, où les décisions sont prises ultimement.

Il faut souligner combien il est souhaitable que les gens du Nord participent vraiment au développement du Nord. Nous ne voulons pas de «parachutage» de travailleurs spécialisés du Sud qui quitteront le Nord une fois que nos ressources seront exploitées, sans que la population de la place en ait retiré des bénéfices à long terme.

Il est également nécessaire d'indiquer les exigences de «l'échéancier» pour les emplois décrits, afin d'assurer l'utilisation à long terme des compétences des personnes touchées.

Nous félicitons les sociétés qui ont entrepris la formation de travailleurs dans le Nord, et nous leur demandons d'élargir leurs programmes.

Deuxièmement, nous demandons qu'autant de formation que possible soit faite sur place, dans le Nord. Les exigences de formation, à leur tour, se font sur un double plan, sur le plan professionnel et sur le plan technique. Pour ce qui est de la formation technique, il nous semble raisonnable que le centre de Fort Smith, connu sous le sigle AVTC, centre de formation professionnelle des adultes, soit agrandi pour répondre aux exigences des emplois qui seront le plus en demande. Il faudrait peut-être des centres régionaux, de nature préliminaire, si la population, les coûts et les avantages le justifient. Il faudrait coordonner autant de fonctions que possible avec celles qui sont contenues dans les programmes techniques enseignés dans les écoles, afin d'améliorer les niveaux d'enseignement existants, pour qu'ils deviennent vraiment satisfaisants. Nous nous soucions beaucoup du fait qu'une partie importante de notre population ne reçoit pas la formation adéquate lui permettant de travailler dans le domaine technique. Il y a beaucoup d'élèves au niveau de l'école secondaire seulement, et il faudrait que les efforts des éducateurs visent à fournir une formation de nature technique et pratique dans les municipalités où les gens vivent, autrement, les étudiants quitteront le

## [Texte]

As regards professional training for the foreseeable future, it will be necessary to rely on southern universities, as our population levels do not warrant a senior institution at this time. We do feel, however, that serious consideration be given to the development of a community college for the north, where students could obtain the first year of their university degree program, thereby saving their parents a considerable amount of money, and allowing the students to remain with, or close to, their families.

This community college could also be used as a centre for instructing the basics of certain professions for those not pursuing higher education, and to upgrade the professionals, now, in the north with professional development seminars and the like, thus saving them the expense of attending such seminars in the south. Some professional courses, now being taught by correspondence, could be taught in their entirety at such a college. Nearly all of these sentiments are expressed in the papers from the professional organizations, which are appended hereto.

It would also be our hope that satellite technology is now sufficiently adequate that many courses of this college could be received by students in outlying areas by way of television, thereby not just serving our community, but all northern centres.

For many obvious reasons, the college would have to be located in Yellowknife, as this is the centre where utilization and population would be the highest, and satellite developments most convenient, being the seat of government and home to the vast majority of northern professionals.

By way of summary, the major thrust of our recommendations are that: First, a "job bank" cataloguing future requirements be prepared in light of northern development. Secondly, training for such employment be conducted where possible in the north, with (a) the technical and vocational training centre in Fort Smith being expanded to this end, and (b) a community college be established in Yellowknife, with satellite communications provided for other communities.

We ask that you give considerable attention to the papers attached to this presentation, where many of the foregoing suggestions are echoed, as they are representative of those of us who have chosen to make the north our home.

We thank you for this opportunity, and, as I mentioned, it is signed by myself in my capacity as Chairman of the Chamber Development Committee, and by Len Jason, Chairman of Priorities North.

## [Traduction]

système scolaire. Il ne faut pas croire que ces gens ne peuvent que s'acquitter de tâches serviles.

• 1140

Pour ce qui est de la formation professionnelle, pour l'avenir que nous pouvons prévoir, il nous faudra dépendre des universités du Sud, parce que notre population ne justifie pas la création d'une institution supérieure à ce moment-ci. Nous croyons cependant qu'il faudrait sérieusement songer à mettre sur pied un collège communautaire dans le Nord, pour que les étudiants puissent y faire leur première année d'université, épargnant ainsi à leurs parents de grosses sommes d'argent, tout en leur permettant de demeurer avec leurs familles ou auprès d'elles.

Ce collège communautaire pourrait également servir de centre d'enseignement des notions de base de certaines professions pour les personnes qui ne poursuivent pas d'études supérieures, et pour perfectionner les professionnels qui vivent présentement dans le Nord, en leur offrant des séminaires de perfectionnement, par exemple, leur épargnant ainsi d'avoir à assister à des séminaires de ce genre dans le Sud. Certains cours professionnels qui sont enseignés par correspondance pourraient être entièrement enseignés dans un tel collège. Presque tout ce que j'ai dit est mentionné dans les documents rédigés par les organisations professionnelles, qui sont annexés à ce mémoire.

Nous espérons également que la technologie par satellite soit adéquate pour que bien des cours du collège soient reçus par les étudiants qui vivent dans des régions éloignées, par le biais de la télévision, où nous pourrions ainsi non seulement desservir notre municipalité, mais également tous les centres du Nord.

Pour de nombreuses raisons évidentes, le collège devrait être située à Yellowknife, puisque c'est là le centre où l'utilisation et la population seraient le plus élevés, où la technique par satellite est la plus facile à implanter, et parce que cette ville est le siège du gouvernement et l'endroit où vivent la grande majorité des professionnels du Nord.

Pour résumer, nous recommandons surtout ceci: premièrement, une «banque d'emplois», pour dresser le catalogue de nos exigences futures à la lumière des développements dans le Nord. Deuxièmement, une formation pour de tels emplois, qui sera donnée autant que possible dans le Nord, avec a) l'agrandissement du centre de formation professionnelle et technique à Fort Smith et b) la création d'un collège communautaire à Yellowknife, avec des communications par satellites pour les autres municipalités.

Nous demandons que vous portiez attention aux documents annexés à ce mémoire, où vous retrouverez l'écho de nombreuses suggestions que je viens de vous faire, car ils sont représentatifs de ceux, parmi nous, qui ont choisi de demeurer dans le Nord.

Nous vous remercions de nous avoir donné cette occasion de comparaître devant vous, et je le répète, j'ai signé le mémoire en qualité de président du comité de développement de la Chambre de commerce, et il a également été signé par Len Jason, président des priorités du Nord.



## [Text]

If you forgive me just a moment, gentlemen, being a chartered accountant, I always like to view the taxation system as being a mechanism available to us to improve any situation, and I would just like to read, into the record, the Yellowknife Chamber of Commerce policy position on taxation. This paper has been forwarded to the Canadian Chamber of Commerce and it is hoped that it will be adopted, in its entirety, by that body.

The Yellowknife Chamber of Commerce supports the position that all resident northerners, whether individuals or corporations, should bear their fair share of meeting the expenses of all levels of government through taxation.

The chamber also believes several opportunities are available to utilize the taxation mechanism in such a way as to spur development in frontier areas so that the north can assume its rightful place as an equal partner in confederation, without being dependent upon southern "handouts", while at the same time reducing or eliminating several inequities in the existing taxation mechanisms.

At present, there are considerable difference in the cost of living between the various regions of Canada, with the highest costs being in those regions of the country which can best be defined as "frontier", normally-isolated, sparsely-populated regions, with inadequate infrastructure development such as highways, bridges, airports, and/or railways.

The chamber believes the private sector, given adequate incentives, will create the opportunities and environment which would promote the settlement of those frontier areas, which settlement would, in turn, justify those infrastructure developments which would tend to lower the cost of living, in turn fostering other development. Government "make-work" projects and other disguised welfare schemes are self-perpetuating and offer no long-term solutions whatsoever.

At present, several employers, in both the public and private sector, provide special benefits to employees to offset the higher living costs such as subsidized housing, utilities, travel benefits and the like. However, such benefits are not available to all northerners, are applied inequitably, and their status, as taxable benefits, is constantly being reviewed by the taxing authorities. At the same time, the chamber believes these benefits are a necessary evil and their removal would only escalate living costs and further discourage both development and settlement in frontier regions.

• 1145

The chamber desires to substitute, for the present regime, a uniform system that is not only practical and equitable but also goal-oriented.

The recommendations are: 1) that a special abatement from income taxes payable—a "frontier-development abatement"—be granted to all resident northerners, both individuals and

## [Translation]

Excusez-moi un petit instant, messieurs; comme je suis comptable agréé, j'aime voir le régime fiscal comme un mécanisme permettant d'améliorer les situations. J'aimerais donc vous lire, pour le compte rendu, la position de la Chambre de commerce de Yellowknife en matière de fiscalité. Ce document a été envoyé à la Chambre de commerce du Canada, et nous espérons qu'il sera adopté en totalité par cet organisme.

La Chambre de commerce de Yellowknife endosse la position suivante: tous les résidents du Nord, que ce soit les particuliers ou les sociétés, doivent assumer une partie équitable des dépenses de tous les paliers de gouvernement, sous forme d'impôts.

La chambre croit également que plusieurs moyens nous permettent d'utiliser les mécanismes fiscaux de telle façon qu'ils favoriseront le développement dans les régions éloignées, afin que le Nord puisse prendre la place qui lui revient comme partenaire égal dans la Confédération, sans attendre les «miettes», qui viennent du Sud, tout en réduisant ou en faisant disparaître de nombreuses inégalités qui existent présentement dans le régime fiscal.

Il y a présentement des différences énormes dans le coût de la vie entre les diverses régions du Canada, les coûts les plus élevés se retrouvant dans ces régions définies comme étant des «régions éloignées», des régions habituellement isolées, peu peuplées, où les infrastructures de développement sont inadéquates, les autoroutes, les points, les aéroports et les chemins de fer, par exemple.

La chambre croit que le secteur privé pourrait, si on lui donnait les encouragements nécessaires, créer des possibilités et un environnement qui favoriseraient le développement et ces régions éloignées, développement qui, à son tour, justifierait des infrastructures, afin de réduire le coût de la vie et de permettre d'autres expansions. Les projets «favorisant le travail» du gouvernement, et d'autres projets de bien-être ne font que perpétuer la situation existante et n'offrent aucune solution à long terme.

Présentement, plusieurs employeurs du secteur privé et du secteur public offrent aux employés des avantages spéciaux pour compenser le coût plus élevé de la vie, sous forme de logements subventionnés, de services d'utilité publique, d'avantages pour les déplacements, etc. Cependant, ces avantages ne sont pas offerts à toute la population du Nord, ils ne sont pas donnés de façon équitable, et leur statut d'avantages imposables fait constamment l'objet de révision par les autorités de l'impôt. La chambre croit également que ces avantages sont nécessaires et que les faire disparaître ne pourrait que faire augmenter les coûts de la vie et décourager davantage le développement et l'établissement dans les régions éloignées.

La Chambre souhaite qu'au régime actuel soit substitué un système non seulement juste et pratique mais comportant également des objectifs.

Nos recommandations sont les suivantes: premièrement qu'un dégrèvement fiscal—un «dégrèvement pour activités dans les régions inexplorées»—soit accordé à tous les résidents

*[Texte]*

corporations; 2) that the amount of the frontier-development abatement be determined from time to time on the basis of a combination of development needs and cost of living considerations to ensure long-term planning in a responsible manner by both the public and private sector; 3) that the word "frontier" not be defined along strictly geographical lines but that population density and the desirability of long-term development be considered as well; 4) that the frontier development abatement be gradually reduced and ultimately eliminated on an area-by-area basis as development targets are met or adjusted at such time solely to make up for cost of living discrepancies.

That concludes our presentations, gentlemen. We would be pleased to answer any questions you might have.

**The Vice-Chairman:** Thank you for brevity and clarity, and I think it continues the theme that was started by our first witness this morning, at last in many of its major elements.

I would like to begin with a personal answer to the question that was asked by Alderman Sian in his brief, and I presume it is a question on behalf of the council, and if I could just read it into the record again: "Will this study effect some positive change with respect to the problem mentioned above, or is it just a diversionary tactic to take our minds off the imminent and pressing problems at hand?" I cannot answer that on behalf of a seven member task force; I can answer it personally and I will do so, and maybe Mr. McDermid will disagree or add or whatever. I do in the following context: I am a member of Parliament from the City of Calgary in the Province of Alberta. I have no sense, in the Parliament of Canada, today, that the opinions which I express on behalf of the people that live in my region, on the major issues of the day, are given any credence whatsoever or any consideration whatsoever in the determination of national public policy. The two major issues, I think, with which we deal, and have dealt with in the last year, in Ottawa, are the national energy program and the constitution. In both of those pieces of public policy, there is a tendency to centralize, rather than decentralize. There is clarity that decision-making which is taking place, and I think it is most clearly in the national energy program, is being made by people who are not close to the industry, who are not close to the development. Those decisions are producing a tragedy for the nation, in my view. It speaks to the tone of all of the briefs, today, that it is the people who live in a geographic region who are most likely to be in tune with the economic developments of a region, and if you do not somehow have a political system that allows the decision-making relevant to those developments to occur in that region, if you do not allow educational patterns to evolve and to develop that one more appropriate to that region, then you are going to have a great many more bad decisions.

So, I put that in the context of the work of this task force and I have to conclude that I can provide you with no sense of certainty that the conclusions of the task force will be listened to. That is the first.

*[Traduction]*

du nord, aux particuliers et aux sociétés; deuxièmement que le montant de ce dégrèvement soit recalculé périodiquement sur la base des besoins et du coût de la vie lié à ces activités afin que les secteurs public et privé puissent se livrer à une planification responsable à long terme; troisièmement que l'expression «régions inexplorées» ne corresponde pas strictement à des lignes géographiques abstraites mais à la densité démographique et à l'opportunité d'exploitation à long terme; et quatrièmement que ce dégrèvement soit progressivement diminué pour être totalement éliminé zone par zone au fur et à mesure que les objectifs d'exploitation sont réalisés ou ajustés chaque fois que des écarts dans l'indice du coût de la vie sont manifestes.

Ceci met fin à nos exposés, messieurs. Nous répondrons avec plaisir à vos questions.

**Le vice-président:** Je vous remercie d'avoir été aussi bref et aussi clair. Vous avez poursuivi le thème développé par notre premier témoin de ce matin, du moins en ce qui concerne les principaux éléments.

J'aimerais commencer par répondre personnellement à une question posée par le conseiller Sian dans son mémoire. Je suppose que cette question a été posée au nom du conseil municipal et j'aimerais de nouveau la citer: «Cette étude apportera-t-elle des solutions positives au problème susmentionné, ou s'agit-il simplement d'une tactique de diversion pour nous faire oublier les problèmes imminents et pressants qui se posent?» Je ne peux répondre au nom des sept membres du groupe d'étude, ma réponse ne peut être que personnelle, réponse que M. McDermid réfutera ou à laquelle il voudra ajouter quelque chose. Je le ferai dans le contexte suivant: Je représente au Parlement la ville de Calgary dans la province de l'Alberta. Dans le Parlement canadien d'aujourd'hui, j'ai l'impression que les opinions sur les principales questions du jour que j'exprime au nom de la population de ma région ne sont nullement prises en compte dans la détermination des politiques nationales. Les deux principales questions qui nous occupent, et qui nous ont occupé l'année dernière, à Ottawa, sont le problème énergétique national et la constitution. Dans le règlement de ces deux questions, la tendance est à la centralisation plutôt qu'à la décentralisation. Il est clair que les décisions, et je pense que c'est encore plus clair lorsqu'il s'agit du programme énergétique national, sont prises par des gens qui ne sont pas en contact étroit avec l'industrie, qui sont étrangers aux activités de ce domaine. A mon avis, ces décisions sont à l'origine d'une tragédie pour la nation. Tous les mémoires présentés aujourd'hui démontrent que ce sont ceux qui vivent dans une région géographique qui sont le plus susceptibles de comprendre les développements économiques de cette région, et l'absence d'un système politique permettant de prendre des décisions conformes à ces développements, l'absence de systèmes éducatifs conformes dans leur évolution aux besoins de cette région ne peuvent entraîner que des catastrophes.

Compte tenu du contexte de travail de ce groupe d'étude je ne peux vous assurer que ces conclusions seront écoutées. C'est mon premier point.



*[Text]*

I can provide you with no sense of certainty that any feeling that I have about what should be done in this country will appear in the form of a recommendation in a task force, because there are seven members and the majority shall rule, and that is what the recommendations will be.

I am comfortable, at the same time, in participating in the exercise, and I do not track back to the motivation; it is not necessary to wonder why we were formed, as a task force, for me to feel comfortable. I have suspicions sometimes that it is diversionary, but those are simply suspicions. But my comfort comes from the fact that 500 groups of people have taken the time and trouble to make a presentation to the committee. There is a residue from a public awareness of a problem which is increased and intensified by having a mechanism which forces those 500 groups to make a presentation, and I do not think that will drop. In other words, we have 500 groups across Canada that have had to put some hours into the problem, who are now more aware of the problem and who constitute an increased significant lobbying force for solutions to the problem. To that extent, I am comfortable with my own participation in the process, because regardless of government's intentions, the will of the people, ultimately, in a democracy, should prevail and there will be that residue. Certainly, the fact that we are hearing seven or eight briefs from the Yellowknife area, today, means that there is a residue that will be left in this community that is not a whole lot different than Thunder Bay or Windsor, Ontario or Calgary, Alberta.

• 1150

That is my answer, at least, and if you have other questions, let us . . . maybe John would like to add or subtract.

**Mr. McDermid:** All I can say is that God, I hope so. I hope it does effect some change—some very positive change, but as for guaranteeing it, we cannot do that. I am an optimist; I am not a pessimist. I will be one that will be hammering away at the government on this thing to . . . once the recommendations are in, they are not going to put them on the shelf. I do not think . . .

**Alderman Sian:** Perhaps if you were in the north, you would change your view from optimism to pessimism.

**Mr. McDermid:** Well, I can appreciate the pessimistic view. I sit two seats away from Mr. Nickerson and he does not mind letting his colleagues know about the frustrations of the north. He is very articulate when it comes to that. I think we all learn, to a certain degree, from that shared experience in the House of Commons with our colleagues who represent these various areas. I have shared some of the frustrations with Peter Ittinuar and spent many an hour chatting with him on the problems of the north as well. It is tough to envisage them a hundred per cent until you come up here, and I am sure I would have to live here for two or three years and experience the frustrations to get a full realization, but the sincerity with which that is given to us is not lost—believe you me, it is not lost. I, for one, hope we can effect some very positive change. One of the nice things about it is that it is a parliamentary recommendation and that we can continue to hammer away at

*[Translation]*

Je ne peux non plus vous assurer que mes idées quant à ce qui devrait être fait dans ce pays seront reflétées dans une des recommandations du groupe d'étude, dans la mesure où il compte sept membres et que c'est la majorité qui décidera du contenu de ces recommandations.

Simultanément, participer à cet exercice ne me gêne pas, et je ne me pose pas trop de questions quant aux motifs; je n'ai pas besoin de me demander pourquoi notre groupe d'étude a été formé pour me sentir à l'aise. Parfois je soupçonne qu'il s'agit d'un simple exercice de diversion mais il ne s'agit que de soupçon. Le fait que 500 groupes aient pris le temps et la peine de nous faire un exposé me conforte. Il restera toujours une sensibilisation du public à un problème qui a incité 500 groupes à se manifester. En d'autres termes, 500 groupes venant de tous les coins du pays ont consacré plusieurs heures à ce problème, groupes qui sont maintenant beaucoup plus sensibles aux problèmes et qui représentent une force importante réclamant des solutions. Dans cette mesure, ma propre participation à cet exercice ne me pose aucun problème car quelles que soient les intentions du gouvernement, c'est la volonté du peuple dans une démocratie qui en fin de compte prévaut et il restera toujours quelque chose. Il est certain que le fait d'entendre sept ou huit groupes de témoins de la région de Yellowknife aujourd'hui, démontre la sensibilisation à ce problème de cette communauté tout comme à Thunder Bay ou à Windsor en Ontario ou à Calgary en Alberta.

C'est ma réponse, la mienne en tout cas, et si vous avez d'autres questions, . . . John voudra peut-être ajouter ou retrancher quelque chose.

**M. McDermid:** Je dirais simplement: Je l'espère, grand Dieu. J'espère que cela entraînera des changements—des changements très positifs, mais nous ne pouvons le garantir. Je suis optimiste, je ne suis pas pessimiste. Je ne cesserai, personnellement, de harceler le gouvernement à ce sujet . . . une fois les recommandations présentées, ils ne pourront les mettre sous le boisseau. Je ne pense pas . . .

**M. Sian:** Si vous habitez le Nord, votre optimisme se changerait peut-être en pessimisme.

**M. McDermid:** Je peux comprendre les pessimistes. Le pupitre de M. Nickerson est à côté du mien et il ne se gêne pas pour faire connaître à ses collègues les frustrations du Nord. Il est très éloquent. Dans une certaine mesure, je crois qu'en partageant à la Chambre des communes l'expérience de nos collègues qui représentent ces diverses régions, nous apprenons tous beaucoup. J'ai partagé certaines de ces frustrations avec Peter Ittinuar et j'ai passé de nombreuses heures à discuter avec lui des problèmes du Nord. Il est difficile de les comprendre à 100 p. 100 tant qu'on n'est pas venu ici, et je suis certain qu'il me faudrait vivre ici deux ou trois ans pour vraiment comprendre ces frustrations, mais la sincérité avec laquelle elles nous sont communiquées n'est pas perdue—croyez-moi, elle n'est pas perdue. Personnellement, j'espère que nous serons responsables de changements très positifs. Ce qui est plaisant, c'est que c'est une recommandation parlementaire et que nous

[Texte]

the thing, since we all participated on it and have literally devoted our whole year to this project. I, for one, am not going to let it rest. I just refuse.

Can we get into questions now on ... rather than ...

**Mr. Hamer:** John, I would just like to elaborate strictly on a personal note here. The skepticism which we viewed, meaning the pro-development segment of our society, when we heard who was coming ... I could perhaps best couch this in terms ... during a CBC interview, prior to the appointment of Mr. Munro as the Minister of Northern Affairs, I was phoned and asked who I believed should be made Minister of Northern Affairs. And I said that I thought anybody but Warren Allmand. Mr. Erasmus was then interviewed immediately after me and said he thought Warren Allmand. So, the skepticism we shared was primarily due to the chairing of this committee. We all know where Mr. Allmand is coming from. I do not, at all, share those views of Mr. Allmand. I want it understood that some of us believe we should all be treated equally and that some of us are not more equal than others. I was chairman of the minor hockey tournament in town here, locally, last spring and the CBC telephoned me on this end and they wanted to know if we had people from outside the community participating, and I listed several outlying communities in Alberta, Saskatchewan and so on. They then asked me, were there any native children playing hockey, and I explained to them that all kids in hockey have to wear a hockey helmet with a mask and that we, honest to God, did not know what colour they were underneath and that we were therefore advised to treat everybody equally. I would ask that you leave here ... we want to be treated equally; we do not consider ourselves imported Europeans. We consider ourselves northerners sharing at least as much right as anybody else for ourselves and our children to participate in this economy and that in any decision you do take south, do not ignore the fact that there are some of us up here, perhaps, who do not enjoy the media that the other organizations enjoy, but who do favour development and who do favour equality.

• 1155

**Mr. McDermid:** Thank you very much. If I can direct my questions to the alderman for just a moment. You made a statement on page two that:

We ask for the same rights that are presently enjoyed by all other Canadians; namely, the right to have a measure of control over our own destiny.

What are you hinting at there? Are you hinting at provincial status? What are you saying in that one paragraph?

**Alderman Sian:** What I am hinting at is that there have been numerous other studies. I think, throughout the last few years, the positions of all the people of the Northwest Territories, whether they be Metis, Dene, Inuit, white, whether it be pro-development, against development, they have all been

[Traduction]

pourrons continuer à insister puisque nous y aurons tous participé et que nous y aurons littéralement consacré toute cette année. Personnellement, cela ne restera pas sans lendemain. Je m'y refuse.

Pourrions-nous maintenant passer aux questions ... plutôt que de ...

**M. Hamer:** John, j'aimerais faire une digression tout à fait personnelle. Le scepticisme que nous avons constaté, celui des promoteurs de notre société, lorsque nous avons entendu dire qui venait ... je ferais peut-être mieux de ne pas tourner autour du pot ... lors d'un programme de Radio-Canada, avant la nomination de M. Munro comme ministre des Affaires du Nord canadien, on m'a téléphoné pour me demander qui devrait être ministre des Affaires du Nord canadien, selon moi. J'ai répondu, n'importe qui sauf Warren Allmand. M. Erasmus à qui on a posé la question immédiatement après moi a répondu, Warren Allmand. C'est donc le choix du président de ce comité qui a principalement alimenté notre scepticisme. Nous savons tous d'où vient M. Allmand. Je ne partage pas du tout les idées de M. Allmand. Je veux qu'on sache que certains d'entre nous croient que nous devrions tous être traités sur un pied d'égalité que certains d'entre nous ne sont pas plus égaux que d'autres. Au printemps dernier, j'ai été le président d'un tournoi mineur de hockey dans cette ville, ici, localement, et Radio-Canada m'a téléphoné pour me demander s'il y avait d'autres communautés qui participaient à ce tournoi, et je leur ai donné la liste de plusieurs communautés en Alberta, en Saskatchewan etc. Ils m'ont demandé ensuite s'il y avait des enfants autochtones qui jouaient au hockey, et je leur ai expliqué que tous les enfants jouant au hockey doivent porter un casque et un masque et que, en toute honnêteté, nous ne savions pas quelle était la couleur des têtes ainsi recouvertes et qu'en conséquence, nous traitions tout le monde sur le même pied. Je voudrais qu'en passant ... nous voulons être traités sur le même pied; nous ne nous considérons pas comme des européens importés. Nous nous considérons comme des résidents du Nord ayant pour le moins les mêmes droits que tout le monde ainsi que nos enfants à participer à cette économie et lorsque vous prenez des décisions dans le Sud, n'ignorez pas notre existence, l'existence d'une organisation qui ne jouit peut-être pas de la même couverture des médias que d'autres, mais qui préconise le développement et l'égalité.

**M. McDermid:** Merci beaucoup. J'aimerais poser quelques questions au conseiller. Vous dites à la page 2 que:

Nous réclamons les mêmes droits dont jouissent actuellement tous les autres Canadiens; à savoir, le droit d'exercer un certain contrôle sur notre propre destin.

Que sous-entendez-vous par là? Le status provincial? Qu'entendez-vous exactement?

**M. Sian:** Je sous-entends que de nombreuses autres études ont été faites. Je crois qu'au cours dernières années les positions de toutes les populations des Territoires du Nord-Ouest, qu'il s'agisse des Métis, des Dénés, des Inuit, des Blancs, qu'ils soient pour le développement ou contre le développement, ont



[Text]

stated clearly to the federal government. I really believe, when all this gets back there, it just sits someplace on the shelf and it does not matter what view is represented by anybody. It is totally ignored. The federal government has its own tunnel vision with what it expects to do with the Northwest Territories and until we, as a totality, all the people, have some type of representation in the decision-making process, then I really think the frustration will continue, and that was what I was hinting at.

**Mr. McDermid:** Okay. How do you suggest, then, that you have participation in the decision-making process?

**Alderman Sian:** Certainly, the working towards provincial status. I think all northerners should share in our resources, and again, I keep referring back to the government, because we do not have this type of control. It seems that any input coming from anybody throughout the Northwest Territories has absolutely no effect. So, I keep relating back to that one point.

**Mr. McDermid:** Your next paragraph on page two... pardon me; on page three, three is the one I want. The second paragraph on page three.

One of the major weaknesses in our educational system, which contributes to the shortage of trades and professional people, is the lack of career exposure at our high school level.

Are you talking about an informed guidance program within the secondary-school level? Are you talking about a co-operative education program, where the students in secondary schools might go out and spend a week or two working on the job in industry, manufacturing, commercial, whatever it may be, as part of that secondary school curriculum and be given credit towards their graduation? What are you getting at there?

**Alderman Sian:** I think statistics will certainly prove that the number of drop-outs, the people who change occupations two or three years out of school certainly identifies that when they get in or they leave the educational process, they do not have any idea what type of work they want to do, or anything. I am speaking of a career orientation program—an accredited one—that would work towards your matriculation or graduation. It should be a three-year thing brought into the schools. There is more to industry than just doctors and lawyers and engineers; there is all the support staff; there are technical agencies now, and I believe, when people come out of high school, they do not have a true understanding of the total picture. I think somehow, by an accredited course in high school, when they understand the workings of industry and the positions available, they would be more prepared to make a career decision than they presently are now.

• 1200

**Mr. McDermid:** Well, then, your recommendation is a guidance course within the school. We have been getting testimony as we have crossed this country that there has to be more hands-on experience.

[Translation]

toutes été exposées clairement au gouvernement fédéral. Je crois sincèrement que lorsque ces études sont terminées, elles sont tout simplement oubliées et qu'on ne tient absolument pas compte des points de vue exprimés. Ils sont totalement ignorés. Le gouvernement fédéral a sa propre vision du destin des Territoires du Nord-Ouest et tant que l'ensemble de nos populations ne sera pas représenté chaque fois qu'une décision est prise, j'estime réellement que ces frustrations se perpétueront. C'est ce que je voulais dire.

**M. McDermid:** D'accord. Que proposez-vous, alors, pour participer à ces prises de décisions?

**M. Sian:** Il y a, bien entendu, le statut provincial. Je crois que tous les résidents du Nord devraient avoir leur part de nos ressources, et une fois de plus, je reparle de gouvernement, car nous ne possédons pas ce type de contrôle. Il semble que la simple participation de représentants des Territoires du Nord-Ouest n'ait absolument aucun effet. C'est la raison pour laquelle je reviens toujours à ce point.

**M. McDermid:** Dans le paragraphe suivant à la page 2... pardon, à la page 3, c'est celui que je veux. Le deuxième paragraphe à la page 3.

Une des principales faiblesses de notre système éducatif qui contribuent à la pénurie d'ouvriers professionnels et qualifiés, est le manque de renseignements professionnels au niveau secondaire.

Voulez-vous parler d'un programme d'orientation au niveau secondaire? Voulez-vous parler d'un programme d'éducation coopérative où les élèves du secondaire pourraient travailler pendant une semaine dans le secteur industriel, manufacturier, commercial, ou autre, dans le cadre de leur programme scolaire et que cela correspondrait à un crédit de fin d'études? Que voulez-vous?

**M. Sian:** Je crois que le nombre de marginaux, de ceux qui changent sans cesse de profession pendant les deux ou trois ans suivant les études, démontrent clairement qu'à la sortie de l'école, ils n'ont aucune idée du genre de travail qu'ils veulent faire, aucune idée sur rien. Je veux donc parler d'un programme d'orientation professionnelle, programme accrédité, qui compterait pour l'obtention du diplôme de fin d'études. Il faudrait que ce programme s'étale sur trois ans. Il n'y a pas que des médecins, des avocats et des ingénieurs; il y a le personnel de soutien, il y a maintenant des agences techniques, et je crois que ceux qui ont terminé leurs études secondaires ne réalisent pas véritablement la situation d'ensemble. Je crois qu'un cours secondaire avec crédit, leur faisant mieux comprendre les rouages de l'industrie, les postes disponibles, les prépareraient mieux à prendre une décision professionnelle qu'à l'heure actuelle.

**M. McDermid:** Vous recommandez donc un cours d'orientation au sein de l'école. De nombreux témoins nous ont souligné la nécessité d'une expérience pratique accrue.

## [Texte]

I can sit here and tell you how wonderful I am, what a great guy I am, but until you have had a period of time with me to assess that and to actually work alongside of me at work or meet with me socially, you really cannot form that opinion. I can tell a person how wonderful it is to work on an assembly line, but until they go into that factory and actually do the job, do they really know? That is why I am getting at the co-operative-education thing. That is why I am saying: Hey, let us take that high-school student and as part of the curriculum, let us put him into the work force; let us talk the local businesses through the chamber of commerce into providing a slot within their business for high-school students to get first-hand experience with the program as part of the high-school curriculum so that they do have that job experience. They have a feel for what that person that George was talking about, that authority at the head of the classroom, telling him this is the way it is, instead of sending them out into the force to have the hands-on experience.

Does that make sense to you? Is it feasible in a city like Yellowknife?

**Mr. Sian:** Certainly to some degree it makes sense. We do have problems. In utopia that is an ideal solution if you can give the person exposure to all different types of industry, but, in a community of 10,000, there is absolutely no exposure to the oil industry. You have some to the mining industry. How far can you take this? You cannot give them exposure to everything. I think industries can be subdivided into courses so that the students at least have some measure of understanding of what goes on within that industry and there is just not the person sitting up at the top and the guy down at the bottom doing all the shovel work.

Community involvement with bringing the students in is a good idea, but I still think there has to be the program there.

**Mr. McDermid:** Yes, all right. I am not saying that we do not have guidance programs; I think they are very important. I agree with you, they have to be taught at a much younger age than they are now. I do not think there is any doubt about that.

A community college of the north located in Yellowknife is one of the very strong recommendations, both from your brief and from the Chamber of Commerce, and I gather that filters down through all the other representations that are made that we have not yet had an opportunity to read.

What do you envisage this community college is to teach? Do you envisage it as a wide-ranging number of subjects or specializing in perhaps a few areas that are important to the north? Do you feel that you can attract the qualified educators to handle the specific courses? I kind of chuckled when I read that professionals could update themselves with courses at the community colleges because the professionals that I know in my community have all the opportunities in the world to update themselves on the professions, but they still like to take that trip to Vancouver for the course offered there or the trip to—I am being maybe a little facetious now when I say Las Vegas,—but I am not too far wrong—for the course that is offered there for the week. I just chuckled when I read that to

## [Traduction]

Je peux très bien vous dire que je suis merveilleux, que je suis un type formidable, mais tant que vous n'aurez pas pu en juger vous-même, tant que vous n'aurez pas travaillé à mes côtés ou que vous ne me connaîtrez pas socialement, vous ne pouvez véritablement former une opinion. Je peux dire à quelqu'un qu'il est merveilleux de travailler sur une chaîne de montage, mais tant qu'il n'aura pas travaillé dans une usine, le saura-t-il vraiment? C'est la raison pour laquelle j'insiste sur cette éducation coopérative. C'est la raison pour laquelle je dis: «Prenons cet élève du niveau secondaire et dans le cadre de son programme associons-le à la population active; persuadons les entreprises locales par l'intermédiaire des chambres de commerce d'ouvrir des postes aux élèves du secondaire pour qu'ils acquièrent une expérience directe dans le cadre de leur programme scolaire.» Ils ont de l'estime pour cette personne dont George parlait, cette autorité à la tête de la classe qui leur dit comment sont les choses plutôt que de les envoyer à l'extérieur acquérir une expérience pratique.

Cela vous semble-t-il logique? Est-ce faisable dans une ville comme Yellowknife?

**M. Sian:** C'est tout à fait logique jusqu'à un certain point. Nous avons des problèmes. Mettre un élève en contact avec toutes sortes d'industries, est une solution idéale mais utopique. Nous ne sommes que 10,000. Les possibilités avec l'industrie pétrolière sont nulles. Avec l'industrie minière, c'est un peu mieux. Jusqu'où peut-on aller? On ne peut familiariser l'élève avec tous les secteurs. Je crois que les secteurs industriels peuvent être subdivisés en cours afin que les élèves aient un minimum de connaissances de ce qui se passe dans ces secteurs et qu'il n'y a pas simplement quelqu'un assis tout là-haut et quelqu'un tout en bas qui joue les terrassiers.

La participation de la collectivité avec les élèves est une bonne idée, et je pense toujours qu'il faut un programme.

**M. McDermid:** D'accord. Je n'exclus pas les programmes d'orientation, ils sont très importants. Je suis d'accord avec vous, cet enseignement doit être dispensé à un âge beaucoup plus jeune qu'à l'heure actuelle. Cela ne fait aucun doute.

L'ouverture d'un collège communautaire du Nord situé à Yellowknife est une de vos très fortes recommandations, recommandations qu'on retrouve dans votre mémoire et dans celui de la Chambre de commerce, et je suppose qu'on doit la retrouver dans tous les autres mémoires que nous n'avons pas encore eu l'occasion de lire.

Que devrait enseigner ce collège communautaire? Envisagez-vous un grand éventail de manières ou la spécialisation dans les domaines qui sont importants pour le Nord? Pensez-vous pouvoir attirer les enseignants qualifiés pour dispenser ces cours particuliers? J'ai doucement rigolé lorsque j'ai lu que les professionnels pouvaient mettre à jour leur connaissance grâce aux cours offerts par les collèges communautaires car les professionnels que je connais dans ma communauté ont toutes les occasions du monde de mettre à jour leur connaissance, mais ils aiment bien faire le voyage à Vancouver pour suivre le cours qui y est offert ou le voyage à—j'exagère peut-être un peu lorsque je dis Las Vegas, mais pas tellement, pour suivre le cours d'une semaine qui y est offert. J'ai rigolé quand j'ai lu



## [Text]

think the professionals would stop travelling once courses were provided there, but I am being facetious.

• 1205

How do you envisage this community college? Either one of you can jump in on that because I know you are both very interested in it.

**Mr. Hamer:** John, I am a professional and with regard to the professional-development courses and whatnot, it is easy enough for a person in Calgary to get on an airplane to Vancouver to pick up a course; it is damn tough from up here. A person, to take the professional-development courses, that he or she requires in any profession, pretty well has to look at spending his or her holidays at it, and they have to have one hell of an understanding wife, husband and family to watch him or her go inside the university every day, so I could not disagree more with your whole thinking on that line.

In the field I am most familiar with, CA's, in the Yukon and northern British Columbia, they are receiving now, these courses identical to what we are suggesting but with satellite communications. We would be bringing people in . . .

**Mr. McDermid:** That is an updating course you are talking about?

**Mr. Hamer:** Yes. We would be bringing people in who would provide us with these courses on various video presentations, and I am certain you are familiar with these.

The other things which I would envisage being taught in these schools are those things which are now being taught by the RIA's and CGA's by correspondence in many instances. They would have, actually, a hands-on experience, teaching people right up to the CGA or RIA level and teaching in the college there with satellite communications beamed out to outlying areas. Whether the individuals pursue to the end of their careers, the CGA or RIA, the basics in accounting and bookkeeping are sadly, sadly lacking up here. It is to me one of the root causes for many of the problems that we do have in the north. People do not understand the basics of business.

I can give you an example. At one time the firm I was with was hired by the federal government to go in and establish a small retail outlet in a northern community. They had hired what they felt to be the best individual in that town and they asked me to put in a fairly elaborate costing system for a small operation. I went up there with the intentions of keeping, you know, the "kiss" formula, "keep it simple, stupid, and I was going to have a simple voucher system. Without going into

## [Translation]

cela, à la pensée que les professionnels cesseraient de se déplacer, une fois que les cours leur seront offerts là-bas, mais je blaguais quelque peu.

Comment envisagez-vous ce collège communautaire? L'un ou l'autre d'entre vous peut répondre à cela, car je sais que vous y êtes tous les deux vivement intéressés.

**M. Hamer:** Monsieur McDermid, je suis un professionnel, et pour ce qui est des cours de perfectionnement, et autres, s'adressant aux professionnels, il est assez facile, pour quelqu'un qui habite à Calgary, de se rendre à Vancouver par avion et d'y suivre un cours, mais il est diablement difficile de le faire depuis ici. Si quelqu'un souhaite s'inscrire à des cours de perfectionnement professionnel dont il ou elle a besoin, dans quelque profession que ce soit, il doit envisager d'y consacrer ses vacances et doit pouvoir compter sur une très grande compréhension de la part de son époux ou de son épouse et de sa famille, étant donné qu'il devra se rendre à l'université tous les jours. Je suis donc tout à fait en désaccord avec ce que vous pensez sur cette question.

Au sujet du groupe que je connais le mieux, celui des comptables agréés, au Yukon et dans le nord de la Colombie-Britannique, ces derniers reçoivent actuellement des cours identiques à ceux que nous proposons, mais au moyen de communications par satellite. Quant à nous, nous ferions venir des gens . . .

**M. McDermid:** C'est d'un cours de perfectionnement que vous parlez?

**M. Hamer:** Oui. Nous ferions venir des gens qui dispenseraient ces cours au moyen de divers exposés sur écran magnétoscopique, technique que vous connaissez certainement.

Pour ce qui est des autres sujets qui, d'après moi, pourraient être enseignés dans ces écoles, ils sont déjà offerts par des comptables agréés et des comptables en administration industrielle, souvent par correspondance. En tant qu'enseignants, ces derniers feraient profiter leurs élèves de leur expérience directe et d'une formation correspondant au niveau des comptables agréés ou des comptables en administration industrielle, dispenseraient leur formation aux collèges, tout en permettant aux régions éloignées de la suivre par satellite. Que les élèves inscrits suivent des cours jusqu'à la fin de leur carrière de comptable ou non, les carences des connaissances en matière de comptabilité et de tenue de livres sont malheureusement très accusées là-bas. A mon avis, c'est une des raisons des nombreux problèmes que nous connaissons dans le Nord. Les gens ne comprennent tout simplement pas les éléments fondamentaux du monde des affaires.

Je puis vous donner l'exemple de cela. Une fois, l'entreprise pour laquelle je travaillais fut chargée par le gouvernement fédéral d'établir un petit commerce de détail dans une communauté du Nord. On avait fait appel à celui qui paraissait être le plus qualifié pour s'occuper de la question, et on m'a donc demandé de mettre sur pied un système assez poussé d'établissement des coûts, conforme aux besoins d'une petite entreprise. Je me suis donc rendu là avec l'intention d'en rester à un

[Texte]

detail, one part is filed alphabetically, one part is filed numerically, and that is all a person has to know.

I began by teaching the individual what the alphabet was and you can appreciate this is something you do not encounter when you go to the suburb of Calgary, where I am from. But more than that, there are . . .

**Mr. McDermid:** You would be surprised.

**Mr. Hamer:** Okay. Right now, it is enormously expensive for people to send their children south. We have had a pretty fantastic debate up here regarding who gets their way paid out and things of this nature.

Without going into the details there, there are some of us who, if this is pursued to the long end, will be stuck with having to pay their way out or the kids might have to pay the loans back. It becomes very costly. If they could take the first-year level here, such as say the Grant MacEwen College in Calgary, which would be acceptable to the University of Calgary, should they go there for the second year, for instance, just a very general program, without getting into anything mechanical or anything advanced. But we would want it to be accredited so that it could be utilized in the south.

It would be of enormous benefit here. If you locate it anywhere else, I could see where it is not going to work because perhaps two thirds or three quarters of the professionals in the north are located, here, and the people who would be apt to be taking those courses for the most part are also located here. You are probably right. I do not think I would get on an airplane to go to a small community for a course, for instance. I am speaking honestly for myself.

**Mr. McDermid:** But that is a very small part of a community college.

**Mr. Hamer:** Yes, I know.

• 1210

**Mr. McDermid:** If you establish a community college, it is a tremendous job. Most community colleges that I have had experience with, in various areas, specialize in certain trades, professions, whatever it may be. The same course is not offered at every community college.

**Mr. Hamer:** We are not asking for the Taj Mahal; we are asking for a . . .

**Mr. McDermid:** My point is this. If you had one here, what courses would you be offering, other than your updating and so on? What would you concentrate on? What would the community college of Yellowknife be noted for?

**Mr. Hamer:** I would suggest that that would be a subject of debate amongst the various people who would be presenting it

[Traduction]

système simple, fondé sur une pièce comptable. Sans donner trop de détails, selon cette formule, on remplit une partie de la pièce par ordre alphabétique, et l'autre, par ordre numérique, et c'est tout ce qu'il faut savoir.

J'ai commencé par enseigner l'alphabet à la personne chargée de s'occuper de la question. Or, vous conviendrez que ce n'est pas le genre de problèmes qu'on rencontre lorsqu'on se rend dans une banlieue de Calgary, comme celle d'où je viens. A part cela, cependant, il y a . . .

**M. McDermid:** Vous seriez étonné.

**M. Hamer:** Très bien. A l'heure actuelle, il en coûte extrêmement cher aux habitants du Nord d'envoyer leurs enfants dans le Sud. Nous avons même eu des discussions assez épiques quant à savoir qui se ferait payer le voyage vers le Sud, et aussi à propos de questions connexes.

Sans donner trop de détails, ici, si la situation actuelle se poursuit indéfiniment, certains d'entre nous devront payer leurs voyages, ou bien nos enfants, ou encore, nous devrons rembourser les prêts qui nous auront été accordés à cette fin. Tout cela devient très cher. Par conséquent, si on pouvait suivre les cours de première année ici, selon la formule utilisée au collège Grant MacEwen de Calgary, si les cours qu'on dispensent ici étaient reconnus par l'université de Calgary, cela aiderait les élèves s'ils décidaient de s'inscrire à un programme général en deuxième année, par exemple, sans se lancer dans un domaine trop mécanique, ou avancé. Quoi qu'il en soit, nous aimerions que ces cours soient accrédités, afin qu'ils puissent servir une fois qu'on est rendu dans le Sud.

Cela nous aiderait énormément que de nous accorder cela. Si l'on situe le lieu d'enseignement ailleurs, je crois que cela ne fonctionnera pas, car les deux tiers ou les trois quarts des professionnels du Nord vivent ici, ainsi que la plupart des gens qui sont en mesure de suivre ces cours. Vous avez probablement raison, je ne crois pas que je prendrais l'avion pour me rendre dans une petite collectivité pour y suivre un cours. En fait, c'est mon avis.

**M. McDermid:** Mais cela ne constitue qu'une très petite partie d'un collège communautaire.

**M. Hamer:** Oui, je le sais.

**M. McDermid:** C'est une entreprise de très grande envergure que d'installer un collège communautaire. La plupart de ces établissements que je connais se spécialisent dans divers domaines, dans certains métiers, quels qu'ils soient. On n'offre pas le même programme dans chaque collège communautaire.

**M. Hamer:** Nous ne demandons pas qu'on nous construise le Taj Mahal; ce que nous demandons, c'est . . .

**M. McDermid:** Là où je veux en arriver, c'est que si vous en aviez un ici, quels autres cours offririez-vous, à part ceux de perfectionnement, etc? Dans quels domaines vous spécialiserez-vous? Qu'est-ce qui distinguerait le collège communautaire de Yellowknife?

**M. Hamer:** Je suis d'avis que les divers témoins présents ici aujourd'hui en discuteraient. Bien entendu, j'ai des préjugés, et je suis certain que chaque autre professionnel en a aussi.



[Text]

today. I naturally have my biases. I am sure every other professional would have his or her biases.

**Mr. McDermid:** How many CA's will the north support?

**Mr. Hamer:** Probably double or triple what we have today.

**Mr. McDermid:** You are that busy, are you?

**Mr. Hamer:** Yes.

**Mr. McDermid:** But now many are here now?

**Mr. Hamer:** I am sorry, I do not know the numbers of the other organizations. I know there are just a few dozen of us.

**Mr. McDermid:** But if there are just a few dozen—let us say there is . . .

**Mr. Hamer:** No, no; we are the smallest, I am sure, in terms of numbers and courses being taught. It is into the hundreds when you take the RIA's, CGA's and things of this nature, but whether or not persons eventually come out with those professional designations, does not matter to me so much as the fact that they would have that exposure to some of the basics, and it is the basics which I would like to see taught in this college where the need would be identified the most. What would be the most practical benefit which at the same time would give them that accreditation to a southern university.

**Mr. McDermid:** Okay. The point is that that has not been looked into yet, right?

**Mr. Hamer:** That is correct.

**Mr. McDermid:** Okay, that is fair enough. Jim, do you want to jump in here, because we are really running late.

**The Vice-Chairman:** Yes, we got off to a bit of a slow start but we keep extending—the staff does have to have lunch and we have to start in again at 2 o'clock. We have one more presentation this morning.

I have two or three things that I would like to discuss with you and make sure we get on the public record. You have been here for part of the earlier testimony.

How important is it in terms of developing education in the north—which is the basic building block for the skills part of our mandate—how important is it in your view that some money go into the two aspects of change which we have discussed earlier today, the development of better curriculum material, more relevant curriculum material, through the school system so that there might be more eagerness to learn and some change in models, such as ways of teaching and so on? Would you concur that money spent in that direction might be useful in the long range? I guess I sit here with that sense of certainly that the further north you go in Canada, you run into an increasing, basic, illiteracy problem that is historical in nature. There have not been, as someone said earlier today, the little red schoolhouses for so many years, in so many communities, and so when we look at the development of a work force for the modern age, the lack of that basic education

[Translation]

**M. McDermid:** Combien de comptables agréés le Nord peut-il absorber?

**M. Hamer:** Probablement le double ou le triple de ce que nous avons aujourd'hui.

**M. McDermid:** Vous êtes aussi occupés que cela?

**M. Hamer:** Oui.

**M. McDermid:** Mais combien y en a-t-il à l'heure actuelle?

**M. Hamer:** Je m'excuse, mais j'ignore combien il y en a qui font partie des autres organismes. Toutefois, il n'y en a que quelques douzaines qui font partie de la nôtre.

**M. McDermid:** Mais s'il n'y en a que quelques douzaines, supposons qu'il y en a . . .

**M. Hamer:** Non, non, c'est notre organisme qui regroupe le moins de monde et qui offre le moins de cours. Pour ce qui est des comptables en administration industrielle et des comptables agréés, etc., il faut compter des centaines de personnes. Quoi qu'il en soit, ce qui me paraît être important, c'est moins que les personnes puissent obtenir un titre professionnel, mais qu'elles puissent apprendre certaines connaissances fondamentales. Or, ce sont ces connaissances que j'aimerais voir enseignées au collège, car c'est ici que le besoin est le plus aigu. C'est donc une telle mesure qui nous donnerait le plus d'avantages pratiques et qui, en même temps, nous permettrait d'acquérir l'accréditation d'une université du Sud.

**M. McDermid:** C'est bien. Ce qu'il faut retenir, c'est que cela n'a pas encore été étudié, c'est bien cela?

**M. Hamer:** C'est exact.

**M. McDermid:** C'est bien. Monsieur Hawkes, voulez-vous intervenir ici, car nous commençons à manquer de temps.

**Le vice-président:** Oui, nous avons démarré assez lentement, mais nous allongeons les heures. Or, il faut que le personnel ait le temps de déjeuner, puis nous devons reprendre à 14 heures. Il nous reste un exposé à entendre ce matin.

J'aimerais discuter de deux ou trois choses avec vous, afin que cela soit consigné. Vous avez assisté à une partie des autres témoignages aujourd'hui.

Il est question de faire progresser l'enseignement dans le Nord, car cela constitue une condition indispensable de l'apprentissage technique relevant de notre mandat. A cet égard, quelle importance prend à vos yeux le fait qu'on affecte des crédits aux deux domaines dont nous avons discuté plus tôt aujourd'hui, soit l'élaboration de programmes scolaires plus pertinents et meilleurs, et ce, dans le système scolaire, afin que cela suscite davantage d'intérêt chez les élèves et qu'on ait envie de modifier les formes d'enseignement, etc.? Estimez-vous qu'à long terme, les sommes affectées à cette entreprise porteront fruit? Pour ma part, je crois que plus on se dirige vers le Nord du Canada, plus on est en butte à un problème de base, celui de l'analphabétisme, qui découle de conditions historiques. Quelqu'un l'a précisé plus tôt aujourd'hui, cela fait déjà longtemps que dans bon nombre de collectivités, il n'y a plus de petite école de campagne. Par conséquent, lorsqu'on

## [Texte]

precludes the possibility of adequate training for the modern kinds of technology that relate to mining or whatever.

I guess I would like comment on that, and perhaps I could go to my next question and you could deal with both at once.

If you accept as an assumption the scarcity of resource—okay—where should the first efforts be directed towards the kind of junior college post-secondary, which is in your brief, or to more directly tackling the basic illiteracy problem? If you were trying to phase in the utilization of resources, what advice would you give to us?

**Mr. Hamer:** We are a global village. It is just as essential for us to know the three R's, here, as it is anywhere else in the world. We have to have certain basics so that we do enjoy a certain mobility within Canada.

• 1215

I sit on several boards where we deal directly with the problem. We will have somewhere in the neighbourhood of 15 to 20, 17 or 18-year-old kids sitting in a Grade 7 school, in town, here, and they are thinking of quitting. They will never get by Grade 7 and what is going to happen to these people? I have dealt with this in concrete terms. We are suggesting that the best way to give these people practical training is to have a certificate at a time, a one-month-type-course certificate at a time, as they learn how to maybe type or as they learn how to operate a lathe, as they learn how to tune an engine. You would have a certificate at a time given to them so that they could see a short participation in the education field where they would emerge with a piece of paper which would hopefully help get them a job and would keep them in the school system longer.

You are getting away from the fact that they have to sit here and look at 25 courses in three or four years or in some cases maybe 10 years before they will ever get it and they leave the system. There is a tremendous problem in the younger primary grade levels here with truancy and what-not. I think the fault lies in the fact that the kids cannot identify with the need for what it is they are learning and that identification is lacking because they do not have any directions in their lives as to what they want to do or where they are going or why they are going where they are going. I do not think pouring money into that will offer any solution at all. I think it is a question of just trying to give them the initiative so that education becomes a goal-oriented thing and not a necessary thing. I can certainly understand why some of them think what they are learning is a waste of time. I felt the same way and I am sure you felt the same way.

## [Traduction]

envisage la formation d'une main-d'œuvre en fonction de notre époque, les carences au niveau de l'enseignement fondamental empêchent qu'on puisse envisager d'offrir une formation appropriée au monde technologique moderne, que ce soit dans le domaine minier ou autre.

J'aimerais avoir vos observations là-dessus. Cependant, j'aimerais peut-être poser la question suivante, puis vous laisser répondre aux deux.

Si vous acceptez l'hypothèse de la rareté des ressources, où devons-nous d'abord diriger nos efforts, vers la création d'un collège post-secondaire, comme le préconise votre mémoire, ou vers la solution du problème fondamental de l'analphabétisme? Si c'était vous qui essayiez d'utiliser progressivement les ressources, quel conseil nous donneriez-vous?

**M. Hamer:** Nous vivons dans un village planétaire. Il est donc aussi essentiel pour nous d'acquérir les connaissances fondamentales que ce l'est pour qui que ce soit ailleurs dans le monde. Nous devons avoir ces connaissances, afin que nous puissions aller ailleurs au Canada sans problème.

Je siège au sein de diverses commissions, où nous nous occupons directement de ce problème. Il y a des enfants de 15 à 20 ans qui sont en septième année, à l'école de notre ville, et ils songent à abandonner. Ils ne réussiront même pas la septième année; que leur arrivera-t-il? Pour ma part, je me suis déjà occupé de la question de façon concrète. Nous sommes d'avis que la meilleure façon d'offrir à ces gens une formation pratique, c'est de leur donner un certificat à la fois; par exemple, leur faire suivre un cours d'un mois couronné par un certificat, un cours leur montrant comment taper à la machine ou comment faire fonctionner un tour, ou encore comment faire la mise au point d'un moteur. Les élèves recevraient un certificat à la fois, ce qui leur donnerait une reconnaissance tangible, après une courte fréquentation, et cette formation les aiderait peut-être à obtenir un emploi, ce qui, à son tour, les inciterait peut-être à demeurer plus longtemps à l'école.

On s'éloigne ainsi du système selon lequel il faut envisager de suivre 25 cours répartis sur trois ou quatre ans, ou même sur dix ans, parfois, avant qu'on obtienne un diplôme et qu'on quitte le milieu scolaire. Nous connaissons d'énormes problèmes d'absentéisme chez les jeunes du niveau primaire. A mon avis, cela tient au fait que ces enfants ne peuvent comprendre la nécessité de tout cela, ni s'identifier à cela. Or, si cette identification est inexistante, c'est parce que ces élèves n'ont aucune idée de ce qu'ils veulent faire dans la vie, ni où ils iront, ni encore pourquoi ils font ce qu'ils font. Pour ma part, je ne crois pas que le fait d'accorder beaucoup d'argent au système d'enseignement résoudra quoi que ce soit. Je crois qu'il faut plutôt essayer de leur donner l'esprit d'initiative, afin que l'enseignement devienne orienté en fonction d'un but, qu'il ne se contente plus d'être quelque chose de nécessaire. Je vois certainement pourquoi certains d'entre eux estiment que ce qu'ils apprennent est une perte de temps. Moi aussi, j'ai déjà pensé cela, et je suis certain que vous avez eu la même impression.



## [Text]

As for the postsecondary education thing, I think that what would, if only in certain small ways, sort of give us a goal for these kids to aim at; that they want to get to this level. So that money would not be wasted. I do not believe any money spent on education is ultimately going to be wasted. And it should probably be the primary trend in the north. But I feel that much of the needs, up here, require common-sense solutions and all the money in the world cannot give you common sense.

**Mr. Sian:** I agree partially with what Ter has said. I think there is a need to attack the illiteracy problem and I do not profess to be an expert in the field but I do think there are social conditions which certainly have to be studied in our northern communities to really understand why the education process stops so soon.

I think part of the problem lies in the curriculum. I think money should be spent to bring the history of the Northwest Territories and our involvement into the picture and to have it taught in our schools. I think, if you make the curriculum more interesting, then you are going to keep, obviously, the people there a little longer. I myself, going through school had a tough time identifying with Mesopotamia and what it had to do with the Northwest Territories. But I was told this is important. I think the grass roots is what should be taught and from there, once you have captured the interest of the younger people, then I think, through this method, you can attack the illiteracy problem.

**The Vice-Chairman:** It was just whispered in my ear, we should congratulate you on remembering Mesopotamia. Most of us do not.

**Mr. Hamer:** I have four kids in the school system, today, and one of the boys is learning how to herd reindeer in Lapland and I fail to see what relevance that might have for him. So it is a never-ending thing. Somebody, somewhere, probably thinks it is relevant but I certainly do not.

**The Vice-Chairman:** One last question and to Mr. Hamer specifically. You have given us suggestions which I have heard from Dave Nickerson and Frank Oberle at least, relative to the taxation system and its impact on northerners. We have a recommendation which I believe is under active consideration by all members of our task force—certainly by some of us—relative to the tax system and I would like your opinion on it. In its shortest form, it runs as follows: if we were to view the individual tax payer as a business and apply the basic business-taxation principles to the individual tax payer, we would arrive at a position where the taxation system could reward individuals for investing in self as a capital expenditure. That is the write-off provisions. And that, you can see, impacts on our mandate as to what Canada should do in the training sense. It would be thrusting back towards the individual a sense of responsibility to develop themselves as a potential productive member of the work force and using the taxation system to reward them. For some of us, that is more wisdom than a

## [Translation]

Pour ce qui est de l'enseignement post-secondaire, je crois que cela créerait un objectif à atteindre pour ces derniers, aussi modeste qu'il soit. Ils voudront peut-être atteindre ce but. Par conséquent, les crédits accordés à ce niveau ne le seraient pas en pure perte. De toute façon, je ne crois pas que les sommes dépensées au titre de l'enseignement, quel qu'il soit, puissent l'être en vain. D'ailleurs, cette tendance devrait être prioritaire dans le Nord. Cependant, j'estime que bon nombre de nos besoins exigent des solutions pratiques et imbues de bon sens, et tout l'argent du monde ne peut vous donner ce bon sens.

**M. Sian:** Je suis partiellement d'accord sur ce qui vient d'être dit. J'estime toutefois qu'il est nécessaire de s'attaquer au problème de l'analphabétisme, et bien que je ne sois pas expert dans ce domaine, j'estime qu'il faut étudier certaines des conditions sociales des collectivités du Nord, pour comprendre vraiment pourquoi on quitte l'école si tôt.

A mon avis, cela tient en partie aux programmes offerts. Je crois donc qu'il faudrait consacrer certaines sommes à l'enseignement de l'histoire des Territoires du Nord-Ouest et à notre évolution, dans nos écoles. Si le programme était plus intéressant, il ne fait pas de doute que cela retiendrait les élèves un peu plus longtemps. Moi-même, lorsque j'étais élève, j'avais de la difficulté à m'identifier à la Mésopotamie et à créer un lien entre cela et les Territoires du Nord-Ouest. On me disait cependant que c'était important. Quant à moi, j'estime que c'est ce qui se passe à la base, chez nous, qu'on doit enseigner, pour ensuite s'attaquer au problème de l'analphabétisme, une fois qu'on aura retenu l'intérêt des jeunes.

**Le vice-président:** On vient de me chuchoter qu'on devrait vous féliciter de vous souvenir de la Mésopotamie, car la plupart d'entre nous ont oublié cela.

**M. Hamer:** J'ai quatre enfants à l'école, et l'un de mes garçons étudie comment l'on attrape les rennes en Laponie, et j'ai bien de la difficulté à voir quelle signification cela peut avoir pour lui. Par conséquent, il semble que ce processus s'éternise. Quelqu'un quelque part, pense probablement que cet enseignement est pertinent, mais ce n'est certainement pas mon avis.

**Le vice-président:** Une dernière question, que j'adresserai plus précisément à M. Hamer. Vous avez proposé certaines choses à MM. Nickerson et Oberle, qui me les ont rapportées. Elles portent sur le régime fiscal et ses répercussions sur les habitants du Nord. Il y a une recommandation que je crois être étudiée activement par tous les membres de notre groupe de travail, ou du moins par certains d'entre eux. Il s'agit d'une recommandation relative au système d'imposition, et je voudrais connaître votre opinion. En bref, voici ce dont il s'agit: si nous considérons le contribuable comme un homme d'affaires, et que nous le soumettions aux mêmes principes d'imposition que ceux des entreprises, nous en arriverions au point où, par le système d'imposition, nous pourrions récompenser les particuliers qui investissent dans leur propre formation, comme s'il s'agissait de dépenses d'immobilisations. Il y aurait donc possibilité de déduction. Comme vous pouvez le constater, cela rejoint notre mandat, qui est d'étudier ce que devrait faire le Canada en matière de formation. On rejeterait ainsi sur le

[Texte]

central planner trying to decide what people should do. The collective wisdom of a few million individual decisions might arrive at a better sense of it. I am wondering what your reaction, as a northerner, is to that. There are other parts of that capital expenditure, including mobility, and you can derive, in your own mind, probably, better than I can, other derivatives. But what is your reaction?

• 1220

**Mr. Hamer:** The comic in me says that what you are saying is that the more money you pour into yourself, the bigger the write-off you are. Putting it in context of what our recommendations are here, to receive this frontier-development abatement, a person would have to be resident here as of the calendar year. Without getting into mechanics, for our corporation the amount of funds spent up here would come into play. But what we are trying to do is to encourage people to locate in the north, to make the north a bedroom economy for some of the developments, and not just give us the benefits of airplanes flying overhead. So that the people, who are actually participating in the development, reside here. They would receive the abatement if they live here as of the calendar year and given that that is December 31, anybody who is here, on December 31, to me becomes a resident. You know, just on a very general...

**The Vice-Chairman:** I can picture a lot of no-vacancy signs on your hotels but...

**Mr. Hamer:** Ours is goal-oriented. I know that one of the major problems such as Mr. Oberle from your party was suggesting: Where do you define, geographically, where a frontier area exists and where does it not? And this is where we have attempted to approach the problem by saying that it depends on population density and things of this nature.

We do have a problem up here. Mr. Rompkey is well aware of it. There is an enormous amount of inequity in the benefits package provided to people between private industry and government and things of this nature. It is impossible for us to compete for the employees without offering these same types of benefits and if they become taxable, then it is impossible for us to find anybody to give them to because everybody is not. So we are trying to say: "Okay, you are not losing any money. We are just replacing the manner in which it is distributed." To me, as a northerner, the proposal which we have on the table is far more in line with our needs, up here, than something which would have a country-wide implication. So I have absolutely no problem with people spending money on themselves to better themselves. But you know, you have to be practical; you can have people going to university forever, but their net contribution to society is zero. We want to bring the productive element here.

[Traduction]

particulier la responsabilité de développer son potentiel, afin qu'il devienne un travailleur productif, et ce, en utilisant le système d'imposition pour le récompenser. Pour certains d'entre nous, cette méthode semble plus sage que de demander à un planificateur central d'essayer de décider ce que les gens devraient faire. La sagesse collective de quelques millions de particuliers permettrait peut-être de mieux évaluer la situation. En votre qualité d'habitant du Nord, je voudrais savoir ce que vous en pensez. Il pourrait y avoir d'autres types de dépenses d'investissement, y compris la mobilité, et vous pouvez probablement mieux que moi trouver d'autres possibilités. Quelle est votre réaction?

**M. Hamer:** Pour faire un peu d'humour, on pourrait dire que le plus vous investissez dans vous-même, le plus vous êtes une déduction d'impôt. Si l'on retourne au contexte de nos recommandations, pour recevoir ce crédit au développement dans les régions éloignées, le contribuable devrait être résident de la région depuis le début de l'année civile. Sans entrer dans les détails, dans notre société, les sommes dépensées ici seraient comptées. Nous essayons d'encourager les gens à s'installer dans le Nord, à faire en sorte que le Nord devienne un «dortoir» pour certains développements, ainsi, pour nous, les avantages ne découleraient pas uniquement des avions qui passent au-dessus de nos têtes. Nous voudrions que les gens qui participent au développement habitent ici. Ils recevraient ce crédit d'impôt, à la condition d'être résidents de l'endroit depuis le début de l'année civile; puisque l'année civile finit le 31 décembre, toute personne habitant ici depuis ce temps serait considérée comme résident. Vous savez, de façon très générale...

**Le vice-président:** J'imagine que tous vos hôtels seraient bondés, mais...

**M. Hamer:** Notre recommandation est fonction d'un objectif précis. Comme le disait M. Oberle, de votre parti, l'un des principaux problèmes, c'est qu'il est difficile de définir géographiquement ce qui constitue une région éloignée. Nous avons essayé de résoudre ce problème en disant que cela dépend de la densité de la population, et d'autres facteurs de cette nature.

Nous avons un problème, chez nous. M. Rompkey le connaît bien. Il existe d'incroyables inéquités dans les avantages offerts aux employés de l'industrie privée et à ceux du gouvernement. Il nous est impossible d'obtenir des employés, à moins d'offrir le même type d'avantages; si les employés sont taxés, alors, il nous sera impossible de trouver qui que ce soit pour profiter de ces avantages, car l'impôt ne touche pas tout le monde. Nous essayons donc de convaincre les gens qu'ils ne perdent pas d'argent et que nous modifions uniquement la façon dont les avantages sont distribués. En ma qualité d'habitant du Nord, je dirais que notre proposition correspond beaucoup plus à nos besoins qu'un régime qui atteindrait l'ensemble du pays. J'approuve donc les gens qui dépensent de l'argent pour s'améliorer. Cependant, il faut être pratique; certains peuvent aller à l'université jusqu'à la fin de leurs jours, mais leur contribution nette à la société sera nulle. Nous voulons attirer chez nous des éléments productifs.



[Text]

**The Vice-Chairman:** Thank you very much. I wish we could go on longer but we cannot.

**Mr. Hamer:** Thank you, gentlemen.

**The Vice-Chairman:** Thank you. Can I call forward the group from Dome Petroleum. A most patient group because we are very late. Mr. Duczek? Mr. Allen, is he coming forward too or not? And Mr. Shore, is that your delegation? You have been patient. We apologize for bringing you on so late. The one advantage, I guess, is you do not need any introduction. You have seen our procedure and we can just get right into it. We do have your brief, the one that was submitted. The floor is yours. Hopefully, you can have it.

• 1225

**Mr. Dick Duczek (Employee Relations Manager, Dome Petroleum):** Thank you, Mr. Chairman.

It is the committee's desire, we are prepared to adjourn for lunch period. You have been through 56 days of sittings. We have not. We are in no particular hurry. We can adjourn if it is your desire. We do not expect to be long.

**The Vice-Chairman:** Would you mind an interrupted kind of situation. If we went for about 20 minutes at this point and came back right at 2 o'clock, our afternoon groups we could delay a little and share the lateness, given this offer. But I think it would be helpful to get a little better than an hour break.

**Mr. McDermid:** Does that cause a problem?

**Mr. Duczek:** No, that is just fine.

**The Vice-Chairman:** You are here. All right.

**Mr. Duczek:** I will proceed. You did say you had copies of our brief. So we did bring some extra ones along if such is not the case. Perhaps the way we would like to proceed is that the brief in its entirety be recorded for the record and I will simply highlight some points from it and paraphrase my remarks surrounding the brief.

**The Vice-Chairman:** Can I technically get agreement from Mr. McDermid right at this point?

**Mr. McDermid:** Agreed.

**The Vice-Chairman:** That is done. We are all agreed.

**Mr. Duczek:** I would like to take a few minutes just to introduce the rest of my party. First off, my name is Dick Duczek. I am the Manager of Employee and Northern Relations for Dome Petroleum. Ostensibly my responsibilities encompass only that of our northern operation and that being the Beaufort Sea project. I have been involved in this project since its inception in late 1975. To my left, I have with me Roger Allen, who is our Northern Employee Relations Officer. Roger is a resident of Inuvik and has spent all of his working career in the area of employment counselling, recruiting and training. You might have some questions, specifically, for Roger in that he is a product of the school system of which we were referring to this morning.

[Translation]

**Le vice-président:** Merci beaucoup. Je souhaiterais que nous puissions poursuivre, mais c'est impossible.

**M. Hamer:** Merci, messieurs.

**Le vice-président:** Merci. Je convoque maintenant les représentants de la société Dome Petroleum. Ces gens sont bien patients, puisque nous sommes très en retard. Monsieur Duczek? M. Allen s'approche-t-il également? Il y a aussi M. Shore. Ce sont là tous les membres de votre délégation? Vous avez été patients. Nous nous excusons de vous entendre si tard. J'imagine que l'avantage, c'est qu'il n'est pas nécessaire de vous présenter. Vous connaissez notre procédure, et nous pouvons commencer immédiatement. Nous avons votre mémoire, celui que vous avez envoyé. Vous avez la parole. Du moins, je l'espère.

**M. Dick Duczek (responsable des relations avec les employés, Dome Petroleum):** Merci, monsieur le président.

Si les membres du Comité le désirent, nous sommes disposés à ajourner pour le déjeuner. Vous avez siégé pendant 56 jours. Ce n'est pas notre cas. Nous ne sommes pas particulièrement pressés. Nous pouvons ajourner si vous le désirez. Nous ne prévoyons pas que notre exposé sera très long.

**Le vice-président:** Si vous le voulez, nous pourrions procéder en deux étapes. Nous pourrions travailler environ 20 minutes maintenant, et revenir à 14 heures pile; ainsi, nous pourrions repousser un peu nos groupes de l'après-midi, et partager le retard. Je pense qu'il serait utile de prendre un peu plus d'une heure pour manger.

**M. McDermid:** Cela vous ennuie-t-il?

**M. Duczek:** Non, c'est très bien.

**Le vice-président:** Parfait. Allez-y.

**M. Duczek:** Je commence. Vous dites avoir reçu des exemplaires de notre mémoire. Nous en avons apporté quelques exemplaires supplémentaires, à tout hasard. Il serait peut-être utile d'annexer le mémoire dans son entier au compte rendu de cette réunion, et je pourrais ainsi simplement vous en donner les points saillants, en faisant quelques observations.

**Le vice-président:** Techniquement, puis-je obtenir le consentement de M. McDermid dès maintenant?

**M. McDermid:** D'accord.

**Le vice-président:** C'est fait. Tout le monde est d'accord.

**M. Duczek:** Je voudrais prendre quelques minutes pour vous présenter mes collègues. Tout d'abord, je m'appelle Dick Duczek. Je suis responsable des relations avec les employés et des relations avec le Nord pour la société Dome Petroleum. Évidemment, je ne suis responsable que des opérations dans le Nord, c'est-à-dire le projet de la mer de Beaufort. Je m'occupe de ce projet depuis son lancement, vers la fin de 1975. À ma gauche est assis M. Roger Allan, agent des relations avec les employés dans le Nord. Roger habite Inuvik et il a consacré toute sa carrière aux domaines de l'orientation professionnelle, du recrutement et de la formation. Vous voudrez peut-être poser des questions précises à Roger, puisqu'il est issu du système scolaire dont nous parlions ce matin.

**[Texte]**

To my right I have Jack Shore, who is our Supervisor of Technical Training and Employee Development. Jack is a professional educator and has 25 years of experience and has been on both sides of the fence, government and industry, as has Roger been on both sides of the fence. I would like to have them share the presentation this morning. I will back out here in just a few minutes.

We have had an opportunity to listen to the area witnesses and, for the most part, we endorse the recommendations made regarding education and vocational training and advanced education. I cannot speak to Mr. Erasmus' presentation. It certainly conjures up all sorts of perhaps . . .

**Mr. McDermid:** Debatable points.

**Mr. Duczek:** Debatable points, correct. I think this is a committee dealing with employment in the 1980's and we will restrict our comments to just that—employment and training. We have a conundrum, here, in the north and we are part of it and we want to do what we can to resolve it.

As I mentioned earlier, we represent Dome in the context of Dome's activities and operations in the north and, particularly, the Beaufort Sea, although more recently, we have announced that we will be engaging in a mining activity and milling activity with the source of ore being in the Yukon. The Minister of Indian and Northern Affairs was a visitor to Ross River, in the Yukon, just yesterday, and, I believe, would have been briefed on our proposed activities, there, and the subsequent trucking operation and mill operation at Inuvik that we are planning to enter into. This is a fairly significant economic development and one which, I think, will be of benefit to the northern people in these areas.

We also recognize that employment in the 1980's is a particularly major issue in the Northwest Territories and in the area which we operate. A task force of this nature, we feel, can be of help and of importance, because we are dealing directly with parliamentarians and legislators, people who can, I hope, make things happen. I regret, to some extent, that your full committee is not here because you are in a bit of a minority position, as you have indicated.

**Mr. McDermid:** Today we are the majority.

**The Vice-Chairman:** It is a great feeling.

**Mr. McDermid:** It is a strange feeling.

**Mr. Duczek:** Incidentally, I do not know about my colleagues, but I am one of your constituents in Calgary, and I think this is the first time we have met.

**The Vice-Chairman:** We came a long way to meet.

**Mr. Duczek:** That is right. What we would like to recommend, and it is not contained in our brief, is that a separate concentrated effort, on the discussion and resolution of employment and training issues in the north, be struck somehow, and that that could be in the form of a task force such as

**[Traduction]**

A ma droite se trouve Jack Shore, superviseur de la formation technique et du perfectionnement des employés. Jack est un éducateur professionnel, et il a 25 ans d'expérience; il a travaillé tant du côté du gouvernement que de l'industrie, tout comme Roger d'ailleurs. Je voudrais qu'ils fassent l'exposé avec moi, ce matin. Je leur céderai la parole dans quelques minutes.

Nous avons eu l'occasion d'entendre les témoins de la région, et nous appuyons la plupart des recommandations qu'ils ont faites au sujet de l'éducation, de la formation professionnelle et de l'enseignement avancé. Je ne peux me prononcer sur l'exposé de M. Erasmus. Il soulève toutes sortes de . . .

**M. McDermid:** Questions discutables.

**M. Duczek:** C'est juste, des questions discutables. Je pense que nous sommes ici devant un comité qui s'occupe de l'emploi dans les années 1980, et nous limiterons nos observations à cette question, c'est-à-dire l'emploi et la formation. Il y a dans le Nord une situation difficile dont nous subissons les conséquences, et nous voulons faire notre possible pour résoudre le problème.

Comme je le disais plus tôt, nous représentons la société Dome, mais uniquement dans le contexte de ses activités dans le Nord, et plus précisément dans la mer de Beaufort, quoique récemment nous ayons annoncé notre intention d'entreprendre l'extraction et le raffinage du minerai qu'on trouve au Yukon. Hier, le ministre des Affaires indiennes et du Nord nous a rendu visite à Ross River, au Yukon; je crois qu'il a été informé des activités prévues là-bas, de même que des activités subséquentes de camionnage et de raffinage que nous prévoyons à Inuvik. C'est là un développement économique assez important qui, je le crois, profitera aux gens du Nord vivant dans ces régions.

Nous reconnaissons également que l'emploi dans les années 1980 est une question assez importante pour les Territoires du Nord-Ouest et pour la région où nous sommes installés. A notre avis, un groupe de travail comme le vôtre peut être utile et faire des recommandations importantes, puisqu'il est formé directement de parlementaires et de législateurs, des gens qui, nous l'espérons, peuvent faire des choses. Dans une certaine mesure, je regrette que tous les membres de votre Comité ne soient pas ici, puisque, comme vous l'avez dit, vous êtes en minorité.

**M. McDermid:** Aujourd'hui nous sommes en majorité.

**Le vice-président:** On se sent très bien.

**M. McDermid:** On se sent tout drôle.

**M. Duczek:** Au fait, je ne sais pas si c'est le cas de mes collègues, mais je suis l'un de vos commettants à Calgary, et je pense que c'est la première fois que nous nous rencontrons.

**Le vice-président:** Nous avons fait beaucoup de chemin pour nous rencontrer.

**M. Duczek:** Nous voudrions faire une recommandation qui n'est pas contenue dans notre mémoire; nous recommandons qu'on consente un effort distinct et considérable afin d'évaluer et de résoudre les problèmes de l'emploi et de la formation dans le Nord; on pourrait créer un groupe de travail comme



*[Text]*

this, but it most certainly ought to include participants from the Northwest Territories and the Yukon. They could be representatives of government, of industry, and of the native associations. We think the subject of employment in the north is going to be one of paramount importance in the next few years. As a matter of fact, I believe we may be a little too late, in view of what I will have to say in a few moments.

**The Vice-Chairman:** Can I just interrupt? You are not just thinking north of 60. Would you include some of the belts—upper parts of provinces with similar... It seems to us, as a task force, that the problems that you are going to run into, that northern parts of most provinces are quite similar.

• 1235

**Mr. Duczek:** I was speaking specifically of north of 60. I will recognize that there is some major development projects contemplated and planned for the northern regions of southern Canada as well.

**The Vice-Chairman:** Okay, I just... fair enough.

**Mr. Duczek:** I will not dwell too long on what we are doing in the Beaufort Sea; I think that is basically a matter of record. We have conducted an exploratory-drilling program there, since 1976, and we, now, are getting ready to commence our sixth year—or sixth season, as we call it—of operations there. At this very moment, we have over 1,000 people marshalled and assembled in the area of Tuktoyaktuk and McKinley Bay, 50 miles to the northeast. This is a sizeable workforce, considering the logistics of just accomplishing that. We will be commencing our operations, perhaps as early as the first week in June, or the middle part of June, in terms of having a unit in the ocean commencing a drilling operation.

In 1976, we ran the operation with approximately 400 people. In 1981, we will be operating it with an excess of 1,500 people. The impacts of this are recorded. They have been studied, and they are continuing to be studied. We recognize that we are operating in an environmentally—and, if I may say, a culturally—sensitive area of the Arctic. We are, essentially, at the hub of, and surrounded by, communities, the vast majority of whom are inhabited by indigenous peoples. We have developed programs of communication and consultation that have served as the model for programs for other resource development projects in the Northwest Territories.

Getting on to employment and training, specifically, I would like, perhaps, just to mention that our program of employment and training of northern residents has got a very, very high priority in our operation. I believe the first witness made reference to some remarks that Mr. Harrison, Senior Vice-President of Dome, made, this morning, and I wish to echo those remarks, and further add that, aside from an offshore drilling operation, our priority program is the social and economic and cultural activities that we engage in with our northern neighbours.

The brief contains some statistical information, which I would ask you to pay particular attention to, because there are a number of conclusions that can be drawn from it. One is that

*[Translation]*

celui-ci, qui devrait certainement comprendre des participants des Territoires du Nord-Ouest et du Yukon. Ces gens pourraient représenter le gouvernement, l'industrie et les associations d'autochtones. A notre avis, la question de l'emploi dans le Nord sera d'une importance capitale au cours des prochaines années. De fait, je crois que nous arrivons peut-être un peu trop tard, compte tenu de ce que je dirai dans quelques instants.

**Le vice-président:** Permettez-moi de vous interrompre. Vous ne parlez pas que de la région qui est située au nord du soixantième parallèle. Tenez-vous compte aussi du nord des provinces où... les membres de notre groupe de travail croient que les problèmes dont vous allez parler se retrouvent aussi dans la région septentrionale de la plupart des provinces.

**M. Duczek:** Je parlais plus précisément de ceux au nord du soixantième. Je reconnais qu'on envisage également des projets d'envergure dans les régions septentrionales du sud du Canada.

**Le vice-président:** Très bien, ça va.

**M. Duczek:** Je ne parlerai pas trop longtemps de ce que nous faisons dans la mer de Beaufort, cela fait partie du domaine public. Nous y menons un programme de forage exploratoire depuis 1976 et nous nous préparons à amorcer notre sixième saison, comme on l'appelle, d'opérations là-bas. En ce moment même, nous avons rassemblé plus de 1,000 personnes dans la région de Tuktoyaktuk et de McKinley Bay, à 50 milles au nord-est. Il s'agit d'un effectif considérable, si l'on tient compte des difficultés logistiques que cela suppose. Une unité commencera le forage en mer dès la première semaine de juin, ou au milieu de juin.

En 1976, nous avions environ 400 employés; en 1981, nous en aurons plus de 1,500. Les conséquences de cette progression sont connues. Elles ont été étudiées, et le sont toujours. Nous admettons que nous exploitons une région de l'Arctique qui pose des problèmes délicats du point de vue de l'environnement et, je dirais, de la culture. Nous nous trouvons ni plus ni moins entourés de collectivités dont la vaste majorité est habitée par des autochtones. Nous avons élaboré des programmes de communication et de consultation qui ont servi de modèles à d'autres projets de mise en valeur des ressources dans les Territoires du Nord-Ouest.

Pour en venir précisément à l'emploi et à la formation, je voudrais signaler que notre programme d'emploi et de formation des résidents du Nord est une de nos priorités, à laquelle nous accordons beaucoup d'importance. Le premier témoin s'est reporté à certaines observations qu'a faites M. Harrison, vice-président principal de Dome, ce matin. Je tiens à confirmer ses propos et à ajouter qu'à part nos activités de forage en mer, notre programme prioritaire est celui visant les activités sociales, économiques et culturelles dans lesquelles nous nous engageons avec nos voisins du Nord.

Le mémoire contient certaines statistiques auxquelles je vous demanderais d'accorder une attention toute particulière car on peut en tirer un certain nombre de conclusions. Tout

## [Texte]

what appears to be important to everyone we deal with, in the north, is not just employing great numbers of people, but what we are doing to those people when we are employing them, in terms of career progression and advancement and the like. Our objective is, in effect, to achieve quality as well as some quantitative progress. The development of skills in our operation is important, and Jack, perhaps, will make a few comments to that effect, and Roger, later, and, particularly, about transferrable skills. We think what we are doing with our employees in the north is innovative in many cases, and it is successful. We have had our failures and we have taken our lumps, but overall I think it is generally agreed that we are on an upward curve, and not only do we run a specialized operation there, but we also are training and developing people who can transfer to other industries and other occupations and take the skills, they are developing and learning with us, with them.

• 1240

I would like to make a few comments about the future, because we are talking about the 1980's. There is a section of our brief that alludes to the future. First off, our company believes we have the technology and, if we do have the reserves, production from the Beaufort Sea can proceed on an orderly and safe basis, as early as 1985. Representations have been made to various levels of government, and to various departments of government, to that effect, in the past year. Now, we are undergoing a review process, known as the environmental assessment review process, and Dome, along with Gulf and Esso, are preparing an environmental impact statement, which also includes socio-economic matters and the socio-economic aspects of it are a large part of that environmental-impact assessment. Therefore, should there be no apparent obstacles in the way, that is, if all the regulatory requirements are met and the appropriate approval processes are gone through, we are studying the impact of production and development of hydrocarbons from the Beaufort Sea with some great intensity right at this time.

I mentioned 1,500 employees this year. Twenty per cent, or perhaps in excess of that, will be northern residents. However, that curve, that indicator, will not stay at that same level. There is a natural restriction, and that is, in effect, really, the lack of employable personnel in the north with the necessary levels of education and skill requirements. We have a natural restriction that we are studying, and we are studying it jointly with the government of the Northwest Territories and the federal government.

We have underway, also, a manpower-planning program, and our projections, at this early stage of the game, would indicate that by 1985 there could be employment for as many as 6,000 people in the Beaufort Sea area. That might be a conservative number. By 1990, that number could be eight to ten thousand. By 1995, that number could be ten to twelve thousand, and by the year 2000, it could be twelve to fifteen thousand. The demographic statistics are available; I will not get into that, but it is obvious that the Northwest Territories and the Yukon will not, of course, be able to supply that

## [Traduction]

d'abord, ce qui semble important pour tous ceux avec lesquels nous traitons dans le Nord est non seulement l'embauche d'un grand nombre de résidents, mais aussi leur carrière et leurs chances d'avancement à notre service. En fait, notre objectif est d'accomplir des progrès du point de vue de la qualité, tout aussi bien que de la quantité. Le perfectionnement est un facteur important de nos activités; Jack fera peut-être quelques observations à cet égard, ainsi que Roger, plus tard, surtout pour ce qui est des compétences transférables. Nous croyons que ce que nous offrons à nos employés du Nord est innovateur dans bien des cas, et que cela fonctionne. Bien entendu, nous avons essuyé des échecs et avons connu des revers, mais dans l'ensemble, tous conviendront que nous accomplissons des progrès. Non seulement effectuons-nous là-bas des travaux spécialisés, mais nous formons et perfectionnons des gens qui peuvent ensuite, grâce aux compétences acquises, être transférés dans d'autres industries et d'autres occupations.

J'aimerais faire quelques observations sur l'avenir, car nous discutons des années 80. Une partie de notre mémoire fait allusion à l'avenir. Tout d'abord, notre compagnie estime que nous disposons de la technologie et, si nous avons les réserves, les projets dans la mer de Beaufort peuvent entrer en production, de façon ordonnée et sûre, dès 1985. Des interventions en ce sens ont été faites auprès des différents paliers de gouvernement et de divers ministères. Un processus d'examen est maintenant en cours, le processus d'étude et d'évaluation environnementale, et Dome, en collaboration avec Gulf et Esso, prépare une déclaration sur l'impact environnemental, qui tiendra compte également des aspects socio-économiques. Donc, en l'absence de tout obstacle apparent, c'est-à-dire si l'on satisfait à toutes les exigences de réglementation et qu'on obtient toutes les approbations nécessaires, nous étudions déjà à fond l'impact de la production et de la mise en valeur des hydrocarbures dans la mer de Beaufort.

J'ai mentionné que nous avions 1,500 employés cette année. Vingt pour cent, ou peut-être plus, sont des résidents du Nord. Toutefois, cet indicateur ne se maintiendra pas au même niveau. Il existe un obstacle naturel, notamment, finalement, la pénurie de résidents du Nord ayant l'instruction et les aptitudes nécessaires. Nous nous penchons sur cet obstacle naturel et l'étudions conjointement avec le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest et le gouvernement fédéral.

Nous avons également établi un programme de planification de la main-d'œuvre, et d'après nos prévisions, dans cette première phase, on pourrait employer jusqu'à 6,000 personnes dans la région de la mer de Beaufort en 1985. Ce peut être une sous-estimation. En 1990, ce chiffre pourrait atteindre 8 à 10,000, en 1995, 10 à 12,000, et en l'an 2,000, 12 à 15,000. Il existe des projections démographiques. Je n'en parlerai pas en détail, mais il est évident qu'on ne pourra trouver toute cette main-d'œuvre dans les Territoires du Nord-Ouest et le Yukon. Par conséquent, cela entraînera également des conséquences



[Text]

labour force. Consequently, there will be an impact, as well, on the southern labour market. I believe the federal government has a labour-task force underway, or at least a labour-market survey, to study the effect of some of these large projects, forthcoming in the 1980's, to see the match of supply and demand. I do not know whether your task force feeds into that or not, but it may very well do so. But we are working with the Edmonton regional people and the Yellowknife regional people from the Canada Employment and Immigration on this very important matter.

I would like to just read one page from our brief, and, then, I believe perhaps our twenty minutes may be up.

**The Vice-Chairman:** Okay.

• 1245

**Mr. Duczek:** The skills required for the developments of this magnitude will vary from very specialized engineering and scientific skills to the more routine labour skills. Many of the skills required for the Beaufort project are not, now, available in Canada. Undoubtedly we will have to continue to recruit specialized skills from outside of Canada for the next several years. We hope this will be just a stop-gap measure.

Through Dome's training and work programs, we are ensuring that new skills and technical knowledge are being transferred to Canadians.

Just as an aside here, I might mention that we are engaged, now, in one of the world's largest dredging projects—in fact, I believe it is—this summer, in the construction of an artificial island from which we hope to drill some exploratory wells. We are in a Canadianization program; the vessels are foreign vessels, contracted from Holland, and more than half of the crews are Canadian, right now, and, in three years, we hope that they will be 100 per cent Canadian. For example, we did send 20 Canadians to Holland this winter for a combination schooling and work program, because there is no type of facility available in Canada for this. At great expense, and we will develop our own, in effect, dredging-training school, here, in Canada, next winter just to suit our own needs.

The net result of this transfer of skills will be a high level of expertise and "know-how" added to the Canadian workforce. Also, there are considerable skills and expertise, in southern Canada, which, over a period of time, can and will be transferred to northern residents.

If the questions are: "Will industry have jobs for northern residents?", the answer is "yes". "Is industry willing to train and develop northern residents?" The answer to that is "yes". Policies and programs are established to ensure that northern involvement continues.

Industry is now developing a detailed "Manpower Plan and Delivery System" in conjunction with the engineering scenarios for development, which will be submitted to the various gov-

[Translation]

sur le marché du travail dans le Sud. Je crois que le gouvernement fédéral a mis sur pied un groupe d'étude sur la main-d'œuvre, ou du moins, une enquête sur la population active, pour étudier les effets de certains de ces grands projets des années 80, et comparer l'offre à la demande. J'ignore si votre groupe d'étude participe à ce processus, mais c'est fort possible. De toute façon, nous nous penchons sur cette question fort importante, en collaboration avec les représentants régionaux de l'Emploi et de l'Immigration du Canada à Edmonton et Yellowknife.

Je voudrais simplement lire une page de notre mémoire, et ensuite, je suppose que nos 20 minutes seront écoulées.

**Le vice-président:** Très bien.

**M. Duczek:** Les compétences nécessaires à des projets de cette envergure varieront entre les compétences techniques et scientifiques hautement spécialisées et les compétences plus ordinaires. Une grande partie de la main-d'œuvre qualifiée dont aura besoin le projet de Beaufort n'est pas disponible à l'heure actuelle au Canada. Pendant plusieurs années encore, nous devons sans aucun doute continuer à recruter des gens spécialisés à l'extérieur du Canada. Nous espérons n'y avoir recours que pour combler l'écart actuel.

Grâce aux programmes de formation et d'emploi de Dome, nous assurons le transfert de nouvelles compétences et connaissances techniques à des Canadiens.

Soit dit en passant, je vous signale que nous sommes maintenant engagés dans l'un des projets de dragage les plus importants au monde—en fait, je crois que c'est le plus important—cet été, afin de construire une île artificielle où nous espérons pouvoir forer des puits d'exploration. Nous poursuivons un programme de canadianisation. Les navires sont des navires étrangers, des Pays-Bas, et plus de la moitié des membres des équipages sont canadiens, à l'heure actuelle, et dans trois ans, nous espérons qu'ils le seront tous. Par exemple, nous avons envoyé 20 Canadiens aux Pays-Bas cet hiver, pour suivre un programme combiné d'étude et de travail, car il n'existe pas d'installations du genre au Canada. Cela nous coûte fort cher, et en fait, nous créerons notre propre école de formation en dragage ici, au Canada, l'hiver prochain, pour répondre à nos propres besoins seulement.

Grâce à ce transfert de compétences, on augmentera les connaissances et le savoir-faire de la population active du Canada. De plus, il existe dans le Sud du Canada de nombreuses compétences et connaissances qui seront, à un moment donné, transférées aux résidents du Nord.

Si l'on nous demande: «L'industrie offrira-t-elle des emplois aux résidents du Nord?», la réponse est oui. «L'industrie est-elle disposée à former et perfectionner les résidents du Nord?», la réponse est oui. On élabore des politiques et des programmes pour assurer la participation continue des résidents du Nord.

L'industrie élabore maintenant un système détaillé de planification de la main-d'œuvre, tenant compte des programmes

*[Texte]*

ernment levels in order to identify the gaps in terms of supply and demand of labour.

I would like, briefly, to mention our conclusions and recommendations. It is perhaps not even a coincidence that they align very, very closely to the recommendations and conclusions made by the earlier witnesses this morning. They, without exception, dwell specifically on this area of education and vocational training, et cetera. Perhaps after the lunch break, I could ask Mr. Shore to address these briefly for the committee.

This might be an appropriate time to break, Mr. Chairman.

**The Vice-Chairman:** Thank you. Agreed?

**Mr. McDermid:** Sure.

**The Vice-Chairman:** We appreciate it, but the staff appreciate it more. So, it goes to prove that Dome may have some sensitivity to human needs of staff people. Lunch being one of them, we appreciate it that . . .

**Mr. Duczek:** Yes, we are not much of engineers and technicians; we are human relations people.

**The Vice-Chairman:** Okay. We will recommence at 2:00 o'clock. I declare the meeting suspended until 2:00 o'clock.

## AFTERNOON SITTING

• 1405

**The Vice-Chairman:** Just for the record, I would like to repeat that we reached a common decision to interrupt the testimony from Dome Petroleum prior to lunch, and to come back a little later.

I understand Mr. Malloy, from the Northwest Territories Federation of Labour, is here. What happened to us this morning, Mr. Malloy, is that we got away behind schedule and it was necessary for all of us, staff predominant, to have a bite to eat, so we interrupted the Dome testimony. We have been gone about an hour, and if it is all right with you, we will delay you another 20 minutes perhaps, and then proceed. Okay? Thank you.

The point we had reached, just prior to lunch—Mr. Duczek has indicated that his presentation was finished, but I believe Mr. Shore had some presentation-type comments to make. Is that where we were and is that how we should proceed?

**Mr. Duczek:** That is correct, Mr. Chairman. I would like to delve into our conclusions and recommendations and I will speak to four conclusions which we have made in our brief and then Mr. Shore, as well as Mr. Allen, will speak to our recommendations.

The conclusions are not unlike those reached by some of the previous witnesses this morning. Our first one is that, from our experience in the Beaufort Sea operation, over the past five years, the employment and training curves are approaching a levelling point because of critical shortage of high-school educated candidates.

Secondly, the production and development phase, of offshore resources, will require an even higher level of technical

*[Traduction]*

d'ingénierie, qui sera soumis aux différents gouvernements, afin d'identifier les écarts entre l'offre et la demande.

J'aimerais mentionner brièvement nos conclusions et recommandations. Ce n'est peut-être pas par hasard qu'elles ressemblent fort aux recommandations et conclusions présentées par d'autres témoins ce matin. Elles portent toutes précisément sur le domaine de l'instruction et de la formation professionnelle, etc. Après la pause du déjeuner, je pourrais peut-être demander à M. Shore d'en parler brièvement au Comité.

Il serait peut-être opportun de prendre une pause maintenant, monsieur le président.

**Le vice-président:** Merci. D'accord?

**M. McDermid:** Certainement.

**Le vice-président:** Nous vous en savons gré, mais le personnel encore plus. Cela prouve donc que Dome est sensible aux besoins humains du personnel. Le déjeuner en étant un, nous vous savons gré . . .

**M. Duczek:** Oui, nous ne sommes pas surtout ingénieurs et techniciens, mais bien experts en relations humaines.

**Le vice-président:** Très bien. Nous reprendrons à 14 heures. La séance est levée jusqu'à 14 heures.

## SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

**Le vice-président:** Pour votre gouverne, j'aimerais répéter que nous nous sommes entendus pour interrompre le témoignage de Dome Petroleum avant le déjeuner et pour revenir un peu plus tard.

Je crois savoir que M. Malloy de la Fédération du travail des Territoires du Nord-Ouest est ici. Ce matin, M. Malloy, nous nous sommes mis en route un peu en retard et il a donc fallu nous restaurer un peu, surtout le personnel, et c'est pourquoi nous avons interrompu le témoignage de Dome. Nous avons été absents environ une heure et si vous le voulez bien, nous allons retarder votre présentation d'environ vingt minutes peut-être. D'accord? Merci.

Avant le déjeuner, M. Duczek avait terminé sa présentation, mais je crois que M. Shore avait des remarques préparées à l'avance à nous faire. Est-ce bien cela et comment voulons-nous procéder maintenant?

**M. Duczek:** En effet, monsieur le président. J'aimerais parler d'une façon plus détaillée de nos conclusions et de nos recommandations; je parlerai moi-même des quatre conclusions que nous tirons dans notre mémoire et ensuite M. Shore ainsi que M. Allen parleront de nos recommandations.

Les conclusions ne diffèrent pas de celles énoncées par certains des témoins précédents de ce matin. Notre première, tirée de notre expérience dans la mer de Beaufort au cours des cinq dernières années, c'est que les courbes d'emploi et de formation approchent du plafonnement à cause d'une pénurie dramatique de candidats ayant fait des études secondaires.

Deuxièmement, l'étape de la production et de la mise en valeur des ressources offshore exigeront un niveau encore plus



## [Text]

expertise and skill shortage and educational deficiencies will be further accelerated.

Thirdly, the large number of northern residents filling entry-level positions is creating bottlenecks in these positions, hampering normal progression and advancement.

Fourthly, the existing school systems and vocational-training centre do not—and I would add, do not totally—meet the requirements of both the neighbouring communities in our area of work and of industry.

We are speaking, here, for ourselves.

I want to elaborate just slightly on the one aspect of the bottleneck. We are not saying that the northern or native employee is incapable of developing skills with perhaps a level of schooling at grades 4, 5 or 6, but that he seems to hesitate to want to progress. It seems to be a lack of confidence that he has in moving up the progression ladder, a lack of confidence in himself and in his skills, I think, permeated by what he sees going on around him. It is a rather overwhelming sort of situation.

We are still in the transitional stage where we do have a lot of our northern resident employees who are still making the transition from having one foot in the traditional native lifestyle door and the other foot approaching the southern way or the wage-economy type of lifestyle. We are overcoming that. We have a core group of good, solid, dependable and reliable northern employees. We have an incentive system for those who do work and complete the entire season. We have some special policies that permit them to engage in their traditional lifestyles, hunting and trapping, while working, special leaves of absence. We have made accommodations to allow him to engage in both his traditional and the newer lifestyle.

• 1410

With those comments, I would like to ask Jack to elaborate on some of our recommendations and on what we feel might be able to be done about some of the conclusions we have made.

**The Vice-Chairman:** Mr. Shore.

**Mr. Jack Shore (Technical Training Superintendent, Dome Petroleum):** Mr. Chairman, I would like, first, to read into the record the recommendations in totality that we have made and there are four of these.

First, an ambitious program should be undertaken to create a higher degree of awareness among northern young people of the benefits of a wage economy and the importance of education among northern young people.

Secondly, educational programs should be developed in the vocational and industrial arts fields, from primary grades through to high school, to suit the needs of and to better prepare these people for a wage economy.

Thirdly, the Government of the Northwest Territories should create a separate department of advanced education

## [Translation]

élevé de compétences techniques, ce qui accélérera la pénurie de main-d'œuvre spécialisée et les lacunes de formation scolaire.

Troisièmement, le grand nombre de résidents du Nord qui remplissent des postes au premier niveau créent un embouteillage gênant la progression et les promotions normales.

Quatrièmement, les régimes scolaires et les centres de formation technique ne répondent pas complètement aux besoins des localités avoisinantes dans notre secteur de travail et d'industrie.

Nous parlons pour nous.

J'aimerais donner de plus amples précisions au sujet du goulot d'étranglement. Nous ne prétendons pas que l'employé du Nord ou l'employé autochtone est incapable d'acquérir des compétences avec une quatrième, une cinquième ou une sixième année, mais il semble hésiter à avancer. Il semble manquer de confiance pour gravir l'échelle, il semble manquer de confiance dans ses compétences à cause, je crois, de ce qu'il voit autour de lui. La situation est en effet assez écrasante.

Nous en sommes encore à l'étape de transition, c'est-à-dire que nous avons encore beaucoup d'employés natifs du Nord qui font la transition entre un mode de vie autochtone traditionnel et un mode de vie ressemblant à celui du Sud fondé sur une économie de salaires. Nous surmontons cette difficulté. Nous avons un bon groupe d'employés natifs du Nord solides, fiables, sur lesquels on peut compter. Nous avons mis en place des primes d'encouragement pour ceux qui travaillent et terminent la saison complète. Nous avons mis au point des politiques spéciales qui permettent à nos employés de continuer leur mode de vie traditionnel, la chasse et le piégeage pendant qu'ils travaillent grâce à des congés spéciaux. Nous avons consenti à des compromis de façon à lui permettre de participer à son mode de vie traditionnel, tout comme à son mode de vie plus nouveau.

Cela dit, j'aimerais demander à Jack de vous donner plus de détails sur certaines de nos recommandations et sur les mesures qu'on pourrait prendre à la suite de certaines de nos conclusions.

**Le vice-président:** Monsieur Shore.

**M. Jack Shore (surintendant de la formation technique, Dome Petroleum):** Monsieur le président, tout d'abord, j'aimerais lire, pour qu'elles soient consignées au compte rendu, toutes nos recommandations; elles sont au nombre de quatre.

Tout d'abord, il faudrait entreprendre un programme ambitieux, afin de sensibiliser les jeunes du Nord aux avantages d'une économie salariale et à l'importance que l'instruction peut avoir pour eux.

Deuxièmement, il faudrait concevoir des cours techniques et d'art industriel, du primaire à la fin du secondaire, répondant aux besoins des gens et les préparant à une économie salariale.

Troisièmement, il faudrait que le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest crée un ministère distinct regroupant

## [Texte]

and manpower similar to that of the Province of Alberta, which would have the mandate and funding to develop education and training programs, specifically to address the employment and career needs of northerners.

Fourthly, the government strive to increase the social and cultural support services necessary if northerners are to be trained and employed with minimal detrimental effect upon their way of life and a maximum motivation to pursue training and career progression, to prepare northerners for the upcoming employment opportunities.

That last sentence is perhaps best placed at the bottom of the third recommendation. That vocational education and employment training are presently in separate departments. That is one of the reasons for recommendation No. 3.

To go back, then, to the first recommendation, that we create a higher degree of awareness among northern young people. To do that we have to work with the parents, the children and the existing school system.

If anybody is going to receive an education or training, they have to want to do that. There has to be a reason for it, or some deep motivation for doing it, and that motivation has to come from within the home, so parents have to have a realization that it is important for the future of their children that they obtain an education and that they be equipped for a future that is realistic.

That does not necessarily preclude the retaining of their normal lifestyle, their traditional cultural values and so on, but it does mean that an awareness of the wage economy, which has not hitherto been a part of that cultural awareness, be instilled in some fashion, within the young people and their parents.

The second recommendation, that educational programs be developed in vocational and industrial training skills at the primary grade level, all the way through to grade 12, is very important, in my opinion.

What we are receiving, in industry, is a graduate of a school system that cannot pick up at the point at which industry normally would expect it to do, so that we find that, within our training programs, we are having to backtrack into the educational domain of the secondary institution or the high-school level, in fact, sometimes down as far as the primary grades. We have to begin upgrading to an apprenticeship-training level, or upgrading for in-house training programs, before we can even begin to train that individual technically.

In many cases, the technical awareness and elementary skills of industry are totally lacking.

In seven of the United States and in one of the provinces of Canada, an elementary industrial-awareness program has been implemented. That is called the integrated practical-activities approach, and I think it is a vehicle of the type that I would

## [Traduction]

l'enseignement supérieur et la main-d'œuvre, comme l'a fait l'Alberta, possédant le mandat et le financement pour concevoir des programmes d'enseignement et de formation qui répondent expressément aux besoins d'emploi et d'avancement des résidents du Nord.

Quatrièmement, il faudrait que le gouvernement cherche à augmenter l'infrastructure sociale et culturelle, si l'on veut que les résidents du Nord reçoivent une formation et travaillent en subissant des effets négatifs minimes sur leur mode de vie, tout en étant motivés au maximum à réaliser des progrès dans leur formation et leur carrière, afin d'être prêts lorsque les perspectives d'emploi futures se concrétiseront.

La dernière phrase devrait sans doute figurer au bas de la troisième recommandation. A l'heure actuelle, l'enseignement technique et la formation à l'emploi relèvent de ministères différents. C'est l'une des raisons pour lesquelles nous formulons la recommandation n° 3.

Pour revenir, donc, à la première recommandation, voulant que nous entreprenions un programme afin de sensibiliser les jeunes du Nord. Pour ce faire, il nous faut travailler en collaboration avec les parents, les enfants et le régime scolaire actuel.

Si l'on veut instruire ou former quelqu'un, il faut que cette personne le veuille. Il doit y avoir une raison de le faire, une motivation profonde, une motivation qui vient de la famille, et donc, les parents doivent se rendre compte qu'il est important pour l'avenir de leurs enfants que ceux-ci soient instruits et qu'ils soient préparés pour un avenir réaliste.

Cela ne les empêche pas nécessairement de garder leur mode de vie normal, leurs valeurs culturelles traditionnelles, etcetera, mais cela signifie qu'il faut inculquer aux jeunes et aux parents, d'une façon quelconque, une connaissance de l'économie salariale, ce qui ne faisait pas partie de la conscience culturelle jusqu'à présent.

La deuxième recommandation veut que l'on conçoivent des cours techniques et d'art industriel, du primaire à la fin de la douzième année; voilà une recommandation très importante, à mon avis.

Ce que l'industrie reçoit, c'est un diplômé d'un régime scolaire, incapable d'assumer une tâche au niveau normalement prévu dans l'industrie; nous constatons donc, au sein de nos programmes de formation, qu'il nous faut revenir en arrière dans le domaine des écoles secondaires, ou du niveau secondaire, en fait, parfois même du niveau primaire. Il nous faut commencer à faire une formation pré-apprentissage, ou à préparer les employés pour nos programmes de formation maison, avant de pouvoir donner à l'individu une formation technique.

Dans de nombreux cas, on constate un manque total de connaissances techniques et de compétences élémentaires dans l'industrie.

Dans sept États américains et dans une province canadienne, on a instauré un programme élémentaire de connaissances industrielles. C'est ce qu'on appelle l'approche des activités pratiques intégrées, et je crois que j'aimerais voir,



## [Text]

like to see within the school systems of the Northwest Territories, viewing it from an industrial point of view. It takes academic subjects and teaches them through an industrial vehicle. It gives the student at the grade 1 level a hands-on experience or exposure, an experiential type of a learning situation directly related to industry, so that, as one of the previous speakers mentioned, we may be talking about Mesopotamia, but we do not necessarily have to have the teaching methods and the classroom and the activities oriented in a lecture technique. We tend to line people up in desks and we tend to assume that if there is an overhead projector and marvellous audio-visual aids and a curriculum that makes sense in the south, that it is directly transferable and will of course succeed in the north. I propose that we need to broaden our scope and look at alternative teaching methods.

• 1415

When we look at industrial training, starting with the grade 1 student or even before that, I think the person at the front of the room is where the money needs to be spent.

To go back to the one-room schoolhouse concept, there was a lot of merit in that principle. It was brought about as a result of necessity, but the primary ingredient in teaching, in training and in industrial preparation rests with the calibre of the person you have at the front of the room, and if money is going to be spent, I think money should be spent going after the cracker-jack teachers, the teachers who will make education in the north or anywhere, and using any curriculum, interesting enough to pack that classroom.

When I see a classroom with only three students attending out of 30 and I look at an absentee rate like that, I question whether or not that system is in fact meeting the needs of the people who should be there. We need to look seriously at filling that classroom. Perhaps we need to start with a master teacher and perhaps get one classroom filled on a regular basis; have kids beating down the door to get in; have the lights of that school burning around the clock; have parents utilizing that; have parents involved in the education of their young; have industrial programs that involve hands-on experiences that are highly motivational.

We have also recommended that the Government of the Northwest Territories create a separate department of advanced education and manpower. At the present time decision-making, funding and delivery are located in different departments. The Province of Alberta has taken training of an educational nature at the industrial level, such as the AVTC office at Fort Smith, and put programs such as those under one department, so that the decision-making can be made with regard to advanced education and manpower planning within one department rather than being fragmented. We would support that type of a move, here, as being practical and logical.

## [Translation]

dans les régimes scolaires des Territoires du Nord-Ouest, un véhicule de ce genre, du moins du point de vue industriel. Il s'agit de prendre des sujets scolaires et de les enseigner par l'entremise d'un véhicule industriel. L'étudiant acquiert au niveau 1 une expérience pratique et se voit placé dans une situation d'apprentissage de type expérimental relié directement à l'industrie, de sorte que, comme l'ont mentionné les témoins précédents, bien qu'il soit peut-être question de la Mésopotamie, il n'est pas nécessaire d'avoir recours à des méthodes d'enseignement, à une salle de classe et à des activités orientées vers des cours magistraux. Nous avons tendance à aligner les gens derrière des pupitres et à présumer que s'il y a un projecteur et des moyens audio-visuels merveilleux et un programme de cours tout à fait sensé dans le Sud, tout cela se transfère directement, et réussira évidemment dans le Nord. Je propose que nous élargissions notre champ d'action et que nous cherchions d'autres méthodes d'enseignement.

Lorsqu'il s'agit de la formation industrielle, à commencer par l'étudiant au premier niveau, ou même avant, je crois que c'est sur la personne à l'avant de la salle de classe qu'il faut dépenser l'argent.

Songeons à l'idée de l'école de rang, ce principe avait beaucoup de mérite. C'est par nécessité qu'on avait une salle de classe regroupant tous les étudiants, mais l'ingrédient principal dans l'enseignement, dans la formation et dans la préparation industrielle, demeure le calibre de la personne que vous placez à l'avant de la salle et s'il faut dépenser de l'argent, alors je crois qu'on devrait le faire pour obtenir les as de l'enseignement, les enseignants qui rendront l'instruction dans le Nord ou ailleurs, quel que soit le programme des cours, suffisamment intéressante pour remplir la salle de classe.

Lorsque je vois une salle de classe où trois étudiants sur 30 sont présents, lorsque je vois un taux d'absentéisme de ce genre, je me demande si le système répond en fait aux besoins de ceux qui devraient être là. Il nous faut réfléchir sérieusement aux façons de remplir les salles de classe. Peut-être nous faut-il commencer par un maître enseignant pour remplir une salle de classe de façon régulière; que les enfants démolissent la porte pour entrer; que les lumières de l'école brûlent nuit et jour; que les parents utilisent l'école; que les parents participent à l'instruction de leurs jeunes, que les programmes industriels qui comportent une expérience pratique soient très motivants.

Nous recommandons également que le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest crée un ministère distinct regroupant l'enseignement supérieur et la main-d'œuvre. À l'heure actuelle, la prise de décisions, le financement et la prestation relèvent de ministères différents. L'Alberta a pris en charge la formation scolaire au niveau industriel, comme c'est le cas au bureau du Centre de formation technique avancée à Fort Smith, et regroupé de tels programmes au sein d'un seul ministère de façon à ce que les décisions prises sur l'enseignement supérieur et la planification de la main-d'œuvre relèvent d'un seul ministère plutôt que d'être fragmentés. Nous sommes en faveur du même genre de choses ici, puisque c'est pratique et logique.

## [Texte]

We have suggested that the government strive to increase social and cultural support services in order to make it possible for a woman, who is perhaps cooking in one of the camps in the Northwest Territories, to do so and to return from work perhaps to the neighbouring village after a 12-hour day, knowing full well that her children have been taken well care of in the interim. It is rather difficult to get training, for instance, if you have to travel miles and miles away from home and leave your family in order to receive that training without some support service being there.

We find that day-care centres, for example, greatly improve our capabilities of hiring and of training northern people, especially where there are large families, and this tends to be the case here.

We would suggest that other support facilities, in the way of funding and cultural maintenance be provided.

With that, I think I have pretty well covered those four points. We are open for questions.

**The Vice-Chairman:** Thank you. Should we move to questions or should we move to further comments from Mr. Allen?

**Mr. Duczek:** Perhaps Roger might want to add to some of these points. If not, then we will move to questions.

**Mr. Roger Allen (Northern Employment Officer, Dome Petroleum):** I have nothing to add at the moment.

**The Vice-Chairman:** Nothing to add at the moment.

**Mr. Allen:** The only thing I would like to add is, over the past five years, we have seen a good increase in numbers of more stable people in our operations. They have managed to adapt a lot better to the working conditions and to accept some direction from supervisors, whereas, in the past they did not experience that sort of situation.

I was involved in 1975 through 1977 with Canadian Arctic Gas, where we took people from the north into southern communities, into new environments, and they experienced some very harsh social ways in communities in Saskatchewan and Alberta. I find, in this operation alone, because we spend a little more time with them and show a little more patience, that they have adapted well I think you will see from the statistics that the numbers since 1976, have increased to about 145, completing last year's season. I think we have made some very gainful progress in that area.

**The Vice-Chairman:** Are you approached by other companies for information on how you have accomplished this? Do you find people coming to you to benefit from the experience that you have now had? I think you indicated that you had taken your lumps in the early days, I think is the way you put it.

• 1420

**Mr. Allen:** We share this information with other companies such as Pine Point Mines. They are, now, I think, into trying to develop an orientation program whereby they can get their supervisors to see how they can deal more effectively with their native employees. They have come to us, through the CEC in Hay River, to see how we had done orientations in the past. I

## [Traduction]

Nous avons proposé que le gouvernement cherche à augmenter les services sociaux et culturels d'appoint afin qu'il soit possible pour une femme qui doit cuisiner dans un des camps des Territoires du Nord-Ouest, de le faire, de rentrer chez elle au village voisin après une journée de 12 heures, sachant très bien qu'on a bien pris soin de ses enfants pendant l'intervalle. Il est assez difficile d'obtenir une formation par exemple si on doit voyager des milles et des milles et laisser sa famille, s'il n'y a pas de services de soutien.

Nous avons constaté que les garderies, par exemple, nous aident énormément à embaucher et à former les habitants du Nord, surtout lorsqu'ils ont de grandes familles, ce qui est en général le cas.

Nous proposons qu'on offre également d'autres installations d'appoint sous forme de financement et d'appui culturel.

Cela dit, je crois que cela explique assez bien les quatre points. Nous sommes prêts pour les questions.

**Le vice-président:** Merci. Devons-nous passer aux questions ou voulez-vous ajouter autre chose, monsieur Allen?

**M. Duczek:** Roger pourrait peut-être ajouter autre chose. Sinon, nous pouvons passer aux questions.

**M. Roger Allen (agent d'emploi du Nord, Dome Petroleum):** Je n'ai rien à ajouter pour l'instant.

**Le vice-président:** Rien pour l'instant.

**M. Allen:** Tout ce que j'aimerais dire, c'est qu'au cours des 5 dernières années, nous avons constaté une augmentation marquée du nombre d'employés stables chez nous. Ils ont réussi à beaucoup mieux s'adapter aux conditions de travail et à accepter des surveillants des directives alors que par le passé, ce n'était pas le cas.

De 1975 à 1977, j'étais avec Canadian Arctic Gas, lorsque nous avons pris des gens du Nord pour les amener dans les localités du Sud, dans un nouveau milieu, où ils ont fait l'expérience des dures réalités sociales dans les localités de la Saskatchewan et de l'Alberta. Je constate que dans cette seule opération, parce que nous avons consacré un peu plus de temps et un peu plus de patience, qu'ils se sont beaucoup mieux adaptés. Les statistiques vous diront que depuis 1976, le nombre de ceux qui ont terminé la dernière saison, se chiffrait à environ 145. Je crois que nous avons réalisé des gains assez considérables dans ce domaine.

**Le vice-président:** D'autres entreprises vous demandent-elles des renseignements sur la façon dont vous vous y êtes pris? Constatez-vous que les gens viennent vous voir pour profiter de votre expérience? Je crois que vous aviez dit que vous aviez fait vos gaffes au début, c'est ainsi que vous avez présenté la chose.

**M. Allen:** Nous partageons des renseignements avec d'autres entreprises, telles que Pine Point Mines. Celle-ci, en effet, tente actuellement, je crois, de mettre au point un programme d'orientation, afin que ses surveillants établissent des façons de travailler plus efficacement avec ses employés autochtones. Ils sont venus nous voir, par l'entremise du centre d'emploi et de



*[Text]*

found, when I was at NORTRAN, that they brought supervisors into Yellowknife and had an orientation course that sort of stimulated problems of how to deal with the native people we brought from the north and put into southern working situations.

**Mr. Duczek:** If I might add to that, Mr. Hawkes, that yes we are approached regularly by other organizations, almost weekly in fact, not only from Canada but from other countries, from Alaska, on the success of our program. But I think the success of any program like this has to relate right back to the people who are on the front line, the first-line supervisors who are operating it. That is where the ownership belongs and if there is an awareness and if there is a dedication it is going to work. And that is where we feel . . . It is not in either the slick presentations or the nice words that appear in the policies and in all of the audio-visual materials or in the equipment. It is in the people. And that reinforces what Jack said earlier about the educational and instructional methods that are most workable. And that has to do with the person who is doing the instruction.

**The Vice-Chairman:** John, I have a bunch of questions. Do you want to go first or should I just go ahead?

**Mr. McDermid:** You go ahead. You are rolling.

**The Vice-Chairman:** I want to deal with, in particular, the recommendations but to some extent the conclusions and maybe start with the conclusions. But your first one, that you are approaching a levelling point because of critical skill shortage of high school educated candidates. You have heard some of the discussion earlier and I will not repeat that. But you are doing a lot of in-house training. And I think what you are saying here is that the basic skills required to benefit from training beyond a certain level, are just not present. Intuitively, it seems to me, depending on where you are going, that the capacity to read and to write it critical to many advanced educational opportunities. For some, but not all, there is a mathematical component and that can extend into sciences like physics or chemistry for some kinds of things. But I sit there as someone who has had a lot to do with formal education, over time, and I know that in a curriculum, like a grade 12 certificate implies, learning beyond those two things I have mentioned and to a lot of other areas which are maybe not so necessary for the kind of training that must be undergone, raises the following issue of relevance to our task force. I guess first of all. Have you looked at the problem from that point of view and are there adults in the north that, given an opportunity for an extended period of time, one or two years, the very basic skills of reading and writing and perhaps the required science skills could be learned, whereas a total high school education would not be learned in that period of time? have you thought about it? Are you doing anything about that?

And then the second level of that relates to what that suggests for systemic barriers. To get an apprenticeship in the province of Alberta it says you must have grade 10 as your

*[Translation]*

main-d'œuvre de Hay River, pour apprendre comment nous avons fait de l'orientation par le passé. J'avais constaté, lorsque j'étais à NORTRAN, qu'ils avaient fait venir leurs surveillants à Yellowknife pour leur offrir un cours d'orientation au cours duquel on simulait des problèmes sur la façon de s'entendre avec les autochtones que nous avions amenés du Nord pour travailler dans le Sud.

**M. Duczek:** Permettez-moi d'ajouter, monsieur Hawkes, que d'autres organismes cherchent à se renseigner régulièrement, enfin, presque à toutes les semaines, et non seulement au Canada, mais dans d'autres pays, et en Alaska, sur le succès de notre programme. Toutefois, j'estime que les succès de tout programme de ce genre revient à ceux qui sont en première ligne, les surveillants qui l'administrent. C'est là que repose la responsabilité, et c'est là qu'on verra les résultats, s'il y a une prise de conscience et du dévouement. Et c'est là que nous estimons . . . Ce n'est pas dans les beaux exposés ni les fines paroles qu'on trouve dans les politiques et dans toute la documentation audio-visuelle, ou dans l'équipement. Ce sont les gens. Cela reprend ce que Jack a dit au sujet des méthodes d'enseignement et de formation les plus viables. Tout repose sur la personne qui donne l'enseignement.

**Le vice-président:** John, j'ai beaucoup de questions. Voulez-vous passer le premier, ou est-ce que je devrais le faire?

**M. McDermid:** Allez-y. Vous semblez en veine.

**Le vice-président:** J'aimerais parler tout particulièrement de vos recommandations, et jusqu'à un certain point, de vos conclusions, et donc, commençons peut-être par les conclusions. La première, voulant que vous approchiez d'un plafonnement à cause d'une pénurie dramatique de candidats ayant fait des études secondaires. Vous avez déjà entendu les discussions précédentes, et je ne vais pas les répéter. Toutefois, vous donnez beaucoup de formation maison. Or, j'ai l'impression que vous dites ici que les connaissances de base essentielles, si on veut profiter d'une formation au-delà d'un certain niveau, ne sont tout simplement pas là. Mon intuition me dit que selon où vous allez, la capacité de lire et d'écrire est essentielle à l'enseignement supérieur. Dans certains cas, aussi, il y a les mathématiques, et même des sciences comme la physique ou la chimie. Ayant beaucoup travaillé dans le secteur de l'enseignement structuré, avec les années, j'ai appris qu'un diplôme de douzième année sous-entend un programme d'études qui va bien au-delà des deux éléments que j'ai mentionnés, pour englober beaucoup d'autres domaines qui ne sont peut-être pas essentiels à la formation qui doit être donnée, ce qui soulève, pour notre groupe de travail, la question de la pertinence. Tout d'abord: avez-vous envisagé le problème de ce point de vue et pouvez-vous me dire s'il y a des adultes dans le Nord, qui, si on leur accordait, pendant une assez longue période, disons, un an ou deux, la possibilité d'apprendre les connaissances de base de la lecture et de l'orthographe, et peut-être quelques sciences, pourraient le faire, alors que l'ensemble du programme secondaire ne pourrait pas s'apprendre pendant cette période? Y avez-vous réfléchi? Faites-vous quelque chose en ce sens?

Le deuxième aspect de cette question porte sur les barrières que constitue le système. Pour obtenir un contrat d'apprentissage dans la province de l'Alberta vous devez avoir au moins le

[Texte]

start point which means all of the curriculum relevant to grade 10, or other things in our society say grade 12 and it means all of the curriculum relevant to grade 12. Can you deal with what I have laid out here?

• 1425

**Mr. Duczek:** I will ask Jack to answer that question.

**The Vice-Chairman:** All right.

**Mr. Shore:** In the job-training programs that are employed by industry, normally you have progression which takes a person from an unskilled position to a highly-skilled area and there is a normal progression and a series of promotions. On a drill crew, for example, the entry level for most unskilled personnel is a roust-about level, where he is using primarily physical skills. The knowledge component of his job increases as he is promoted until, finally, as he is reaching the top levels of promotion within a drill crew, for example, he begins to have to call upon skills that are not immediately trainable without a tremendous background of academic ability, or at least some academic ability. For example, he definitely needs to be able to write coherent reports, to do performance appraisals on other employees, to make decisions involving technical data that comes in to him. If we cannot give to a trainee a pathway that is not dead-ended; if we cannot open the door to him all the way up the ladder of promotion, then we rob him of some initiative.

In other words, when you first entered your political career, for example, you knew that there was a progression that you could go through and that you have obviously gone through and there is still room for you there. And there does not appear to be a dead end, so to say. And, if we can do that, we automatically can get initiative in the people we are training. Now that requires us, at some point in that progression, to stop his normal hands-on training in solitude and provide him with academic upgrading. At the moment that is time-consuming; it takes away from production; it interrupts a person's career. What we have been doing, to approach that problem, is to try to hit it very early in the individual's career.

For example, this winter, at Tuktoyaktuk, at our base camp there, we will be offering courses of an upgrading nature to people who have just begun, or who are about to begin apprenticeship programs. We would like to also offer a practical exposure, a hands-on exposure, to those who have no experience in that respect but who have got the theoretical, at the adult vocational training centre, for example. So that, what we have is a nice melding of efforts on behalf of the trainee between industry and the governments of this part of the world to train individuals in the best possible manner. And we find that, as an industry, we are in fact providing services that are unavailable anywhere else in the Territories, namely the hands-on and the industrial base in which to give these people that sort of experience. Does that answer your question, sir?

**The Vice-Chairman:** Yes, if in retrospect you encounter—when you think about that a little more, if there are specific systemic barriers that still exist, perhaps you could give us a

[Traduction]

niveau équivalent à la dixième classe, c'est-à-dire les connaissances correspondantes, s'il est question de la douzième classe cela veut dire évidemment que vous avez derrière vous tout le cursus qui mène à la fin de la douzième classe. Pouvez-vous répondre à ce que j'ai avancé?

**M. Duczek:** Je demanderais à Jack d'y répondre.

**Le vice-président:** Très bien.

**M. Shore:** En ce qui concerne les programmes de formation au travail mis en place par l'industrie, on suit une progression qui transforme une personne sans qualification en travailleur hautement qualifié, cela à travers une série d'étapes et de promotions. Parlons par exemple d'une équipe de foreurs, les hommes sont embauchés en ayant le niveau de manoeuvre, il est essentiellement question au départ d'aptitude physique. Au fur et à mesure des promotions, les connaissances sont accrues, et au moment où le foreur arrive au sommet de l'échelle à l'intérieur de l'équipe, il commence à faire appel à un certain nombre de connaissances qui n'auraient pu lui être inculquées au départ sans une base théorique sinon considérable du moins non-négligeable. Cela met en jeu la capacité de rédiger des rapports cohérents, de faire des évaluations concernant les autres membres de l'équipe, de prendre des décisions sur les connaissances des données techniques qui lui sont transmises. Si donc nous ne sommes pas en mesure de fournir aux stagiaires des perspectives de carrière, si nous ne sommes pas capables de lui permettre de graver les degrés à l'intérieur de sa spécialité, nous lui enlevons également le goût de l'initiative.

Pour prendre un exemple, lorsque vous embrassiez la carrière politique, vous saviez qu'il y avait une progression possible, ce qui a été confirmé par la suite, et il y a encore des possibilités d'avancement. Il semble bien qu'il n'y ait pas en l'occurrence de situation d'impasse. C'est donc la même chose pour nous, il faut pouvoir donner le goût de l'initiative aux employés que nous formons. Cela exige donc, que l'on interrompe à un certain moment sa formation sur le tas, pour lui dispenser une formation théorique plus avancée. Cela représente donc un coût en temps, puisqu'il est soustrait à la production, et d'une certaine manière on interrompt même sa carrière. Nous avons donc essayé de situer ce point tout au début de la carrière de la personne considérée.

Nous offrons cet hiver, au camp de base de Tuktoyaktuk, des cours de perfectionnement à tous ceux qui viennent juste de commencer chez nous ou qui sont sur le point d'entrer en apprentissage. Nous aimerions de même offrir une expérience pratique, sur le terrain, à tous ceux qui ont déjà une certaine formation théorique qu'ils ont reçue par exemple au centre de formation professionnelle pour adultes. Nous obtenons donc à ce moment-là une collaboration entre l'industrie privée et les gouvernements, au profit des apprentis, pour essayer d'obtenir les meilleurs résultats possibles dans ce domaine. En ce qui nous concerne, nous constatons que nous sommes la seule industrie du secteur privé qui fournisse ce genre de services dans les Territoires, à savoir une transmission des connaissances en même temps qu'une expérience concrète. Ais-je répondu à votre question monsieur?

**Le vice-président:** Oui, si par ailleurs vous découvrez un certain nombre d'obstacles qui sont en rapport avec le système adopté, vous pourriez nous en faire part ne serait-ce qu'en nous



[Text]

phone call or something. We would like to know about those before we come to the report-writing stage. We do not need to know about it, today, but I issue that invitation for the next week or two.

**Mr. Shore:** Fine. We will keep those lines of communication open.

**The Vice-Chairman:** A suggestion in—I think it was our first brief today—that there is some, and I am not sure of the words—but some resentment on Dome's part to picking up what is normally a public education function and bearing the total cost of it. That was the thrust of it—at least in my memory. I would like a comment for the record on that.

**Mr. Duczek:** I am not sure what you want me to comment on, Mr. Hawkes.

**The Vice-Chairman:** Is it an accurate statement, I guess, or my summary of it, would that accurately reflect Dome's position?

**Mr. Duczek:** Our position is that the education of the people in the Northwest Territories is the responsibility of the Government of the Northwest Territories, whether it be academic, vocational or adult. However, where necessary and where practical, we are prepared to fund the programs and to add subsistence to programs to make them work where they are otherwise not possible. So, yes, we are prepared to make financial commitments to education and training.

**The Vice-Chairman:** And you are doing that and in terms of basic education there must be costs to your company for your native employment program. Is that . . .

**Mr. Duczek:** Yes, we most certainly are.

**The Vice-Chairman:** And you are spending the money.

**Mr. Duczek:** Fairly substantial amounts.

• 1430

**The Vice-Chairman:** I have got to put my glasses back on for this. We are nearing the end, but you are the first group that I am aware of, that have identified the needs for some hands-on training right down to levels like grade 1, or to make that kind of a suggestion. Does that recommendation relevant only to your understanding of a particular culture that you are dealing with and concerned about or is it a more global recommendation for school systems, generally, and the needs of industry generally. Can you . . .

**Mr. Shore:** Mr. Chairman, my background has primarily been, over the last at least 20 years in, the educational field in southern Alberta as well as in the training of people in a widely diverse array of subject areas. As a teacher, with that degree of background and also the industrial exposure I have had, I can say unequivocally that, regardless of where that child is, be it in Formosa or southern Canada or in northern Canada or anywhere in the world, that child has that curiosity,

[Translation]

passant un coup de téléphone. Il serait bon que nous en ayons connaissance avant d'en arriver à l'étape de la rédaction du rapport. Cela n'est pas encore urgent aujourd'hui, mais peut-être que dans une ou deux semaines, vous pourrez nous informer plus amplement.

**M. Shore:** Très bien. Nous veillerons à rester en contact avec vous.

**Le vice-président:** Si je ne me trompe c'est dans le premier mémoire présenté aujourd'hui, qu'il est question d'un certain mécontentement exprimé par Dome; cette société se plaint d'avoir à assumer un service d'enseignement qui est normalement pris en charge par la Fonction publique, et d'avoir à en assumer l'intégralité des coûts. Voilà ce dont je me souviens. Pourriez-vous nous faire quelques commentaires pour le compte-rendu.

**M. Duczek:** Je ne suis pas certain d'avoir compris exactement votre question monsieur Hawkes.

**Le vice-président:** Est-ce que j'ai bien reproduit les termes de la déclaration, j'ai un peu résumé, qu'en est-il exactement de la position de Dome?

**M. Duczek:** Nous pensons que l'éducation dans les Territoires du Nord-Ouest rentre dans le cadre des responsabilités du gouvernement des mêmes territoires, qu'il s'agisse d'enseignement universitaire, professionnel, ou d'enseignement s'adressant aux adultes. Toutefois, lorsque les circonstances l'exigent et le permettent, nous sommes disposés à financer des programmes et à fournir une assistance permettant à ces programmes d'être viables, là où ils pourraient ne pas l'être. Donc, nous sommes bien prêts à nous engager sur le plan financier dans le domaine de la formation et de l'enseignement.

**Le vice-président:** Et ce faisant, lorsqu'il est question d'enseignement de base, comme dans le cadre du programme d'emploi des autochtones, vous en assumez les frais.

**M. Duczek:** Effectivement.

**Le vice-président:** Vous en êtes de votre poche.

**M. Duczek:** Pour des sommes d'ailleurs assez importantes.

**Le vice-président:** Je crois qu'il va falloir que je chausse mes lunettes. Nous nous approchons de la fin, mais vous êtes effectivement le premier groupe, à ma connaissance, à avoir signalé des besoins en matière de formation pratique qui fassent appel à un enseignement repartant au niveau de la première classe. Votre recommandation s'applique-t-elle à un contexte ethnique bien particulier, auquel vous avez à faire, ou s'agit-il au contraire d'une recommandation générale concernant notre système scolaire dans son ensemble, par rapport aux besoins de l'industrie privée.

**M. Shore:** Monsieur le président, je suis depuis 20 ans actif dans le secteur de l'enseignement dans le sud de l'Alberta, et je suis également chargé de la formation d'adultes, dans des secteurs très variés. J'ai donc une certaine expérience, même dans le domaine de l'industrie, qui me permet d'affirmer sans aucune hésitation, que tout enfant, qu'il soit de Formose, du Canada, du nord ou du sud, a en lui une curiosité qui le pousse à apprendre, presque dès le moment de sa naissance. Le

## [Texte]

that urge to learn that is there almost from the moment he or she is born. The responsibility of a school system, if it is doing its job very well, is to tap that resource, that energy, that drive to learn in the best possible way. And we all know, from our own personal experience, one of the best ways of learning is to get your hands on the material that you are using to discover the theory part of it, to apply that theory in practice, to get the exposure to the real world, the reality of the thing and in that respect grade 1 is the place to start. I think the child who has spent the first five years of his life out playing with sticks and rocks has been learning about leverage, has been learning about momentum, about spheres, about weights and about all those good academic things. But he has been learning about them in the real world. To take a child, especially a northern child who is totally immersed in that, and to place him in rows in a classroom, to apply traditional methods of teaching to that situation, obviously is not the method because what we are running into in the territories is a heavy absentee rate. I do not think it is necessarily all the responsibility of the parents or the family. If the child wants to go to school, he will walk to school. And if school is an exciting enthusiastic sort of a place to be, then he is going to get out of bed, he is going to want to be there. He is going to be mad when he misses it. And you will have filled-up classrooms. That implies a tremendously-versatile, imaginative teaching staff trained in methods that are not necessarily the conventional methods used in the southern part of Canada. It has been proven in many, many, many instances that the hands-on, experiential type of directed discovery learning process really equips the youngster for the real world, the world of industry so to say. It also is a very valid method for teaching all of those academic concepts that are so important.

**The Vice-Chairman:** If government were to pass a law that said you could not build another classroom as an institution, a room, would teaching take off in the north, in a sense? Would that be one of the consequences whereby learning would occur better? Are you saying the world out there should be where the class is and the teacher goes with the students to . . .

**Mr. Shore:** The Northwest Territories had teachers 30,000 years ago in Old Crow. It had teachers 2,000 ago, master teachers, teaching those children. Those children learned and they learned how to survive and to cope with a pretty rough environment and they learned it very effectively because they are still here. And those methods are what is important. The method that got those children to learn, then, is still probably an effective method now. The only difference is the content has expanded and the technical level of what they have to learn may be a little more complex. The methodology is the choice of the person at the front of that classroom. The content can be taught in any one of a hundred different ways so the important part is not necessarily that he have an overhead projector or that seats all be in rows or that there in fact be a building. The important part is that the method be effective and that learning take place.

## [Traduction]

système scolaire a donc à charge, lorsqu'il prend son travail au sérieux, de capter cette source, cette énergie, ce besoin d'apprendre, et d'en faire quelque chose. Or, nous savons tous par expérience, que le meilleur moyen d'apprendre est d'être en prise directe avec les situations et les matériels qui illustrent la théorie, c'est-à-dire de mettre les théories en pratique, d'affronter la réalité, et c'est dès la première classe qu'il faut appliquer ce principe. Disons par exemple, que tout enfant qui a passé les cinq premières années de sa vie à jouer avec des planches et des rochers, a beaucoup appris sur le principe du levier, sur les questions de moment, sur les sphères, sur les poids et toutes ces choses qui font partie de l'enseignement théorique. Il a appris au contact du monde réel. Or, il ne me semble pas opportun d'enfermer cet enfant dans une salle de classe, et notamment s'il s'agit d'un enfant des Territoires du Nord, si l'on considère en effet le taux extrêmement élevé d'absentéisme avec lequel nous devons compter. Je ne pense pas que la faute en revienne aux parents ni à la famille. Si l'enfant avait véritablement envie d'aller à l'école, il ne manquerait pas de s'y rendre. Si l'école lui offre un programme stimulant, intéressant, il n'aura aucun mal à se lever le matin. Il sera même fort déçu lorsqu'il devra manquer l'école. Vous aurez des salles de classe pleines. Cela suppose évidemment un enseignement extrêmement souple, faisant preuve d'imagination, avec des éducateurs formés à des méthodes d'enseignement qui ne sont peut-être pas les méthodes conventionnelles pratiquées dans le sud du Canada. De nombreux exemples ont sans arrêt montré que tout processus d'apprentissage à partir de l'expérience faisant appel à l'esprit de découverte, arment mieux les jeunes pour le monde réel, c'est-à-dire celui de l'industrie et du travail. Cet enseignement au contact de la réalité concrète, permet également de transmettre tous ces concepts théoriques qui sont si importants.

**Le vice-président:** Si donc le gouvernement décidait d'interdire que l'on construise de nouvelles salles de classe, est-ce que ce serait le départ d'un véritable enseignement dans le nord? Pensez-vous qu'alors l'apprentissage se ferait mieux? Voulez-vous nous expliquer ici que la salle de classe c'est en fait le monde, et que le professeur doit s'y rendre avec ses élèves . . .

**M. Shore:** Il y a eu des maîtres dans les Territoires du Nord-Ouest il y a déjà 30,000 ans à Old Crow. Il y en avait il y a 2,000 ans, de véritables maîtres, qui enseignaient aux enfants. Ces enfants apprenaient, ils apprenaient à survivre et à lutter avec un environnement assez dur, et on peut dire que la méthode était efficace puisqu'ils sont encore là. Ce sont ces méthodes-là qui comptent, et je pense qu'elles peuvent encore aujourd'hui être appliquées. Avec une petite réserve toutefois en ce qui concerne le contenu des enseignements, et notamment le niveau technique qui a peut-être gagné en complexité. Tout tient donc dans le choix de la personne qui est chargée de l'enseignement. Le contenu peut être transmis de 100 façons différentes, il n'est peut-être pas si important qu'il dispose d'un projecteur et de diapositives et que tous les bancs soient en rang, ni peut-être même qu'il y ait un bâtiment spécial; la chose importante est que la méthode soit efficace et qu'il y ait véritablement apprentissage.



[Text]

• 1435

**The Vice-Chairman:** But I am quizzing you on whether or not the existence of a classroom with rows of desks is the handicap.

**Mr. Shore:** No.

**The Vice-Chairman:** You say the curriculum has changed, but also the facility has changed.

**Mr. Shore:** I think a classroom is a neutral place; it is neither a handicap nor an advantage, but once the teacher walks in, that classroom can become a place where learning takes place. It can be an environment that is extremely conducive to learning. It has to be handled well like any tool; it has to be used correctly, the outdoors, a tent out on the side of one of the lakes or halfway up a pingo; a class sitting on a log beside a beach up there can be a very effective environment in which to learn. We are training people on drill rigs out in the middle of the Beaufort Sea; we are training people who are standing up to their knees in mud in the middle of a base, and the methods that are used are appropriate for the type of material we need to get across at that point.

I think a teacher, being the key, the focal point in this training process—the trainer, the line supervisor on the job, the foremen or whoever it might be, who is responsible to improve that person's skill level, that is the real key to the operation of the transfer.

**The Vice-Chairman:** All right. I wish I had more time, but we will move on.

**Mr. Duczek,** I think it is you who probably should answer this. You have laid out the Alberta model which is unique in Canada, where you combined advanced education with manpower and I am persuaded about the value. There are some dangers, I think, in southern society to that model, but from your experience in the north, do you really mean advanced education and manpower or do you mean education and manpower? Is the best model for this region one that would put under one umbrella everything from grade 1 on through, or would it be the Alberta model, where there is some separation of grades 1 to 12 into the Minister of Education and you have advanced educational manpower in a different portfolio? Which one do you think would work best?

**Mr. Duczek:** No. What we really mean is, in fact, advanced education, that is post-schooling and adult-type education, vocational training, et cetera, a separation between education in the schooling sense and adult and vocational training.

We feel there is a better alignment between the employment, the job creation sections, the apprenticeship sections and vocational and adult education than presently exists.

[Translation]

**Le vice-président:** Oui, mais je vous presse un petit peu ici pour me répondre: est-ce que l'existence d'une salle de classe avec des bancs, est un handicap?

**M. Shore:** Non.

**Le vice-président:** Vous nous dites que le contenu de l'enseignement a changé, mais les installations ont également changé.

**M. Shore:** Je pense que la salle de classe est un lieu neutre, elle n'est ni un handicap ni un avantage, et dès que le maître y entre, elle peut devenir un lieu d'enseignement. Elle peut, en fait, être même extrêmement propice à la transmission des connaissances. Comme n'importe quel autre instrument, il s'agit de savoir s'en servir; mais on peut également faire classe dehors, près des lacs, adossés à un talus, ou assis sur un tronc d'arbre; cet environnement peut également s'avérer excellent. Nous enseignons à des gens sur les puits de forage au milieu de la mer de Beaufort, nous enseignons à des gens qui sont jusqu'aux genoux dans la boue dans un camp de base, et les méthodes utilisées sont en fait adaptées au contenu que l'on veut faire passer à ce moment.

Je pense donc que c'est la personne responsable de l'enseignement qui est l'élément clé dans ce processus de formation... l'éducateur, le surveillant au travail, le contremaître ou tout responsable de l'amélioration du niveau des connaissances de l'employé, c'est bien là que se fait le transfert des connaissances.

**Le vice-président:** Très bien. J'aimerais avoir plus de temps à ma disposition, mais nous allons devoir continuer.

Monsieur Duczek, je pense que cette question s'adresse à vous. Vous avez exposé le modèle albertain, unique en son genre au Canada, où vous combinez le travail avec l'enseignement spécialisé, et je suis convaincu de la valeur de votre modèle. Il y a toutefois un certain nombre d'écueils qui me font penser que ce modèle ne s'appliquerait pas à notre société dans le sud du Canada. Mais à partir de votre expérience dans le nord, pensez-vous que l'on puisse marier enseignement avancé et main d'œuvre, ou voulez-vous simplement parler d'enseignement et de main d'œuvre? Le meilleur des modèles pour cette région consisterait-il à mettre sous un même chapeau tout ce qui ressortit à l'enseignement à partir de la première année, ou vaudrait-il mieux appliquer le modèle albertain, qui confie au ministère de l'Éducation l'enseignement de la première à la douzième année, l'enseignement spécialisé à un autre ministère? Quel serait le meilleur système à votre avis?

**M. Duczek:** Pour nous, il est bien question en effet d'enseignement avancé, c'est-à-dire de niveau postsecondaire à l'intention des adultes, c'est-à-dire l'enseignement professionnel etc... avec séparation entre le niveau scolaire à proprement parler, et la formation des adultes et la formation professionnelle.

Nous pensons qu'il existe dans les faits, de façon plus marquée que le système actuel ne le permet, une certaine cohérence logique entre l'emploi, la création d'emplois, l'apprentissage et l'enseignement des adultes et professionnel.

## [Texte]

It is not to say that some change cannot be made within the grades 1 to 12 curriculum to achieve a better balance between industrial arts and academic content. That, I think, would still be done under a department of education and ultimately perhaps they ought to go together. But, basically, we feel that the Alberta experience has been reasonably successful and that there is a common marriage between the two.

**The Vice-Chairman:** I still have more, but I think I will turn to Mr. McDermid.

**Mr. McDermid:** I had the advantage of a very informative lunch.

**The Vice-Chairman:** Well, get some of it on the record.

**Mr. McDermid:** Some of the things I would like to get on the record. That is right.

One of the things that we talked about was the requirement for Dome Petroleum to go overseas for certain skills that cannot be found in Canada to accomplish what you are setting out to do in the Beaufort Sea.

First of all, what are those skills that you must search world wide for? Secondly, the skills that you are searching for overseas; are you in turn teaching them here once you do have some of that expertise or is it being taught anywhere else in Canada?

**Mr. Ducek:** The type of skills that we cannot find in Canada are essentially in two areas. There is the area of engineering technology as it relates to our type of operation, being an offshore-exploration-come-production type of situation.

The second area pertains to the type of artificial-earth-island construction that we are engaging in. It is unique to this country and the size and the complexity of the equipment that we are bringing in to do the job, being of a high volume type of throughput equipment, necessitates that the people who have operated this equipment be brought in to continue to operate it.

We have to recognize that we are not a year-round operation; we have a very short time window in which to operate every year. It often can be compacted to something like 90 to 100 days of operations, so it is also very expensive. The economics dictate that you cannot add a great deal of supernumerary-type positions for training; that you cannot rely on inexperienced personnel to do a 100 per cent productive job, so there are those detracting factors. But, on the plus side, we are committed, definitely to transforming and to training Canadians to fill all of the positions that are presently filled by foreign workers.

The foreign workers we have in our operation are less than 3 per cent of the entire work force. They number somewhere just between 50 and 60 and they are in Canada only on short-term work permits.

**Mr. McDermid:** So they are not here on landed-immigrant status?

## [Traduction]

Ceci ne signifie pas qu'il ne faille pas modifier un certain nombre de choses dans l'enseignement de la première à la douzième année, de manière à réaliser un meilleur équilibre entre le monde du travail et le contenu de l'enseignement scolaire. Cela relèverait des compétences d'un ministère de l'éducation, et il faudrait que les différents responsables procèdent en collaboration. Nous avons pour notre part le sentiment d'un certain succès en ce qui concerne l'expérience de l'Alberta, et qu'il y a là un mariage tout naturel entre les deux domaines.

**Le vice-président:** J'aimerais poser d'autres questions mais je pense que je passerai la parole à M. McDermid.

**M. McDermid:** J'ai eu la chance de participer à un déjeuner très riche en enseignement.

**Le vice-président:** Et bien allez-y, cela fera partie du compte-rendu.

**M. McDermid:** Effectivement, j'aimerais que le compte-rendu en prenne note.

Nous avons parlé entre autre du besoin de Dome Petroleum d'aller chercher à l'étranger certains travailleurs spécialisés que l'on ne trouve pas au Canada, et notamment pour des travaux qui doivent être faits dans la mer de Beaufort.

Tout d'abord, quel genre de travailleur vous faut-il recruter de par le monde? Deuxièmement, veillez-vous à ce que ces connaissances qui sont importées soient ensuite transmises à d'autres ici, ou il y a-t-il déjà au Canada des programmes de formation dans ces domaines?

**M. Ducek:** Ces spécialités qui nous manquent au Canada concernent essentiellement deux secteurs. Il y a d'abord tout le secteur de la technologie de l'ingénierie, tel qu'elle s'applique à nos opérations, c'est-à-dire prospection au large des côtes et production.

Le deuxième secteur est celui de la confection d'îlots artificiels en terre, comme nous proposons de le faire. Il s'agit d'une expérience unique dans ce pays, dont la taille et la complexité exigent des équipements tels, qu'il faut également faire venir les opérateurs familiarisés avec le matériel.

Il faut noter ici que nous ne pouvons pas travailler toute l'année; nous ne disposons que d'une période très courte, quelque chose comme 90 à 100 jours, ce qui évidemment fait monter les coûts. Les impératifs économiques imposent une limite au nombre de postes d'apprentissage en surnuméraire, on ne peut faire appel à du personnel inexpérimenté si l'on veut être productif à 100 p. 100. Malgré cela, nous nous sentons concernés par la formation des Canadiens, en vue de combler tous les postes qui sont à l'heure actuelle confiés à des travailleurs étrangers.

Ces derniers ne représentent que trois pour cent de nos effectifs en main-d'œuvre. C'est-à-dire qu'il y en a de 50 à 60, et qu'ils ont des permis de travail temporaires.

**M. McDermid:** Ce ne sont donc pas des immigrants reçus?



[Text]

**Mr. Duczek:** That is correct.

**Mr. McDermid:** That is interesting. That is the way Germany handled their labour-shortage problem, on short-term work permits and then when the job was done they went back.

The 100 days of work in the north; you are limited because of the environment up there. Of the 1,500 work force that you have there or 1,800, whatever it may be, I am not sure, what happens to them after the 100 days are up?

**Mr. Duczek:** You have to expand that 100 days to a fairly lengthy preparatory period and also a fairly lengthy wind-down or wind-up period. Approximately 500 of those employees are full-time year-round permanent staff who we can place into other assignments in the south and into office-related positions. The other approximately 1,000 personnel are what we refer to as seasonal personnel. They are in effect laid off at the end of their work commitment term and are rehired the following spring.

**Mr. McDermid:** What happens to them in that period of time?

**Mr. Duczek:** Well, our wage and benefit package is so designed that they, for the most part, can earn the equivalent of one year's wages in their occupation during our working season. We do a survey every fall before the employees all disperse as to what their plans will be for the winter. I do not have the statistics with me, but a good number of them have alternate types of interests and occupations and hobbies. A lot of them stay home and play the stock market; a lot of them are building sailboats; a lot of them are working on farms, et cetera. About one quarter of them, for a short-term period, do find work in their particular area of work. A good percentage of them, I would say perhaps 20 per cent, further their education and training. We have programs that are supportive of that monetarily.

Surprisingly, I would guess that perhaps no more than 10 to 15 per cent would collect unemployment insurance.

• 1445

**Mr. McDermid:** Were you going to add to that, Jack, I am sorry?

**Mr. Shore:** I was going to reinforce the use of that time as being very beneficial to the company in respect of that training component. When we do have that off season, that does provide us with the opportunity of doing some additional technical training during the quiet periods. We have space, at our base camp, and we can do a number of things there. Those programs appear to be expanding and the government has seen fit to support those. We are working very co-operatively with them and we are looking forward to good things in the future in that area as well.

**Mr. McDermid:** Your native employment program is a fairly successful one, I guess you could almost say a model for others to follow.

You have found that your native employees are—let me approach it from a different angle—we heard some figure

[Translation]

**M. Duczek:** Exactement.

**M. McDermid:** Voilà qui est intéressant. Voilà également la façon dont les Allemands ont fait face à la pénurie de main-d'œuvre, en accordant des permis de travail temporaires venant à expiration en même temps que l'emploi lui-même.

Vous nous disiez qu'il y a environ 100 jours de travail dans le Nord; vous êtes donc limités, que font ensuite ces 1,500 ou 1,800 ouvriers et employés?

**M. Duczek:** Vous devez ajouter à ces 100 jours de travail une période préparatoire assez longue, et une période post-opérationnelle elle-même assez importante. De plus, environ 500 de ces employés sont à temps plein chez nous, et nous pouvons les affecter ensuite à d'autres missions dans le sud du pays, ou dans nos bureaux. Le reste, c'est-à-dire environ 1,000 employés, font partie du personnel saisonnier. Ils sont effectivement mis à pied à la fin de la saison, et sont ré-embauchés au printemps suivant.

**M. McDermid:** Que font-ils pendant cette période?

**M. Duczek:** Le contrat que nous signons avec eux est tel que les avantages et le salaire leur permettent un revenu équivalant environ à une année de salaire. Nous faisons une petite enquête chaque automne pour savoir quels sont leurs plans pour l'hiver. Je n'ai pas les chiffres ici, mais une proportion importante d'entre eux ont des intérêts, des occupations et des violons d'ingres en perspective. Nombreux sont ceux qui restent chez eux et qui achètent et vendent à la bourse; d'autres se construisent un bateau; nombreux sont ceux également qui travaillent dans l'agriculture etc. Environ un quart de cet effectif trouve donc du travail à court terme pendant cette période intermédiaire. Il y en a peut-être également environ 20 p. 100 qui poursuivent des études ou des programmes de formation. Nous avons nous-mêmes des programmes d'assistance financière à cet effet.

Vous serez sans doute étonnés d'entendre que 10 ou 15 p. 100 seulement touchent le chômage.

**M. McDermid:** Aviez-vous terminé votre réponse, Jack?

**M. Shore:** J'allais répéter que cette période de temps est très utile à l'entreprise pour la formation. En période creuse, nous pouvons compléter la formation technique de nos employés. Notre base a les installations nécessaires pour certains cours. Il semble que ces programmes iront en s'intensifiant et le gouvernement a jugé bon de les financer. Nous travaillons en étroite collaboration avec eux et nous espérons que l'avenir nous sera favorable.

**M. McDermid:** Votre programme d'emploi des autochtones est une belle réussite; on pourrait presque dire qu'il pourrait servir de modèle.

Vous avez déclaré que vos employés autochtones sont... Permettez-moi de reprendre dans une optique différente: hier,

[Texte]

yesterday, in Fort McMurray, of turnovers of 35 per cent in a year on a project. They consider themselves fairly isolated there, but, of course, the further north you go the more isolated you get.

Your turnover rate, I gather, is fairly significant, but you have found that the native employment is far less than the general average. Is that correct?

**Mr. Duczek:** Perhaps Roger might address that question.

**Mr. McDermid:** Good.

**Mr. Allen:** From the previous years' statistics, we found out last year we increased the number of man-days worked per employee.

If I can just take a minute here I will give you some numbers in the past.

As far back as 1976 we had 127 people employed in the operation and, in 1980, we had 338. Of the 338, as of November 5 of last year, we had 145 complete the season and receive season-ending bonuses, whereas in 1976 we only had 35. The number of man-days worked had increased—I do not have the exact figures for 1980—but again that rose as the number of people completed the season.

I do not know how you can term success with the native people. We make certain concessions, but we found that, in a way, with the additional leave system the number of trappers going into the labour market increased.

In our dealings with these people, on a daily basis, we find that, this year especially, hunting and trapping has been very poor, so we have received more and more requests for employment. I think we have made a concerted effort to bring them in, maybe not with Dome alone, but with the contractors and as of last week we had 200 employees from the Beaufort community, southern Mackenzie and the Yukon, in our operation this year already, whereas, last year, if you compare the numbers, we only had about 85.

**Mr. McDermid:** Does the hunting and trapping season coincide with your operational season? That may sound like a silly question to you, but to somebody from Brampton, it really is not. Are those two seasons at the same time?

**Mr. Allen:** Yes, particularly in the spring and in the fall. This is where we have a difficult time retaining employees, particularly from the coastal communities when the geese-hunting season is on, which is this time of the year. In the fall the Delta people are out getting geese from the Delta areas. Those are two particularly times of the year where we have some trouble retaining employees.

**Mr. Duczek:** May I add something to that?

**The Vice-Chairman:** Yes.

**Mr. Duczek:** For the most part, however, in the area of trapping—and Roger can correct me if I am wrong—most of the trapping does take place in our off season.

[Traduction]

à Fort McMurray, quelqu'un nous a dit qu'il y avait, pour un projet, un taux annuel de roulement du personnel de 35 p. 100. Évidemment, ce projet est passablement isolé, mais bien sûr, plus on monte dans le Nord, plus on est isolé.

Je crois comprendre que votre taux de roulement est passablement élevé; cependant, vous avez établi que l'emploi des autochtones est beaucoup moins important que la moyenne générale. Est-ce exact?

**M. Duczek:** Roger pourrait peut-être mieux répondre à cette question.

**M. McDermid:** D'accord.

**M. Allen:** Les statistiques des années précédentes nous montrent que l'année dernière, le nombre de jours-personnes de travail par employé a augmenté.

Si vous me le permettez, je vais vous donner des chiffres pour les années précédentes.

En 1976, 127 personnes travaillaient au projet, et en 1980, ce chiffre était monté à 338. De ces 338 employés qui travaillaient au projet le 5 novembre 1980, 145 avaient travaillé pendant toute la saison et ont reçu une prime de fin de saison alors qu'en 1976, seulement 35 employés avaient reçu cette prime. Le nombre de jours-personnes travaillés a augmenté, je n'ai pas les chiffres exacts pour 1980, mais il est évident qu'il a augmenté car plus d'employés ont terminé la saison.

Je ne sais pas comment qualifier les progrès que nous faisons avec les autochtones. Nous avons fait certaines concessions, mais nous avons découvert que grâce au système de congés additionnels, le nombre de trappeurs sur le marché du travail a augmenté.

Nos contacts quotidiens avec les autochtones nous ont appris que notamment cette année la chasse et la trappe n'ont pas été bonnes; c'est ainsi que nous avons reçu beaucoup plus de demandes d'emploi. Je crois pouvoir dire que nous avons essayé de les embaucher, pas seulement pour la compagnie Dome, mais avec les entrepreneurs et, la semaine dernière, notre projet pour cette année comptait déjà 200 employés de la région de la mer de Beaufort, du sud du Mackenzie et du Yukon; l'année dernière, si vous voulez un point de comparaison, nous n'avions que 85 employés.

**M. McDermid:** Le saison de chasse et de trappe coïncide-t-elle avec votre saison de travail? Cela peut vous sembler une question inutile, mais quand on vient de Brampton, on ne sait pas. Ces deux saisons coïncident-elles?

**M. Allen:** Oui, notamment au printemps et à l'automne. C'est à ce moment-là que nous avons de la difficulté à conserver nos employés, notamment ceux des communautés situées le long du littoral pendant la saison de chasse à l'oie, à ce temps-ci de l'année. À l'automne, les autochtones du delta chassent l'oie dans leur région. Ce sont deux saisons de l'année où nous avons certaines difficultés à garder nos employés.

**M. Duczek:** Puis-je intervenir?

**Le vice-président:** Oui.

**M. Duczek:** Sauf erreur, et Roger peut me corriger, la majorité de la trappe se déroule pendant notre saison creuse.



[Text]

[Translation]

• 1455

**Mr. McDermid:** The trapping does?

**Mr. Duczek:** Yes.

**Mr. Allen:** If I could just add to that. This is another area where it gets a little silly maybe, but the ratting season is now in progress, so people are now asking for two or three weeks additional time off to hunt. Most of our off-season months are spent with people hunting and trapping. That is why we have a difficult time providing other opportunities for employment such as relief to winter school. We tried to encourage a number of our floormen and rigs hands to go to Norman Wells to take advantage of some drilling that was taking place at the time. We conducted a survey of who would like to go and we did not have too much response from the employees themselves.

**The Vice-Chairman:** Your basic training system is in direct conflict to the prime times for a lot of trapping and hunting?

**Mr. Allen:** Yes, I would say so.

**Mr. Duczek:** Could I add another comment here.

**The Vice-Chairman:** Sure.

**Mr. Duczek:** I believe your original question related to turnover. Our turnover experience is that the northern employees rate of turnover equates to the rate of turnover of our southern employees.

**Mr. McDermid:** Is what, I am sorry?

**Mr. Duczek:** Equates to the turnover rate of our southern-based employees, at somewhere between 40 and 50 per cent on a per-annum basis. This sounds quite high, but for our industry it is not at all. The drilling-contracting industry in Alberta, for example, has a personnel turnover rate of somewhere between 400 and 600 per cent per year.

**Mr. McDermid:** That is a new figure to me; boy, that is staggering.

I know we have other groups, here, and we will probably have a chance to that later on. I think the only other thing I would like to touch on, and we did this at lunch, Roger, but excuse me, I would like to get some of it on the record.

You are a product of the educational system of northern Canada; you have gone through high school and, now, have got a very responsible position and are doing quite well—at least that is what your boss tells me.

What was your motivation to carry on in school. Was it your family that motivated you, to carry on? What was it that encouraged you to finish your high school?

**Mr. Allen:** If I could just take a couple of seconds to elaborate on that. I guess I was fortunate to have some parental guidance and, fortunately, it comes from my grandmother who had gone to an Anglican school that was established in Hay River in the early nineteen hundreds. So it kind of went down the line from my grandmother to my mother and she in turn forced us to go to school.

**M. McDermid:** Vous dites le trappage?

**M. Duczek:** Oui.

**M. Allen:** Permettez-moi d'intervenir encore une fois. A ce temps-ci de l'année, c'est la saison de la chasse au rat musqué; les employés nous demandent deux ou trois semaines de congé pour aller chasser. Les gens s'occupent de chasse et de trappe pendant la majorité des mois creux. C'est pourquoi nous avons de la difficulté à offrir d'autres emplois, tel que le remplacement des employés pour qu'ils puissent suivre des cours pendant l'hiver. Nous avons essayé d'inciter certains de nos ouvriers de planchers et de plates-formes de forage à se rendre à Norman Wells pour participer aux opérations de forage qui s'y déroulent. Nous avons fait un sondage auprès de nos employés pour savoir qui aimerait y aller et nous n'avons pas eu une bien forte réaction.

**Le vice-président:** Vos périodes de formation de base entrent donc en conflit avec la saison de trappe et de chasse?

**M. Allen:** Oui, je crois que oui.

**M. Duczek:** Pourrais-je ajouter une précision ici?

**Le vice-président:** Faites.

**M. Duczek:** Votre première question portait sur le roulement du personnel. D'après notre expérience, le taux de roulement des employés dans le nord est équivalent à celui de nos employés dans le sud.

**M. McDermid:** Pardon?

**M. Duczek:** Le taux dans le nord est équivalent au taux de roulement de nos employés dans le sud, soit un taux variant entre 40 et 50 p. 100 par année. Cela semble énorme, mais dans notre secteur de l'industrie, c'est acceptable. Le secteur du forage en Alberta, par exemple, a un taux de roulement du personnel variant entre 400 et 600 p. 100 par année.

**M. McDermid:** Ma foi, je ne savais pas cela, c'est un taux énorme.

Je sais que nous avons d'autres groupes à entendre et que nous aurons la possibilité de continuer notre discussion plus tard. Il y a quand même un dernier sujet que j'aimerais aborder, nous en avons discuté au déjeuner, Roger, mais j'aimerais le reprendre pour que cela soit consigné au procès-verbal.

Vous avez été éduqué dans le nord du Canada; vous occupez maintenant un poste de responsabilité et d'après ce que m'en dit votre patron, vous vous en tirez très bien.

Qu'est-ce qui vous a poussé à continuer vos études? Votre famille? Votre famille vous a-t-elle encouragé à finir votre cours secondaire?

**M. Allen:** Permettez-moi d'y penser quelques instants. J'ai eu la chance d'être guidé par mes parents. En fait, c'est ma grand-mère qui avait fréquenté une école anglicane à Hay River au début du siècle. Ma grand-mère a passé ce goût de l'éducation à ma mère qui nous a plus au moins forcés à aller à l'école.

**[Texte]**

To complete high school I was motivated by the fact that I was involved in athletics and that sort of gave me the incentive to continue and gradually graduate in 1971. I was on a national ski team and I was offered a scholarship to go to the University of Colorado, which I took advantage of, so that was basically my motivation.

**Mr. McDermid:** But the original motivation to keep you there was it parental guidance? You said your mom forced you to go. That is where the motivation really came from and, then, from there into the athletic field?

**Mr. Allen:** Yes, that is correct. I think possibly if I can just mention that, in those days, we were forced to go to school. If we did not, as I told you at lunch, the principal acted as the truant officer and he came to the houses and, if you skipped school, you had to have a good reason. Furthermore, in those days we did not have the luxuries we have today of oil stoves and running water and so on, so we were often tutored in the evenings. I guess the fortunate part about the whole thing was that teachers had to come to the houses in the evenings or invite us back to school to help us through our grades.

• 1500

In a family situation where there was only a single parent, the teacher allowed the student to go home perhaps an hour earlier to go and get wood and ice for his mother or father.

**Mr. McDermid:** How old are you, Roger?

**Mr. Allen:** 29.

**Mr. McDermid:** I get a big kick out of you talking about the good old days. All of a sudden I feel very, very old because I somehow do not relate you to the old days, but I guess that the transition has been fairly rapid over the last decade; is that what you are saying? Here in northern Ontario it is a revolution, I guess, of sorts.

**Mr. Allen:** That is right.

**Mr. McDermid:** Did I say northern Ontario? I am sorry, northern Canada.

**Mr. Allen:** There are several factors I think that cause some changes today, being able to observe the school system. At one time teachers were forced to wear a suit and tie and jackets and all that. We were forced to dress—short hair and with a certain amount of cleanliness. It is different now. Kids can smoke in school. Teachers do not enforce the same disciplinary measures compared to when I went to school, especially in the north.

**Mr. McDermid:** Good or bad?

**Mr. Allen:** I think I was fortunate going to school during that period of time. The old reverend, the priests and sisters, they had good control over you but, now, with the changes, teachers do not have the same amount of authority they had when I was going to school. I think that definitely has some effect on the educational process in today's world.

**[Traduction]**

J'ai terminé mon cours secondaire parce que je participais à la vie sportive de l'école; c'est ce qui m'a incité à terminer mon cours en 1971. Je faisais partie de l'équipe nationale de ski et on m'a offert une bourse d'étude pour l'université du Colorado j'ai accepté cette bourse, voilà ce qui m'a motivé.

**M. McDermid:** Mais à l'origine, êtes-vous resté à l'école à cause de vos parents? Vous avez dit que votre mère vous a plus ou moins forcé à aller à l'école. Est-ce à cause de votre mère que vous êtes resté à l'école et ensuite vous êtes intéressé au sport?

**M. Allen:** Oui, c'est cela. Il y a aussi le fait qu'à cette époque, nous étions forcés d'aller à l'école. Comme je vous le disais pendant le déjeuner, si nous étions absents de l'école, le directeur se transformait en détective, venait chez vous et vous deviez avoir une très bonne raison pour justifier votre absence. Par ailleurs, dans ce temps-là, nous n'avions pas tous les comforts modernes des fournaies au pétrole et de l'eau courante et par conséquent, nous recevions souvent des leçons particulières le soir. Je crois que c'était une bonne chose que les professeurs viennent dans nos foyers le soir ou nous rappellent à l'école pour nous aider à acquérir les connaissances nécessaires.

Si l'étudiant provenait d'une famille monoparentale, le professeur lui permettait de rentrer un plus tôt, peut-être une heure plus tôt, pour qu'il puisse aller chercher le bois et la glace pour son père ou sa mère.

**M. McDermid:** Quel âge avez-vous Roger?

**M. Allen:** J'ai 29 ans.

**M. McDermid:** Cela m'étonne de vous entendre parler du bon vieux temps. Je me sens tout à coup très très vieux car je n'arrive pas à me rappeler de ce bon vieux temps dont vous faites état. J'imagine que la transition s'est faite très rapidement en dix ans; est-ce que c'est cela que vous voulez dire? Ici, dans le nord de l'Ontario, il s'agit presque d'une révolution.

**M. Allen:** C'est cela.

**M. McDermid:** Ai-je parlé du nord de l'Ontario? Je voulais dire le nord du Canada.

**M. Allen:** Je crois que ces changements sont imputables à de nombreuses causes, d'après ce que je peux voir du système d'enseignement actuel. Il fut un temps où les enseignants devaient porter complet et cravate. Les élèves devaient s'habiller proprement et porter les cheveux courts. Ce n'est plus le cas. Les enfants peuvent fumer à l'école. Les professeurs ne font pas respecter la même discipline qu'à l'époque où j'allais à l'école, notamment dans le nord.

**M. McDermid:** Est-ce bien ou mauvais?

**M. Allen:** Je m'estime chanceux d'avoir fréquenté l'école à ce moment. Le principal, les curés et les religieuses savaient faire respecter la discipline; maintenant, les professeurs ne sont plus autant respectés qu'auparavant. Je crois que cet assouplissement de la discipline a des répercussions certaines sur la qualité de l'enseignement qui est dispensé aujourd'hui.



[Text]

**Mr. McDermid:** One final question: If it were within your power, here, in the Northwest Territories to do something with the educational system the way it is today, what would you do?

**Mr. Allen:** I was listening to George Erasmus this morning and I certainly agree with some of his beliefs; you have to develop curriculum for the north, especially the type of industry involved in your own environment. You can also include your traditional ways and also maybe implement the needs of say industry and government. I think everybody should become involved and put together a program that would create some interest among the local people.

I know it is difficult for someone to leave home, especially in the north with close family ties. The enjoyment of going out in the free world—I still maintain my original ways of living besides having the modern facilities. I still go out and trap and hunt, but I think working and making a living in the wage economy still gives you that flexibility of moving.

**Mr. McDermid:** Are exchange visits beneficial for young people in the north to move to other provinces or other locations within Canada? I am talking about the grade 7, 8, 9, 10 group.

**Mr. Allen:** The exchange programs.

**Mr. McDermid:** Is that beneficial to the young people of the north?

**Mr. Allen:** Yes. My family is very involved in it. We have had three exchange students, this year, coming from Ontario and also B.C., and we took them out and showed them how we hunt—you know, maybe, do so many rabbits or small game—but still, they found some excitement in it and they realized that it is not that much different from back home on a farm. They can relate to one another a lot better, whereas few years ago, you did not have the same opportunities to move geographically.

• 1505

**Mr. McDermid:** The flow from the south to the north, I think, is beneficial. I do not think there is any question about that. I am talking about the other way.

**Mr. Allen:** Yes, I think it has. I have talked to a lot of students and, from my understanding, they really enjoy it and they see how people have different lifestyles compared to those back home. They sort of take it in and practice some of what they have learned in the south.

**Mr. McDermid:** Okay. Thank you.

**The Vice-Chairman:** Thank you, the people from Dome. We much appreciate your testimony and we may get back to you for a little more information before we . . .

**Mr. Duczek:** You are very welcome, and thank you for the opportunity for addressing your task force, and we wish you a lot of luck.

**The Vice-Chairman:** Thank you. We may need it.

[Translation]

**M. McDermid:** Une dernière question: Si vous pouviez, ici dans les Territoires du Nord-Ouest, modifier le système d'enseignement actuel, que feriez-vous?

**M. Allen:** J'ai entendu le témoignage de George Erasmus ce matin et je partage pleinement certaines de ses opinions; il faut élaborer un programme d'enseignement adapté au nord, notamment en ce qui a trait aux industries qui œuvrent dans notre milieu. Il faut également tenir compte des modes de vie traditionnels et peut-être des besoins de l'industrie et du gouvernement par exemple. Je crois qu'on devrait se mettre ensemble pour élaborer un programme qui susciterait l'intérêt des autochtones.

Je sais qu'il est difficile de quitter son foyer, notamment dans le nord où les liens familiaux sont très étroits. C'est bien de se retrouver dans le grand monde, mais je conserve quand-même mon mode traditionnel de vie, tout en profitant du confort moderne. Je vais encore chasser et trapper mais je crois que le fait de travailler et de retirer un salaire vous donne une certaine souplesse d'action.

**M. McDermid:** Favorisez-vous les programmes d'échange des jeunes dans le nord qui se rendent dans les autres provinces du Canada? Je fais référence aux étudiants des septièmes, huitièmes, neuvièmes et dixièmes années.

**M. Allen:** Les programmes d'échange.

**M. McDermid:** Croyez-vous que ces programmes soient avantageux pour les jeunes du nord?

**M. Allen:** Oui. Ma famille participe activement à ces programmes. Nous avons eu cette année trois échanges d'étudiants venant de l'Ontario et également de la Colombie-Britannique, nous les avons sortis et leur avons montré la façon dont nous chassions. Vous savez que nous avons beaucoup de lièvres ou de petit gibier, mais néanmoins cela leur a plu et ils se sont rendus compte que ce n'était pas très différent de ce qu'ils connaissaient chez eux à la ferme. Ils peuvent se comprendre beaucoup mieux alors qu'il y a quelques années il était beaucoup plus difficile de se déplacer d'un endroit à un autre.

**M. McDermid:** Je crois que les déplacements du Sud vers le Nord ont été bénéfiques. Je ne pense pas que cela fasse aucun doute. Je parle de l'autre solution.

**M. Allen:** Effectivement, je crois que c'est le cas. J'ai parlé à beaucoup d'étudiants et, d'après ce que je comprends, cela leur plaît beaucoup car ils peuvent se rendre compte des différents styles de vie et les comparer à ce qu'ils connaissent chez eux. Ils absorbent ces connaissances et, également, ont l'occasion de mettre en pratique ce qu'ils ont appris dans le Sud.

**M. McDermid:** Très bien, merci.

**Le vice-président:** Je remercie les représentants de Dome. Nous apprécions grandement votre témoignage et nous pourrions revenir à vous pour en savoir un peu plus avant de . . .

**M. Duczek:** Avec plaisir, et nous voulons vous remercier pour nous avoir donné la possibilité de rencontrer le groupe de travail et nous en profitons pour vous souhaiter bonne chance.

**Le vice-président:** Merci. Nous en aurons peut-être besoin.

## [Texte]

The Northwest Territory Chamber of Mines, Mr . . . oh no, the next group, I am sorry, is the Northwest Territory Federation of Labour, Mr. Malloy. While you are coming forward, Mr. Malloy, I would like to do a little housekeeping. So, please ignore us for a minute.

Can I have Mr. McDermid's permission to append the Northwest Territories Association of Municipalities, brief, a written brief submitted to us by the Whitehorse Chamber of Commerce, Education and Public Relations Committee, that we will not hear today?

**Mr. McDermid:** So moved and agreed.

**The Vice-Chairman:** So moved. Can I acknowledge, for the public record, that we have a letter delivered to us, today, by Mr. Bob Stevenson, the Vice-President of the Métis Association of the Northwest Territories, expressing their regrets at not being able to testify, today, because their association meeting coincided with our dates. We will pass the letter on to the chairman; that is who it was addressed to, but I want that also to be part of the record.

**Mr. McDermid:** Yes. Fine.

**The Vice-Chairman:** Is it agreeable, Mr. McDermid, that the appendices on the Territorial Council's brief also be included as a . . .

**Mr. McDermid:** Is this the Yellowknife Chamber of Commerce brief?

**The Vice-Chairman:** Yes. Yellowknife Chamber of Commerce brief.

**Mr. McDermid:** Yes.

**The Vice-Chairman:** That is okay? Okay. I think we have a straight record.

We apologize, Mr. Malloy. I guess because it is our first visit to the north—for Mr. McDermid and myself—we have taken longer in trying to enquire into things in an effort to understand, and that has put us behind schedule. It is not the fault of witnesses; it is the fault of members of the committee. Our process is to append any written documentation which is handed to us, to ask you to make some kind of presentation which you would highlight the concerns of your group, and to give us some time to engage in dialogue with you, subsequent to that presentation.

If you have no questions, perhaps you could proceed.

**Mr. Phil Malloy (President, Northwest Territories Federation of Labour):** I want to thank the committee for the opportunity to appear. I also want to thank you for adjusting the time of our appearance to fit in with our schedule. We appreciate that.

I do not intend to read our brief in whole. You have it in written form. I would like to make some comments on it, and, then, perhaps we can engage in some dialogue. If that is all right with you, I could start.

**The Vice-Chairman:** Yes. Please do.

## [Traduction]

La Chambre des mines des Territoires du Nord-Ouest, non je me trompe, le groupe suivant, excusez-moi, est la Northwest Territory Federation of Labour, M. Malloy. Pendant que vous vous approchez, j'en profite pour faire un peu le ménage. Donc, faites comme si nous n'étions pas là pendant un moment.

M. McDermid me permet-il de mettre en annexe le mémoire de l'Association des municipalités des Territoires du Nord-Ouest, qui nous a été soumis par le Comité des relations publiques et de l'enseignement, Chambre de commerce de Whitehorse, que nous ne pourrions entendre aujourd'hui.

**M. McDermid:** D'accord.

**Le vice-président:** D'accord. Permettez-moi de dire officiellement que nous avons reçu aujourd'hui une lettre de M. Bob Stevenson, vice-président de l'Association des Métis des Territoires du Nord-Ouest, dans laquelle il regrette de ne pas être en mesure de venir témoigner aujourd'hui à cause de la réunion de l'Association qui coïncide avec les dates auxquelles siège le Comité. Nous allons remettre la lettre au président, car c'est à lui qu'elle était adressée, mais je veux aussi qu'elle soit incluse au dossier.

**M. McDermid:** Très bien.

**Le vice-président:** Acceptez-vous, monsieur McDermid, que les annexes relatives au mémoire du Conseil des Territoires soient incluses comme . . .

**M. McDermid:** S'agit-il du mémoire de la Chambre de Commerce de Yellowknife?

**Le vice-président:** Oui. Le mémoire de la Chambre de Commerce de Yellowknife.

**M. McDermid:** Oui.

**Le vice-président:** D'accord? D'accord. Je crois que les choses sont maintenant au point.

Excusez-nous, monsieur Malloy. Je crois qu'étant donné que c'est la première fois que nous visitons le nord du pays, du moins pour M. McDermid et moi-même, nous avons pris un peu plus de temps qu'à l'habitude pour comprendre, et cela nous a retardé. Ce n'est pas la faute des témoins, c'est celle des membres du Comité. D'habitude, nous joignons en annexe tous les documents écrits qui nous sont remis et demandons aux témoins de nous présenter brièvement les principales questions auxquelles votre groupe s'intéresse pour nous donner la possibilité d'engager le dialogue dès que vous avez terminé.

Si vous n'avez aucune question à poser, vous pourriez peut-être commencer.

**M. Phil Malloy (président, Northwest Territories Federation of Labour):** Je voudrais remercier le Comité pour nous avoir donné la possibilité de comparaître. Je voudrais également le remercier pour avoir aménagé son horaire en conséquence. Nous l'apprécions.

Je n'ai pas l'intention de lire tout notre mémoire. Vous en avez reçu copie. Je voudrais faire quelques commentaires et ensuite nous pourrions lancer le dialogue. Donc, si vous n'y voyez pas d'inconvénient, je vais commencer.

**Le vice-président:** Oui, je vous en prie.



## [Text]

**Mr. Malloy:** The mandate of the committee was to examine the development of manpower requirements in the country. Such a prediction is always, I guess, a difficult game, moreso, here, in the north with the uncertainty surrounding the question of land claims and political development. However, we have seen in the past a number of problems which we feel are analogous to the problems Canada faces as a whole, and that is that the requirements for skilled people in particular are not met at the present time from the labour force that is resident in the Northwest Territories, much the same way as this country feels it necessary to import tradesmen from western Europe or some of the other countries. We seem to find that the same is true in the north, that we seem to have to "import" large numbers of skilled tradespeople from other provinces in the country, or even from outside the country to fill the needs of industry. We are hopeful that more residents of the north, and that is both native and non-native, will be integrated into programs whereby they can fulfill the needs of industry in the north in these particular areas.

• 1510

The Federation of Labour would like to see northern residents given preference for jobs in the north, for training in the north. We are very pleased with some of the programs that are underway, and we would like to see these programs extended by other companies in other areas.

Certainly, the question of under-employed groups as a whole... the native population in the territories is what we would class as an under-employed group. Certainly, large numbers of the native population are interested in getting into the wage economy, and we feel that opportunities should be presented for those people, if they make that choice, to get into the wage economy, so that they can attain their goals. This will take, we feel, a little bit of a different approach on the part of the companies and the governments to recognize the different cultural needs. As has already been expressed, the need for some of these people to have the flexibility built into their training programs so that they can maintain their traditional lifestyles—time be available for the hunting or trapping season, that sort of thing. We think any programs that are developed have to have that kind of flexibility built into them.

In the area of technical training, and speaking as a journeyman myself, we find that a lot of companies tend to rely on the delivered programs in the vocational institutes for the background, as it were, information for tradesmen. In other words, when you are working month-to-month on your job, you are just given a job and told to do it. It is expected that, when you go out to school for your two months, or six weeks, or whatever the particular apprenticeship program calls for, you will, pick up then the necessary theory knowledge.

Our position is that some kind of training is also necessary on the job. In other words, apprentices are too often left on their own without supervision of a journeyman who, as it were, explains to them the tricks of the trade or points out things that would relate back to the purely technical training given in the institutions. From a standpoint of the native people, we feel

## [Translation]

**M. Malloy:** Le mandat du Comité consistait à étudier l'évolution des besoins en main-d'œuvre au Canada. De telles prévisions sont toujours difficiles à faire, et encore plus dans le Nord étant donné l'incertitude qui pèse sur la question des revendications territoriales et les développements politiques. Toutefois, nous avons par le passé dû faire face à des problèmes qui, selon nous, sont identiques à ceux auxquels le Canada fait face à l'heure actuelle, à savoir que la main-d'œuvre qui se trouve dans les Territoires du Nord-Ouest ne permet pas de fournir suffisamment d'ouvriers qualifiés, ce qui est également le cas au Canada qui doit importer des ouvriers qualifiés d'Europe occidentale ou d'autres pays. Nous croyons que la situation est la même dans le Nord, c'est-à-dire que nous sommes obligés d'importer un grand nombre d'ouvriers qualifiés d'autres provinces du pays, voire de l'étranger pour satisfaire les besoins de l'industrie. Nous espérons que de plus en plus d'habitants du nord, c'est-à-dire les autochtones ainsi que les autres résidents, auront l'occasion de suivre des programmes de formation qui leur permettront d'acquérir les compétences nécessaires pour faire face aux besoins de l'industrie du Nord dans certains domaines bien précis.

La Fédération souhaiterait que l'on donne la priorité aux résidents du Nord en matière d'emploi et de formation. Nous sommes très satisfaits de certains programmes en cours et nous voudrions que ces programmes soient repris dans d'autres régions par d'autres compagnies.

A l'évidence, la question des groupes sous-employés—je crois que les autochtones dans les territoires peuvent être considérés comme un groupe sous-employé. Il ne fait aucun doute que beaucoup d'autochtones souhaitent s'intégrer à l'économie, et nous pensons qu'il faudrait leur donner l'occasion d'atteindre leurs objectifs. A cette fin, les compagnies et les gouvernements vont devoir adopter une approche un peu différente qui tiendra compte des besoins culturels de ces populations. Comme on l'a déjà dit, il faudra que les programmes de formation soient suffisamment souples pour permettre à certains d'entre eux de conserver leur mode de vie traditionnel—pour qu'ils aient du temps pour se livrer à la chasse et au piégeage etc. A mon avis les programmes qui seront élaborés doivent être suffisamment flexibles pour prendre ce genre d'activités en considération.

En ce qui concerne la formation technique, en tant qu'ouvrier moi-même, je trouve que beaucoup de compagnies ont tendance à se fier aux programmes dispensés par les établissements d'enseignement professionnels pour enseigner les rudiments du métier. En d'autres termes, en situation de travail, d'un mois à l'autre, on vous assigne un travail et on vous dit de le faire. On s'attend qu'à la sortie de l'école, après deux mois ou six semaines d'apprentissage, vous serez à même de connaître les connaissances théoriques reliées à votre métier.

Nous sommes d'avis qu'il est nécessaire d'assurer une formation en milieu de travail. En d'autres termes, les apprentis sont trop souvent laissés à eux-mêmes sans surveillance d'un ouvrier qualifié qui, dans les circonstances, pourraient leur expliquer les «trucs» du métier ou leur faire remarquer des choses en rapport avec l'aspect essentiellement technique de sa

## [Texte]

that this is particularly important because the environment of the technical institution may not always fit in 100 per cent with their needs. I think the technical institutions—AVTC and the institutions that the apprenticeship departments use in Alberta and B.C.—are modelled along southern lines, and a great number of times, their methods do not suit some of the natives.

For example, in my trade, so far only first and second year are available in the north—I am a motor vehicle mechanic. So, we have to travel outside to Alberta to obtain the third and fourth years of our training. When you get to Edmonton or Calgary, as the case may be, you find that there is absolutely no housing available. The institutions there are, frankly, not interested in helping a student find housing. I think that must be a little bit of sort of a culture shock for someone from a remote settlement. It is fine and good for the people from places like Pine Point or Yellowknife who perhaps have lived in the south before. But certainly, an individual who has never lived in anything but a small community in the north, must have a great deal of difficulty adapting to that situation, and then, on top of that, having to absorb all the knowledge and do all the work that is required of him to successfully complete his technical training. We see that AVTC is gradually increasing the number of courses offered in the way of apprenticeship training programs. It is hoped, ultimately, that they will deliver all the programs and perhaps, they will be able to move some of those programs around the territories so that they will not be stuck in one location. Then we will not have the same kind of thing—transfer of people—within the territorial boundaries to one central point, as we now have people from all over the territories, as it were, going outside to other places.

• 1515

We believe there is lots of room to be made in there, lots of progress to be made in the area of non-trades training. We would identify, particularly at this time, the occupation of miner. We feel that primarily for safety reasons, but also as a side benefit, an improvement of the image of mining as an occupation, that such skills that are required by these people should be recognized. In other words, we should have well-developed programs of combining on-the-job training as well as technical training, in a school situation, to take into account this particular facet of the economy of the north. The NWT Government presently offers a heavy equipment operators course at AVTC. It is an excellent program as far as it goes, however, at the present time, other than some government departments, that program has no tie-in with any industry programs. We would like to see that whole program integrated by, for example, the mining companies taking heavy-equipment operators, completing their training, giving them more training on the job and providing them with some kind of certificate, for example, as an open pit miner, qualified to do all the various jobs that may come up in an open pit mine. A

## [Traduction]

formation à l'école. Du point de vue des autochtones, nous pensons que c'est tout particulièrement important car les cours dispensés par les établissements d'enseignement technique ne répondent pas toujours complètement à leurs besoins. Je crois que les établissements techniques—AVTC et les établissements où sont dispensés des programmes d'apprentissage en Alberta et en Colombie-Britannique—sont conçus sur le modèle des établissements d'enseignement dans le Sud et très souvent, les méthodes qui y sont employées, sont mal adaptées à certains autochtones.

Par exemple, dans mon métier—je suis mécanicien de véhicules à moteur—il n'y a que la première et la deuxième année qui existent. Donc il faut que nous partions d'Alberta pour suivre la troisième et la quatrième année des programmes de formation. Et lorsqu'on arrive à Edmonton ou à Calgary, selon le cas, c'est pour se rendre compte qu'il est impossible de trouver à se loger. Les établissements qui se trouvent dans ces villes ne sont franchement pas intéressés à aider les étudiants à se trouver un logement. A mon avis cela représente pour des gens qui viennent de régions éloignées un certain choc culturel. Ce serait peut-être différent pour des gens originaires de Pine Point ou de Yellowknife qui ont peut-être déjà vécu dans le Sud. Mais quelqu'un qui n'a jamais vécu ailleurs que dans une petite communauté dans le Nord doit éprouver de grandes difficultés d'adaptation et, en plus de cela, il est tenu d'absorber un ensemble de connaissances et d'effectuer tout le travail nécessaire pour mener à bien sa formation technique. Nous constatons que l'AVTC multiplie de plus en plus le nombre de cours offerts dans des programmes d'apprentissage. Nous espérons qu'en fin de compte, ils mettront à la disposition des étudiants tous les programmes et que peut-être, plutôt que de les offrir à un seul endroit, ils pourront être dispensés un peu partout dans les Territoires. Dans ce cas il ne sera plus nécessaire d'envoyer beaucoup de gens vers un point central, comme c'est le cas à l'heure actuelle dans tous les territoires, puisqu'ils pourront suivre ces cours à plusieurs endroits.

Nous croyons qu'il reste beaucoup à faire dans le domaine de la formation en général. Nous pourrions parler plus précisément pour l'instant du métier de mineur. A notre avis, surtout pour des raisons de sécurité, mais également pour rehausser le métier, il conviendrait d'améliorer l'image du métier de mineur en précisant quelles sont les aptitudes nécessaires et en les portant à la connaissance du grand public. En d'autres termes, il faudrait que nous disposions de programmes bien pensés combinant la formation pratique et technique pour tenir compte de cet aspect particulier de l'économie du Nord. Le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest donne maintenant aux opérateurs de machinerie lourde la possibilité de suivre un cours à l'AVTC. En soi, ce programme est excellent, toutefois pour l'instant, si ce n'est des rapports avec certains ministères, ce programme n'est en rien relié aux programmes dispensés par l'industrie. Nous souhaiterions voir l'ensemble des programmes intégré, par exemple que des compagnies minières engagent des opérateurs de machinerie lourde, parachèvent leur formation en milieu de travail pour leur décerner ensuite un certificat, par exemple de mineurs à ciel ouvert



## [Text]

similar kind of situation would occur in the underground-mining sector. We look at the program established in the Province of Manitoba to certify underground mining as a trade.

We think that sort of thing has to occur in a number of industrial occupations, so that people, not only have a sense of accomplishment and a guaranteed level of skill, but also that they have job mobility... their ability to transfer from one part of the country, or one part of the territory, to another is not impeded by a lack of specific training.

Invariably, in industrial sectors, dead-end jobs do occur. In other words, there are jobs that people get slotted into that really have no future. We would like to see companies and the government adopt programs whereby retraining or further academic training for people in dead-end jobs becomes part of the job cycle. In other words, there is time set aside—two, three, four hours a week—for these people on a continuing basis, so that over a period of time, they can get enough academic or skilled training, while they are at work, so that they can move out of the particular dead-end field that they are in, and, as it were, take a lateral step into a field where there is perhaps more chance for advancement.

In the area of possible solutions, we support the recommendation of the Canadian Labour Congress for the establishment of a grant levy system. We are also for the concept of the labour-marketing institute. We feel that, too often, employers look right, now, on particularly trades training, as a cost only item. They spend a great deal of money. We get to sit at the bargaining table quite often. The company spends a great deal of money. They maintain apprentices wages while they are out at school. They pay good wages to their apprentices while they are at work—more than what the minimum the government specifies—in the hope that, eventually, they will have a well-trained employee who will stay with the company for a few years, and they will get some of that cost back as a benefit by having good employees. Unfortunately, what happens is they spend all that money and all they see is the constant drain on their tradesmen being pirated away by other companies, and in particular, by companies who do not do, in the main, large amounts of apprenticeship training. We feel that the grant-levy system would overcome that particular problem to a certain extent by making all employers, employing people in this sector, pay for the training that goes on. Those employers that want to do training will get reimbursed, and those employers that do not do training, will pay for that training. Therefore, in effect, they will pay for the people that they eventually take from the companies that do the training.

Finally, there is the role of the federal government. A lot of the money, of course, for training programs comes from Canada Manpower. We feel that it is very necessary that the

## [Translation]

qualifiés pour occuper les différents emplois qui peuvent exister dans l'exploitation d'une mine à ciel ouvert. On pourrait faire la même chose pour l'exploitation minière souterraine. Nous pensons aux programmes mis sur pied par la province du Manitoba destinés à accréditer le métier de mineur de fond.

A notre avis il faudrait qu'il en aille de même dans d'autres métiers pour que les gens, non seulement voient qu'ils servent à quelque chose mais aussi que leur aptitudes soient reconnues tout en ayant une mobilité d'emploi... c'est-à-dire ils pourraient travailler dans leur métier un peu partout au pays car ils auraient reçu la formation nécessaire à cet effet.

Invariablement, dans le secteur industriel il y a des emplois sans issue. En d'autres termes, il existe des emplois qui ne permettent pas à ceux qui les occupent de progresser. Nous souhaiterions que les compagnies et le gouvernement mettent en œuvre des programmes aux termes desquels le recyclage ou le parachèvement de la formation pour ceux qui occupent de tels emplois feront partie du cycle du travail. En d'autres termes, que l'on réserve deux, trois ou quatre heures par semaine de façon permanente pour que ces personnes acquièrent en travaillant une formation théorique et pratique suffisante après un certain temps de manière à leur permettre de se sortir de leur situation pour s'engager dans une autre voie où elles auront peut-être davantage de possibilités d'avancement.

Parmi les solutions possibles, nous appuyons la recommandation du Congrès du travail canadien visant à créer un système de subvention par prélèvement. Nous sommes également d'accord pour que l'on mette sur pied un institut de commercialisation de la main-d'œuvre. A notre avis, trop souvent à l'heure actuelle, l'employeur considère la formation professionnelle comme une dépense. Il y consacre beaucoup d'argent. Souvent nous prenons part aux négociations qui ont lieu. La compagnie consacre aux programmes d'apprentissage beaucoup d'argent. Les apprentis perçoivent leur salaire pendant qu'ils sont à l'école. Les compagnies paient bien leurs apprentis pendant qu'ils sont en stage d'apprentissage—plus que le minimum prévu par le gouvernement—dans l'espoir qu'après la période d'apprentissage elles pourront compter sur un employé bien formé qui restera au service de la compagnie pendant plusieurs années et que de cette façon elles pourront récupérer les sommes qu'elles ont investies à cet effet. Malheureusement, ce qui se passe c'est qu'après la période de formation elles voient les autres compagnies, qui consacrent peu aux programmes de formation, leur voler les ouvriers qu'elles ont formés. Nous croyons que le système de subventions par prélèvement permettrait de surmonter dans une certaine mesure ce problème en obligeant tous les employeurs à donner du travail aux stagiaires et en leur faisant payer pour la formation. Les employeurs qui assurent la formation de leurs employés seront remboursés et ceux qui ne le feront pas devront payer. En conséquence, ils paieront en fait pour les personnes qu'ils engageront et dont la formation aura été prise en charge par d'autres compagnies ayant un programme de formation.

Enfin, il faut parler du rôle du gouvernement fédéral. Bien entendu, le ministère de la Main-d'œuvre subventionne dans une large mesure les programmes de formation. Nous pensons

## [Texte]

federal government, through this task force and its recommendations, take a strong stand and a strong position that trades training and skilled training and employment opportunities are in the interest of the country as a whole.

• 1520

It should not be seen as strictly a provincial purview and that the federal government should take a strong leadership role in this particular area.

**The Vice-Chairman:** That is the presentation?

**Mr. Malloy:** That is it.

**The Vice-Chairman:** Thank you, Mr. Malloy. We are going to give Mr. McDermid a treat and let him start.

**Mr. McDermid:** Thank you, Mr. Chairman. Mr. Malloy, your presentation is not unfamiliar to us. The problems that you have hit upon are indeed problems that we have found from coast to coast as a committee. The solutions have been, I am sure, you can appreciate, presented to us before, such as the grant-levy system and the labour-market institute. I just want to ask you one question on the grant-levy system. Have you personally taken time to look into the system or are you just echoing the remarks and the support that the CLC and Mrs. Carr presented to this committee on a couple of occasions?

**Mr. Malloy:** In all honesty, it is a bit of both. I have studied the documentation that the research department of the congress put together, prior to making their original presentations, both the oral and the written presentations to the committee. So I have studied their system. However, on the other hand I do not have a lot of time to delve into the...

**Mr. McDermid:** I appreciate that. I just wanted to... because what we are finding, in most instances, is that the unions are supporting the CLC stand on the grand-levy system but, in fact, have not really delved into it to any great extent. And I understand that. I was just asking that for my own information.

**Mr. Malloy:** If I could make a comment though.

**Mr. McDermid:** Sure.

**Mr. Malloy:** My own personal experience has been that, depending on the personality of a superintendent, for example, at Pine Point Mines, the complement of apprentices in his department will increase or decrease depending on how he feels about trades training in general. For example, one superintendent is really supportive of the apprenticeship program. And under all circumstances, he attempts to maximize the numbers of apprentices in his department.

**Mr. McDermid:** Is there a collective agreement there?

**Mr. Malloy:** Yes, there is.

**Mr. McDermid:** That is not negotiated in the collective agreement?

## [Traduction]

qu'il est nécessaire que le gouvernement fédéral, par le biais de ce Comité et de ses recommandations, adopte une attitude ferme et fasse valoir que la formation professionnelle et spécialisée ainsi que la création d'emplois vont dans l'intérêt de l'ensemble du pays.

Ceci ne devrait pas être considéré comme étant strictement du ressort de la province et le gouvernement fédéral devrait prendre des initiatives dans ce domaine particulier.

**Le vice-président:** Avez-vous terminé votre intervention?

**M. Malloy:** Oui, c'est terminé.

**Le vice-président:** Merci monsieur Malloy. Nous allons faire plaisir à M. McDermid en lui demandant de commencer.

**M. McDermid:** Merci monsieur le président. M. Malloy, les problèmes que vous avez évoqués nous sont bien connus. Ce sont des problèmes que nous avons rencontrés dans tout le Canada en tant que comité. Les solutions que vous préconisez nous ont, vous le savez, déjà été présentées comme par exemple le système de subventions par prélèvement et l'institut du marché de la main-d'œuvre. J'aimerais vous poser une question sur le système de subventions par prélèvement. Vous êtes-vous personnellement préoccupé d'étudier le système ou répétez-vous simplement les remarques et l'appui que le Congrès canadien du travail et M<sup>me</sup> Carr ont présentés à ce comité à plusieurs reprises?

**M. Malloy:** En toute franchise il y a du vrai dans les deux cas. J'ai étudié la documentation que la section des recherches du Congrès a réunie avant de présenter ses exposés écrits et oraux devant le comité. J'ai donc étudié leur système. Je n'ai toutefois pas beaucoup de temps pour approfondir...

**M. McDermid:** Je comprends cela. Tout ce que je voulais c'était... car ce que nous constatons dans la plupart des cas c'est que les syndicats appuient le Congrès du travail sur le système de subventions pour prélèvement sans avoir étudié sérieusement la question et je le comprends. Je posais simplement cette question pour ma propre information.

**M. Malloy:** Permettez-moi toutefois de faire un commentaire sur ce point.

**M. McDermid:** Certainement.

**M. Malloy:** D'après ma propre expérience, le nombre d'apprentis dans un service—à Pine Point Mines par exemple—dépend entièrement de la personnalité du surintendant et de sa façon dont il envisage la formation professionnelle en général. Ainsi il y a des surintendants qui sont tout à fait en faveur du programme d'apprentissage. Ceux-ci s'efforcent en toute circonstance d'augmenter au maximum le nombre des apprentis dans leur service.

**M. McDermid:** Y a-t-il une convention collective à cet égard?

**M. Malloy:** Oui il y en a une.

**M. McDermid:** Et ceci n'est pas négocié dans la convention collective?



[Text]

**Mr. Malloy:** No, no. What I am saying is he attempts to have the maximum number of apprentices that his complement of journeymen would allow him to train.

**Mr. McDermid:** All right.

**Mr. Malloy:** Whereas another superintendent who feels, as I said, that apprenticeship training is nothing but a cost item and there is no benefit because most of the bloody apprentices leave two weeks after they get their ticket kind of idea. Whereas in my own shop when I first became an apprentice, we had four apprentices, now we are down to two apprentices, because he does not believe, when an apprentice becomes a journeyman and decides to move on, that the proper step to do is replace him with another apprentice. He believes he should go out and look for a journeyman because, then, he figures the journeyman will stay for a few years. To my way of thinking that is not proper. In logical thinking he should be hiring another apprentice because that apprentice is going to be there for four years. A lot of times he gets a journeyman and the journeyman only stays for two years.

**Mr. McDermid:** Have you looked at any other options other than the grant-levy, system to overcome the problem of training in Canada?

**Mr. Malloy:** No.

**Mr. McDermid:** You just adopted that one. You have not looked at tax incentives or at trades training as part of a post-secondary education system which is funded by the taxpayers of Canada such as community colleges and such as universities. They are funded to a very great extent, to about 85 per cent on the average, by the taxpayer and, in fact, an apprenticeship program is a part of a post-secondary education training. Have you looked at it being a part of the post-secondary education process as another option?

**Mr. Malloy:** My own view would be that it already is. I mean, like you say, most of the money for these programs comes from the taxpayers. That does not solve the problem.

**Mr. McDermid:** The apprenticeship programs?

• 1525

**Mr. Malloy:** A lot of the funding for apprenticeship programs comes from Canada Manpower. A lot of the trades training takes place already at vocational institutes, community colleges, where the great majority of their funding comes from those sources. What we see as a problem, and what those particular methods do not address themselves to, is the fact that there are inequities within various employers in the amount of training that they are providing. Some employers do no training or next to no training, and some employers do a lot of training. What we are afraid of, quite frankly, is that more and more of the employers that do a lot of training say, "Listen, this is not helping us at all."

[Translation]

**M. Malloy:** Non, non. Ce que je veux dire c'est qu'un tel surintendant essaie d'avoir le plus grand nombre possible d'apprentis que le nombre de personnes de métier dont il dispose lui permet de former.

**M. McDermid:** Bon.

**M. Malloy:** Un autre surintendant considérera que l'apprentissage n'est qu'une source de dépenses et n'est pas rentable parce que la plupart des apprentis partent deux semaines après avoir été promus tandis que là où je travaillais comme apprenti, il y avait quatre apprentis alors qu'il n'y en a plus que deux maintenant; en effet notre surintendant ne voit pas la nécessité de remplacer un apprenti qui décide de quitter une fois reconnu comme homme de métier. Il préfère chercher un autre homme de métier parce qu'il considère qu'il restera pendant plusieurs années. A mon avis ce n'est pas la façon correcte d'agir et en toute logique, il devrait embaucher un autre apprenti, car cet apprenti va rester avec nous pendant quatre ans. Et très souvent il embauche un homme de métier qui quittera au bout de deux ans.

**M. McDermid:** Avez-vous envisagé une autre possibilité de surmonter le problème de la formation au Canada?

**M. Malloy:** Non.

**M. McDermid:** Vous venez d'adopter cette solution. Vous n'avez pas envisagé les incitations fiscales ou la possibilité d'intégrer l'apprentissage à l'enseignement postsecondaire qui est financé par des contribuables canadiens comme par exemple les collèges communautaires et les universités. Ces établissements sont financés par le contribuable dans une très grande mesure—environ 85 p. 100 en moyenne—et en fait, un programme d'apprentissage fait partie de la formation postsecondaire. Avez-vous envisagé la possibilité d'intégrer l'apprentissage à l'enseignement postsecondaire?

**M. Malloy:** A mon avis ceci est déjà inscrit dans les faits. J'entends par là, comme vous l'avez dit, que la plupart des crédits pour ces programmes proviennent des contribuables mais ceci ne résoud pas le problème.

**M. McDermid:** Les programmes d'apprentissage?

**M. Malloy:** Les crédits des programmes d'apprentissage proviennent, dans une grande mesure, de Main d'œuvre Canada. Une grande partie de cet apprentissage se fait d'ores et déjà dans des établissements professionnels, dans des collèges communautaires, où la grande majorité de ces crédits provient des sources susnommées. Ce que nous considérons comme un problème, que ne résolvent pas ces méthodes, ce sont les inégalités quantitatives qui subsistent dans l'apprentissage offert par les différents employeurs. Certains employeurs n'offrent rien, ou presque rien, en matière d'apprentissage, tandis que d'autres y consacrent beaucoup d'efforts. Mais ce que nous craignons, pour être francs, c'est qu'un nombre de plus en plus considérable d'employeurs qui étaient acquis à la cause de l'apprentissage ne disent: «Nous ne voyons absolument pas ce que nous avons à y gagner.»

## [Texte]

The whole concept of interprovincial certification for journeymen is ultimately to create a labour pool of journeymen in particular skilled trades. The whole idea is that if you expect to be able to draw journeymen from that pool, you are also expected to be providing journeymen, pushing them into the bottom end of that pool. And when a company looks at the pool as a whole and says, "Hell, guys, we are pushing them all in and, then, there are 10 other companies out there that are just pulling them out and not putting any back in. Maybe we should start acting like them." And that just creates its own problems. If there were an incentive in the nature of the grant levy whereby everyone contributed to a pool and if they did not contribute in workers, then, at least, they had to contribute in money, then there would be an incentive for all companies, all sectors employing people, to be providing the input of the people. We do not see the money as particularly a big problem. We see the incentive on behalf of the employers to take those people on and put them through the training programs and put them into the labour pool as the big problem.

**Mr. McDermid:** Would you allow any exemptions from the grant-levy system?

**Mr. Malloy:** What do you mean by that?

**Mr. McDermid:** I just got back from Britain and examined the grant-levy system where it is used probably more than any other country in the world. The particular trades that I looked at were what they call the engineering trades; the tool and die makers and so on and so forth. I guess it is the second largest group over there and, under the grant-levy system, any company with 60 or less employees is exempt. Any company can be exempt if they do training, and they have done training in the past. They can become exempt. They are only given a one-year exemption so they have got one person or a group of people on staff that all they do is prepare their next year exemption and apply to the board for it. It is a tremendous bureaucratic nightmare. The administration costs for this one particular board alone—and there are 28 in Britain—was \$9 million. That was the administration alone. That had nothing to do with the training or any of that. It is purely the administration end of it.

And although in theory the grant-levy system sounds great, what I am trying to say is, are there any other alternatives to encourage companies to train? Dome Petroleum is training and is training quite heavily obviously. Now, they are doing it out of necessity. They have to do it. If they are going to survive they have to do it. If there are going to contribute to this country they have to do it. General Motors is now doing it. General Motors is the greatest pirater in Canada. They have pirated all their skilled workers either from overseas or from smaller companies. They now have set up their own training program and their own apprenticeship program and it is coming. Mainly because, for Canada, our supply has dried up and we are going to have to... we are being forced to train. Our people are being forced to train. And so I want that group that are not training yet to start training; to look at it as an investment and not a drag on their company, but as an investment. And I am looking at the various alternatives and that is why I am throwing these questions at you. I am not

## [Traduction]

Toute cette notion de certification interprovinciale vise à créer une réserve de personnes de métier spécialisées. Mais cette idée n'est viable qu'à condition que ceux qui s'approvisionnent auprès de ce corps de main d'œuvre soient également préparés à y contribuer avec de la main d'œuvre aux échelons les plus bas. Mais si une entreprise considère ce corps de main d'œuvre dans son ensemble et dit: «Nous, nous nous évertuons à former des gens et voilà dix autres entreprises qui se contentent d'engager des gens formés sans s'inquiéter d'en former eux-mêmes. Peut-être devrions-nous les imiter.» Et une telle attitude crée des problèmes à son tour. S'il existait une incitation du genre impôt-subsidation, où ceux qui ne contribueraient pas en formation devraient tout au moins contribuer financièrement, ceci constituerait un encouragement pour toutes les entreprises, pour tous les secteurs où l'on emploie des gens, à assurer leur formation. Ce n'est pas le côté financier qui nous paraît le gros problème. La difficulté c'est d'encourager les employeurs à embaucher les gens, à assurer leur formation, et à les renvoyer sur le marché de l'emploi.

**M. McDermid:** Préverriez-vous des exemptions à ce système?

**M. Malloy:** Qu'entendez-vous par là?

**M. McDermid:** Je reviens de Grande-Bretagne, pays où ce système de subvention-impôt est utilisé plus que dans tout autre pays du monde. J'y ai étudié en particulier les secteurs de l'ingénierie et de l'outillage et d'autres encore. Je crois que c'est le second secteur en importance en Grande-Bretagne et d'après les systèmes de subvention-impôt, toute entreprise qui emploie moins de 60 employés en est exemptée. Une entreprise peut en être exemptée si elle fait ou a déjà fait de la formation. Cette exemption n'est accordée que pour une année et il y a un ou plusieurs employés qui s'emploient uniquement à préparer la demande d'exemption pour l'année suivante. C'est un exemple d'abus de la bureaucratie. Les frais d'administration de ce conseil—et il y en a 28 en Grande-Bretagne—s'élèvent à 9 millions de dollars. Ceci uniquement pour l'administration. Rien de tout cela ne va à la formation. Cette somme ne couvre que les frais administratifs du programme.

Et si intéressante que soit en théorie l'idée de ce système, je me demande s'il n'existe pas d'autres possibilités pour encourager les entreprises à assurer l'apprentissage. Ainsi, Dome Petroleum a fait un gros effort pour l'apprentissage. Dome Petroleum le fait par nécessité, parce que s'il ne le faisait pas il ne survivait pas. General Motors le fait également. General Motors est le plus grand écumeur du Canada: ils ont pris à des entreprises plus petites tous les ouvriers spécialisés, ou bien ils les ont cherchés à l'étranger. Ils ont à présent mis sur pied leur propre programme de formation et leur propre programme d'apprentissage. Ceci surtout parce que le Canada ne peut continuer à s'approvisionner en ouvriers spécialisés à l'étranger et nous allons avoir à assurer notre propre apprentissage. Nos gens vont devoir être formés. C'est pourquoi je voudrais que ceux qui n'assurent pas encore leur propre apprentissage s'emploient à le faire en considérant ce programme comme un investissement, et non comme un poste déficitaire. J'envisage différentes possibilités et c'est pourquoi je vous pose ces ques-



[Text]

trying to be an obstructionist as far as the grant-levy system is concerned.

**Mr. Malloy:** On the question of exemptions my reaction would be "no". I think, if you are using people in a trade, in a sector, then you should be putting in your fair share. What the mechanics of that share would be if you only employ five people, but have one apprentice, remains to be seen. I think we are saying the same thing. We want those people who are not doing training to get into the training business...

• 1530

**Mr. McDermid:** Oh, sure.

**Mr. Malloy:** ... because it is a necessity in terms of the country as a whole.

**Mr. McDermid:** But it is going to be a necessity for them too.

**Mr. Malloy:** Absolutely. But we are not so sure that the cost factor will not deter them to a certain extent. They have gotten by for years without doing it and my estimation would be that, if they think they can get away without doing it for another 10 or 20 years, they will probably try. Dome has found out they cannot so they are forced into it.

**Mr. McDermid:** The system in Britain is 1.5 per cent of payroll. And some companies think, that is great. I will pay 1.5 per cent of payroll and I will pirate all I want and that is not a penalty to them. And I guess France is 1.5 per cent, is it not?

**The Vice-Chairman:** France is 1.1 per cent.

**Mr. McDermid:** 1.1 per cent of payroll.

**Mr. Malloy:** The sawoff on that is, if that is the attitude they want to take, at least the company that wants to do training is not forced to shoulder the whole burden themselves. I mean, if they are not doing any training then that 1.1 per cent ends up somewhere, and somebody who is doing training ultimately gets it.

**Mr. McDermid:** We will not debate that one. On mobility of labour, one of your concerns was importing people, as you put it, from other areas in Canada to work here. Right now we are discussing, or we have been discussing, a constitution which, has, as one of its cornerstones, the mobility of labour and free access to this country. I kind of chuckle at bringing mobility of labour in, because I represent more Newfoundlanders in my riding than most provincial Members of Parliament in Newfoundland represent.

**Mr. Malloy:** You should be up here. You would probably have the same problem.

**Mr. McDermid:** I was introduced that way down in Newfoundland once as representing more Newfoundlanders than the MLA down there did. And so I am quite used to the mobility of labour and we are seeing a great number of people

[Translation]

tions. Ce n'est nullement pour faire obstruction au système de subvention-impôt.

**Mr. Malloy:** En ce qui concerne les exemptions, ma réaction serait négative. Je considère que ceux qui ont besoin de gens dans un métier ou dans un secteur devraient contribuer à leur formation. Et la question qui se pose, c'est de déterminer avec exactitude qu'elle serait la contribution d'une entreprise qui n'emploierait, par exemple, que 5 personnes mais qui aurait un apprenti. Je crois que c'est la même chose que nous disons. Nous voulons que ceux qui sont restés jusqu'à présent à l'écart de la formation s'en mêlent dorénavant...

**Mr. McDermid:** Certainement.

**Mr. Malloy:** ... parce que c'est une nécessité pour le pays tout entier.

**Mr. McDermid:** Mais cela va également être une nécessité pour ces gens.

**Mr. Malloy:** Certainement. Mais nous ne sommes pas certains que la dépense que la formation représente ne les en détourne. Ils s'en sont tirés pendant des années, et à mon avis, s'ils pensent avoir une chance de se dérober encore pendant une dizaine ou une vingtaine d'années, ils ne manqueront pas d'essayer. La société Dome a dû constater que c'était impossible, et c'est pourquoi elle s'y est mise.

**Mr. McDermid:** D'après le système de Grande-Bretagne, la contribution de l'entreprise est de 1.5 p. 100 de l'enveloppe salariale. Cela convient parfaitement à certaines entreprises, qui se disent: «1.5 p. 100 des salaires, ce n'est pas grand chose, car je peux embaucher tous ceux dont j'ai besoin», et pour eux cela n'est pas une pénalité. En France aussi, je crois que la contribution est de 1.5 p. 100, n'est-ce pas?

**Le vice-président:** En France, elle est de 1.1 p. 100.

**Mr. McDermid:** 1.1 p. 100 des salaires.

**Mr. Malloy:** L'avantage de ce système c'est que si telle est l'attitude que prennent les entreprises, celle qui accepte de faire de la formation n'est pas obligée d'en assumer elle-même tous les frais. J'entends par là que si elle-même ne consent pas à faire cet effort, la contribution de 1.1 p. 100 finit pas aller aux entreprises qui elles assurent l'apprentissage.

**Mr. McDermid:** Nous ne discuterons pas de cela. Si nous en venions au problème de la mobilité de la main-d'œuvre; vous vous préoccupez de faciliter le déplacement de gens venant d'autres régions du Canada. Nous sommes en train de discuter actuellement—et nous en avons discuté tout à l'heure, d'une constitution dont un des principes fondamentaux est la mobilité de la main-d'œuvre et l'accès aux emplois assuré à tous. Cela m'amuse, car à moi seul, je représente davantage d'habitants de Terre-Neuve dans ma circonscription que n'en représentent la plupart des députés de Terre-Neuve.

**Mr. Malloy:** Vous devriez être ici. Vous auriez sans doute le même problème.

**Mr. McDermid:** C'est ainsi qu'on m'a un jour présenté, à Terre-Neuve, comme représentant plus de Terre-Neuviens que les députés provinciaux. Je suis donc tout à fait habitué à cette mobilité de la main-d'œuvre, et nous voyons un grand nombre

## [Texte]

from the province of Ontario, now, where we are having close down in certain mines, move out to the west and get involved in mining and that sort of thing. Do you feel that is wrong?

**Mr. Malloy:** No. We are not saying, "let us build fences and keep people where they belong". What we are saying is, in the north particularly, that, if we adopt a policy of complete mobility, we cut off availability for northern workers. For example, in the western arctic right now . . .

**Mr. McDermid:** That is Newfoundland's argument, by the way. You realize that, eh? Newfoundlanders first on the oil rigs before the rest of the people and the federal government is saying "no". And what you are saying is jobs for the people from the Northwest Territories first and then the rest. So, what you are saying is that the constitution, referring to mobility of labour, is wrong.

**Mr. Malloy:** I believe, under the circumstances in the Northwest Territories, yes, it is.

**Mr. McDermid:** Okay. That is good. Do you want to elaborate on that?

**Mr. Malloy:** For example, there is no major construction firm with headquarters in the Northwest Territories. We have received complaints from individuals, qualified tradesmen, who have appeared on job site, say, in Inuvik, and said, "Here I am. I am an interprovincially-certified carpenter. Can I have a job?" And he is told, "Hop on the plane and go to Edmonton. Get hired on and come back up here and yes, you can go to work." There are obvious reasons why we do not like that kind of a thing to happen. As we pointed out, is the injustice to the individual.

**Mr. McDermid:** Yes, we heard that in Fort McMurray, exactly the same thing.

**The Vice-Chairman:** We heard it in Thunder Bay, too, but is that a systemic requirement of the construction company or of the union hiring hall in the construction trades, that insists on the registration at the hiring hall which runs the region? Is it a union-induced systemic barrier or . . .

**Mr. Malloy:** A bit of both. I think the companies play it up. It is quite easy for the boss on a construction site to say to a guy, "Go to Edmonton and get hired on and come back and then I will give you a job." rather than say, "Well, okay, you are here. Let us see if we can go and talk to the business rep of the union and make some kind of arrangement whereby you can get registered without going to Edmonton." Okay. So it is a bit of both. Yes, there are inequities caused by the hiring-hall system, but, of course, those could be solved by making it a requirement to have hiring halls in other locations other than the central one.

• 1535

**The Vice-Chairman:** But if Bechtel comes in here to construct something, who negotiates the contract? On behalf of the unions, is it your umbrella organization? Is it something from the territories . . .

## [Traduction]

d'Ontariens dans les régions où nous devons fermer certaines mines, partir vers l'Ouest pour s'engager dans les mines. Cela vous paraît-il un mal?

**M. Malloy:** Non. Nous ne proposons pas d'ériger des barrières et de garder chacun à sa place. Ce que nous disons, c'est que dans le nord en particulier, si nous adoptons une politique de mobilité, nous privons les travailleurs du Nord de nombreuses possibilités. Ainsi, dans l'Arctique de l'ouest . . .

**M. McDermid:** C'est un argument de Terre-Neuve, vous le savez n'est-ce pas? Les Terre-Neuviens se trouvent aux premières loges pour le pétrole, et le gouvernement fédéral leur oppose une fin de non-recevoir. Et ce que vous proposez, ce sont des emplois pour les gens des Territoires du Nord-Ouest en priorité, en ensuite on verra pour le reste. Vous jugez donc indésirable la partie de la Constitution qui traite de la mobilité de la main-d'œuvre.

**M. Malloy:** C'est en effet ce que je pense, compte tenu des circonstances dans les Territoires du Nord-Ouest.

**M. McDermid:** Bien. C'est intéressant. Y a-t-il autre chose que vous voudriez ajouter sur ce sujet?

**M. Malloy:** C'est ainsi, par exemple, qu'il n'existe pas de grande entreprise de construction ayant son siège dans les Territoires du Nord-Ouest. Des ouvriers spécialisés se sont plaints à nous, après s'être présentés sur les chantiers d'Inuvik par exemple, en disant: «Me voici. J'ai mon brevet interprovincial de charpentier. Est-ce que vous avez un emploi pour moi?» Et on leur a répondu: «Prends l'avion et va à Edmonton. Fais-toi embaucher là-bas, reviens ici et alors, nous te trouverons du travail.» Il est évident que nous n'aimons pas ce genre de situation. Nous l'avons déjà dit, c'est commettre une injustice envers la personne.

**M. McDermid:** Oui, c'est ce qu'on nous a dit à Fort McMurray, on nous a dit exactement la même chose.

**Le vice-président:** C'est également ce qu'on nous a dit à Thunder Bay. Mais s'agit-il d'une exigence de l'entreprise de construction, ou du syndicat des professions de la construction, qui exigent que l'inscription soit faite au bureau d'embauche régional? S'agit-il d'une barrière érigée par les syndicats, ou . . .

**M. Malloy:** Il s'agit des deux. Je crois que les entreprises encouragent l'affaire. Il est facile à un chef de chantier de dire à un type: «Va à Edmonton, fais-toi embaucher, reviens, et je te donnerai un emploi.» plutôt que de dire: «Bon, te voilà. Allons parler au délégué syndical pour voir s'il est possible de te garder sans que tu aies besoin d'aller à Edmonton». C'est un peu les deux. Les bureaux d'embauche donnent lieu à des injustices, mais on pourrait exiger qu'il y ait des bureaux dans d'autres endroits, à part le bureau principal.

**Le vice-président:** Si la Bechtel vient construire quelque chose ici, qui négocie le contrat? Est-ce que c'est votre organisme qui le fait au nom des syndicats? Est-ce que c'est les Territoires . . .



[Text]

**Mr. Malloy:** No.

**The Vice-Chairman:** ... that sets that job site agreement? It is not.

**Mr. Malloy:** For example, Bechtel is doing the majority of its hiring for the Polaris project, out of Winnipeg.

**The Vice-Chairman:** I saw that in your brief, but usually on a construction job site, there is a contract.

**Mr. Malloy:** Yes.

**The Vice-Chairman:** Before the work starts, there is a contract. Who is negotiating that?

**Mr. Malloy:** In this part of the Northwest Territories, it is negotiated by the Alberta-Northwest Territories Building Trades Council.

**The Vice-Chairman:** So the Alberta part of that joint effort would represent the bulk of the membership.

**Mr. Malloy:** That is right.

**The Vice-Chairman:** They would have the political clout on the union side.

**Mr. Malloy:** They have very few members resident in the territories.

**The Vice-Chairman:** Okay.

**Mr. Malloy:** As we pointed out, that is another problem in the north. There is no labour pool of construction people resident in Yellowknife.

**Mr. McDermid:** I just had one more question. I think you have answered it just by the way you have been talking. Apprentices are certified provincially, as you know. Who certifies in the Northwest Territories?

**Mr. Malloy:** The Northwest Territories.

**Mr. McDermid:** The Northwest Territories do. Is it comparable to Alberta, let us say? I mean the apprenticeship program in the Northwest Territories; is it comparable to Alberta? It must be, because ...

**Mr. Malloy:** Yes, I would say so. We do not have any great hang-ups with the program. The Department of Economic Development and Tourism has the responsibility for apprenticeship programs. They make arrangements with various provinces to deliver the technical-training programs that we do not have the facilities here in the territories ...

**Mr. McDermid:** Okay.

**Mr. Malloy:** ... to deliver. Industrial warehousemen, for example, go to B.C. For example, plumbers, some people in my trade—motor mechanics—go to Alberta. For example, now they have transferred all of the heavy equipment ... all four years of heavy equipment are, now, taught in the territories, but then again, they had a problem with some instructors there. They made arrangements with a school in Brandon. I had one fellow that I work with—a heavy equipment apprentice—who went all the way to Brandon for his eight weeks. For some programs, they deliver the technical training; for some programs, they make arrangements with other apprenticeship branches in the provinces.

**Mr. McDermid:** Are you red-sealed?

[Translation]

**M. Malloy:** Non.

**Le vice-président:** ... qui décide de l'emplacement? Non.

**M. Malloy:** Par exemple, la Bechtel embauche les employés dont elle a besoin pour le projet Polaris à Winnipeg.

**Le vice-président:** Je l'avais déjà lu dans votre mémoire, mais il y a d'habitude un contrat sur l'emplacement d'un projet.

**M. Malloy:** Oui.

**Le vice-président:** Un contrat est signé avant que les travaux ne débutent. Qui le négocie?

**M. Malloy:** Dans cette partie des Territoires du Nord-Ouest, c'est le conseil du bâtiment des Territoires du Nord-Ouest—Alberta.

**Le vice-président:** Je suppose que la plupart des membres viennent de l'Alberta.

**M. Malloy:** Oui.

**Le vice-président:** Ce sont eux qui ont le plus de poids au syndicat.

**M. Malloy:** Ils ont très peu de membres résidant dans les Territoires.

**Le vice-président:** D'accord.

**M. Malloy:** Comme nous l'avons souligné, c'est un autre des problèmes que nous avons dans le nord. Il n'y a pas beaucoup de travailleurs du bâtiment à Yellowknife.

**M. McDermid:** J'ai une autre question à poser. Je crois que vous y avez déjà répondu d'ailleurs. Les apprentis reçoivent des certificats provinciaux, comme vous le savez. Qui émet ces certificats dans les Territoires du Nord-Ouest?

**M. Malloy:** Les Territoires du Nord-Ouest.

**M. McDermid:** Je vois. Le système est-il comparable à celui de l'Alberta par exemple? Le programme d'apprentis des Territoires du Nord-Ouest est-il comparable à celui de l'Alberta? Il doit bien l'être, parce que ...

**M. Malloy:** Je dirais que oui. Cela ne nous pose pas beaucoup de problèmes. Le ministère de l'Expansion économique et du Tourisme est chargé des programmes d'apprentissage. Il conclut des ententes avec diverses provinces pour qu'elles offrent des programmes de formation technique que nous ne pouvons pas offrir dans les Territoires.

**M. McDermid:** D'accord.

**M. Malloy:** Les préposés aux entrepôts industriels doivent aller recevoir leur formation en Colombie-Britannique par exemple. Les plombiers et les mécaniciens vont en Alberta. Les quatre années de formation en opération d'équipement lourd sont maintenant offertes dans les Territoires mais il y a eu des problèmes avec certains moniteurs. Les Territoires avaient conclu une entente avec une école de Brandon. Un de mes collègues, un apprenti sur équipement lourd, est allé à Brandon pour huit semaines. Les Territoires offrent parfois la formation eux-mêmes, et parfois ils concluent des ententes avec des institutions dans les provinces.

**M. McDermid:** Avez-vous un certificat?

## [Texte]

Mr. Malloy: Yes.

Mr. McDermid: You are.

Mr. Malloy: But my certificate is a Northwest Territories certificate.

Mr. McDermid: Yes, I realize that, but it is a red-seal certificate.

Mr. Malloy: Yes.

Mr. McDermid: So, you can walk into any province that co-operates with the redseal program and go to work.

Mr. Malloy: Yes.

Mr. McDermid: Okay. Thank you. Thank you, Mr. Chairman.

**The Vice-Chairman:** Thank you. I am going to be seeking confirmation of what I pulled out of your brief more than perhaps asking questions, and John opened the door to the first item on my list, which was: Who did the labour contract? I think you have probably given me all that I require. It is interesting, because Tuesday of this week in Thunder Bay... we were in Atikokan—I cannot pronounce the name of the town. It had a labour force of 2,000 and closed two mines in the last couple of years, and laid off 1,000 of those people, and there were replacement projects to be constructed related to power. But because of the union job-sites agreements, they were importing people from 400 miles away to come in and construct, and there were people in the town with the skills they had to go 400 miles in the other direction for, because of the list arrangement. I think part of what is in my mind, and I do not know what to do about it, is that, as with most things in Canada, the bulk of population determines the system, and there is nothing wrong with that basic hiring-hall principle as it applies to construction in Calgary, whether you live in southeast Calgary or northwest Calgary should not make a difference. But when you move to sparsely-populated parts of this country, then that same principle, when transposed, starts to make no sense. I think that is the thrust of your brief, at least as it relates to that. I do not know if we can deal with it in a recommendation sense before we are done, but I think we do comprehend it because we have travelled to sparsely-populated parts of Canada. Okay.

• 1540

I will go to my last item, because it is a building block, maybe, for two or three others. There is a thread of testimony that we have heard here—some other places, but definitely, I think, here through all the briefs—that a building block in problem solution, related to our mandate of matching labour supply and demand or a lot of other mandates, is the consultation, the importance of consultation amongst all of the affected people who live in a sparsely-populated region. If the dialogue occurs and if the system stays out of the way and does not impose itself, then something unique will likely arise which will work. But the problem is when you try and bring in that artificial system and do not allow the consultation, or impose something that is not relevant, or not as good as could be designed for the system. So, consultation, even from the labour

## [Traduction]

M. Malloy: Oui.

M. McDermid: Je vois.

M. Malloy: Mais c'est un certificat des Territoires du Nord-Ouest.

M. McDermid: Oui, mais il est reconnu.

M. Malloy: Oui.

M. McDermid: Vous pouvez donc aller travailler dans toutes les provinces qui participent au programme d'attestation.

M. Malloy: Oui.

M. McDermid: D'accord. Merci.

**Le vice-président:** Merci. Je veux vous demander des éclaircissements sur votre mémoire, plutôt que de vous poser des questions. John a déjà soulevé la première question. Je voulais savoir qui négociait les contrats de travail. Je suppose que vous avez déjà répondu à cette question. C'est intéressant, parce que mardi à Thunder Bay... nous étions à Atikokan—Je ne peux pas prononcer le nom de cette ville. Il y avait 2,000 travailleurs dans cette ville où l'on a fermé deux mines ces dernières années. Mille personnes ont été mises à pied et l'on prévoyait construire des projets énergétiques pour les embaucher. Cependant, on a dû importer des employés qui venaient de 400 milles à la ronde à cause des ententes sur les chantiers conclues avec le syndicat. Il y avait des travailleurs dans la ville qui auraient pu obtenir ces emplois. Je suppose que ce qui me préoccupe c'est que, comme presque toujours au Canada, c'est le gros de la population qui détermine le système. Il n'y a rien de mal à avoir un système fondé sur les bureaux d'embauchage dans une ville comme Calgary. Cependant, dans les régions moins peuplées, ce système n'a plus aucun sens. Je crois que c'est ce que vous voulez dire dans votre mémoire. Je ne sais pas si nous pouvons faire une recommandation à ce sujet, mais nous comprenons le problème parce que nous nous sommes rendus dans des régions peu peuplées du Canada.

Je passe à la dernière question, parce qu'elle recouvre deux ou trois aspects. Nous avons pu voir, d'après les témoignages et presque tous les mémoires, que pour résoudre les problèmes que nous sommes chargés d'étudier, il faudrait avoir plus de consultations avec ceux qui vivent dans les régions peu peuplées. En dialoguant et en évitant toute interférence du système, on pourrait arriver à une solution unique. Cependant, le système pose des problèmes, parce qu'il ne prévoit pas de consultations et qu'il impose des solutions qui ne sont pas appropriées ou qui ne sont pas aussi bonnes qu'on pourrait l'espérer. Même du point de vue des syndicats, la consultation avec le conseil des Territoires, avec les résidents d'une communauté, avec les travailleurs, constitue un élément important de



*[Text]*

point of view, the consultation with the territorial council, with the residents of a community, with the workers on a specific job site—that is a really basic, an important element if we are going to solve the problem, or a lot of the problems, in this area. Am I correct in drawing that conclusion?

**Mr. Malloy:** I think we pointed out, in a number of places in the brief, but southern-generated solutions... our opinion would be that they will not work up here. They will create more problems than they solve.

I think a good example would be the housing maintenance-serviceman trade. A particular need was seen in the territories, in the remote settlements, for people capable of doing housing maintenance, and that included a little bit of carpentry, a little bit of plumbing, a little bit of furnace repair—all these sorts of things. The government of the Northwest Territories, in fact, created a program, all on its own, to satisfy that particular need. Now, I understand from Jack Witty that they have been getting requests from other provinces for information on this program, because some of the other provinces feel it might be beneficial in some of their northern remote areas. So, there is an example of where northern people developed a solution to a problem. If you took the standard answer of saying, well then, you should have one plumber, one carpenter, one oil burner mechanic, one sheet metal mechanic in every town, obviously it is not going to work. So, yes, I think that the process of consultation and the flexibility to be able to generate solutions that meet the particular needs of the north is a very, very important aspect of this whole process of seeing the needs and meeting them.

**The Vice-Chairman:** Okay. We have had a lot of conversation, in this committee, about three target groups: native people, women, and handicapped—and the reality that those three groups of people, in most parts of this country, are not present in what we would call the blue-collar trades or most of them, and that there are barriers of many kinds, partly the attitude of people involved as potential students, but partly because of some things held dearly by most unions. I will bring up the one in Thunder Bay the other day. It was a pulp mill, and entry into apprenticeship in that pulp mill was highly desirable on the part of many employees, and there were not all that many apprenticeship opportunities available, even though there was quite a large labour force. So, the union had negotiated, as its basic entry mechanism, a seniority principle. But to achieve the five or six years of seniority, which seemed to be the norm, one spent that five or six years in very heavy manual labour, and that effectively eliminated a lot of the handicapped people. It effectively eliminated women in that particular situation. Okay. I guess the testimony we had was that there was not any willingness to bend on that. I am wondering if similar barriers exist in the north and are held dearly by the unions in the north, or whether, because of the isolated nature, or some other set of reasons, those are not held in the same way, and that there is more willingness in the consultative process to acknowledge the need to advance the kinds of groups that I have identified, in terms of their special needs for full participation in training.

*[Translation]*

la solution à ce problème et à beaucoup de problèmes dans ce secteur. Ai-je raison de dire cela?

**M. Malloy:** Je crois que nous avons souligné à plusieurs endroits dans notre mémoire que, selon nous, les solutions qui viennent du Sud ne fonctionneront pas ici. Elles vont créer plus de problèmes qu'elles ne permettront d'en résoudre.

Prenons, par exemple, l'entretien des logements. Nous avons identifié un besoin à cet égard dans les établissements éloignés des Territoires, où l'on a besoin de travailleurs capables d'entretenir des maisons, de faire un peu de menuiserie, un peu de plomberie, de réparer des chaudières, etc. Le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest a créé un programme pour répondre à ce besoin. D'après ce que m'a dit Jack Witty, des provinces auraient demandé des renseignements au sujet de ce programme, parce qu'elles estiment qu'il pourrait répondre à leurs besoins dans les régions du Nord. C'est là un exemple de problème que les gens du Nord ont pu résoudre eux-mêmes. Si l'on avait appliqué la solution normale, on aurait dit qu'il fallait avoir un plombier, un menuisier, un réparateur de chaudières, un mécanicien, etc., ce qui n'aurait pas fonctionné. Il est donc très important d'avoir de la consultation et de faire preuve de souplesse pour pouvoir trouver des solutions qui répondront aux besoins particuliers du Nord.

**Le vice-président:** D'accord. Le Comité a beaucoup discuté de trois groupes-cible: les autochtones, les femmes et les handicapés. Dans la plupart des régions du Canada, ces trois groupes ne sont presque pas représentés dans ce qu'on appellerait les métiers de cols bleus parce qu'il a toutes sortes d'obstacles, notamment l'attitude des candidats possibles eux-mêmes, mais également des principes chers au cœur de la plupart des syndicats. Je vais vous citer l'exemple de Thunder Bay. Il y a là une usine de pâtes et papier qui offre un programme d'apprentissage, mais il n'y a pas beaucoup de places disponibles, même s'il y a beaucoup de travailleurs. Le syndicat a donc négocié l'accès à ce programme en fonction de l'ancienneté. Pour obtenir cinq ou six ans d'ancienneté, ce qui semble être la norme, il faut travailler cinq ou six ans à des travaux manuels très durs, ce qui éliminait beaucoup d'handicapés. Ce système éliminait les femmes également. D'après les témoignages, le syndicat n'était pas du tout disposé à modifier ce système. Je me demandais si des obstacles semblables existaient dans le Nord ou si, en raison de leur isolement, et d'autres raisons, les syndicats n'étaient pas plus disposés à reconnaître la nécessité de promouvoir l'avancement de ces groupes, et de répondre à leurs besoins spéciaux en formation.

[Texte]

• 1545

[Traduction]

**Mr. Malloy:** Well, I obviously cannot say what my affiliate unions are going to negotiate as parts of their collective agreements, but I would say that the possibility does exist that they would be more flexible. Again, we do not have a preponderance of the building trades, the craft-type unions. We have a lot of public service people and a lot of industrial union people—steel workers as an example. They are not usually quite so—I do not know how you say it—protective or tie-in to that necessity of just kind of protecting the one class of people.

Yes, I have had personal experience with supervisors who absolutely refuse to provide trades opportunities to women. For example, in one particular case, the young woman had more than enough seniority, demonstrated amply the ability to carry out the job, and from my view, probably had about twice as many smarts as most of the other guys who ended up getting apprenticeships. The supervisor just refused for personal reasons. In our own collective agreement, we have no control over who gets selected for apprenticeships or anything like that. See, different unions operate differently.

**The Vice-Chairman:** Yes.

**Mr. Malloy:** The construction, building trades unions, again, tend to have those kind of clauses whereby they specify who gets apprenticeships and they exert a great amount of control. In the industrial sector, on the other hand, you do not find that very often. The company still maintains, as a management right, the choice of apprenticeships and the kind of training that you go through, and that sort of thing.

**The Vice-Chairman:** Okay. Would the flexibility of negotiation extend to things like work-sharing and re-design of the work place to fit a different culture? You have not been here all day, but we have heard some potentially-creative solutions to some of the problems, and I would just like on the record, I guess, your opinion as to whether most of the unions would go in that direction as well. That there may be different ways of doing things that fit the climate and so on better and there is that kind of flexibility.

**Mr. Malloy:** I would think so. Our basic position is that the local union—that means the individual working member—should have a maximum amount of say in the direction, and therefore, for a union to say, "We impose this work relationship or this structure on you, because that is the way it is done in Alberta or something," yes, we would reject that kind of an approach. If you have 450 people, for example, at a place like Nanasivik or something... If all the workers there decided that they wanted a different structure, and they were in a position to negotiate that, fine. That is just great, because they know their own work place. In our view, they should have a say in how it is structured, if they feel they can structure it in a better way to make it more productive and a better work environment.

**The Vice-Chairman:** Okay. The last question I am going to ask you, because of the pressure of time, rather than the lack of any more questions... In your brief, and in your oral presentation, there is something that I would call the need to

**M. Malloy:** Je ne peux évidemment pas vous dire ce que les syndicats affiliés vont négocier dans le cadre des conventions collectives, mais je dirais qu'ils pourraient être un peu plus souples. Nous n'avons pas chez-nous de prédominance des syndicats du bâtiment, ou de syndicat de ce genre. Nous avons beaucoup de fonctionnaires et beaucoup de syndicats industriels, comme les travailleurs de l'acier par exemple. D'habitude, ils ne sont pas aussi—je ne sais pas comment dire—protectionnistes, ils ne voient pas la nécessité de protéger une seule catégorie de travailleurs.

J'ai connu moi-même des surveillants qui refusaient d'offrir des ouvertures aux femmes. Par exemple, il est arrivé qu'une jeune femme qui avait plus que l'ancienneté nécessaire et qui avait prouvé qu'elle était capable d'effectuer le travail, et qui était selon moi deux fois plus intelligente que ceux qui ont fini par suivre le programme d'apprentissage, se soit vu refuser l'accès au programme pour des raisons personnelles. Dans notre convention collective, nous n'avons pas de contrôle sur la sélection des candidats pour les programmes d'apprentissage. Chaque syndicat fonctionne comme il l'entend.

**Le vice-président:** Oui.

**M. Malloy:** Les syndicats du bâtiment ont tendance à inclure des clauses qui précisent les critères d'admissibilité à l'apprentissage, et ces syndicats exercent beaucoup de contrôle. Cependant, cela ne se produit pas très souvent dans le secteur industriel. C'est la direction, la société elle-même qui a le droit de choisir les apprentis, le genre de formation offerte, etc.

**Le vice-président:** D'accord. Est-ce que les négociations touchent des aspects comme le partage de postes et l'adoption du milieu de travail pour répondre à des besoins culturels différents? Vous n'étiez pas ici lorsque nous avons entendu parler de solutions créatrices à certains de ces problèmes, et j'aimerais connaître votre opinion sur la possibilité que les syndicats adoptent également ce genre de solution. On peut trouver des solutions en fonction du milieu, mais il faut faire preuve de souplesse.

**M. Malloy:** C'est possible. Nous estimons que le syndicat local—c'est-à-dire les travailleurs eux-mêmes—devrait avoir le plus d'influence possible à cet égard. Nous ne voudrions pas qu'un syndicat impose une structure à ses travailleurs, tout simplement parce que c'est la structure adoptée en Alberta par exemple. S'il y a 450 travailleurs dans un endroit comme Nanasivik, ou ailleurs, et que tous ces travailleurs décident qu'ils veulent adopter une structure différente, ils devraient pouvoir la négocier. Ce serait la solution idéale, parce que ce sont eux qui connaissent le mieux leur milieu de travail. Selon nous, ils devraient avoir leur mot à dire sur la façon de le structurer, s'ils estiment qu'ils peuvent le faire de façon à améliorer leur milieu de travail et le rendre plus productif.

**Le vice-président:** D'accord. Comme je n'ai plus beaucoup de temps, je vais vous poser ma dernière question. Ce n'est pas que je n'en aie plus à poser. Dans votre mémoire et dans votre déclaration, vous mentionnez ce que j'appellerais la nécessité



## [Text]

integrate theory and practice more, and to do it during regular hours. I think you go one step further than that and talk about some basic education—upgrading or things of that kind, perhaps, taking place during regular hours. We have heard that testimony sometimes not always. Some people believe that kind of thing should be done outside of hours. Some people think inside of regular hours. I am just wondering if there is anything, specific to the north, that makes this perhaps a stronger recommendation than it might be some other place. Is there something that maybe I do not understand that I should understand before I leave or before we ask you to leave the witness stand?

• 1550

**Mr. Malloy:** Other than the fact that there are serious deficiencies in the educational system in the north, our view is that it is trying to be too many things to too many people and it is falling down on everybody's behalf. In other words, it is trying to deliver programs in a native settlement and it is trying to deliver the same kind of programs in a place like Yellowknife or Pine Point. And consequently, both the natives and the non-natives suffer because the program is not flexible enough. From personal experience, I have done tutoring for apprentices who are deficient, mostly in math and that sort of thing, in order to prepare them to do a little bit better at their technical training. Now, I did that in the evenings and it was on their own time. I was paid a small honorarium by the local education committee for some of my time but my view would be that that sort of thing should be available on job time. I do not know, I think your question was is it specific to the north. Probably not because I think the education system is not really meeting the needs of people who want to go into the industrial sector in the whole country. Over all, I think it is a problem in Canada. We have examples, people who have graduated from high school or, say, completed Grade 10 within the last five or six years score significantly less on tests of adult basic education and mechanical aptitude than people that have graduated from high school or finished grade 10, 20 or 30 years because the emphasis on academic skills necessary to do well in trades are not as strong as they were, say, in the post-second-World-War society where everybody was all agog over technology and wanted everybody to be prepared to get out there and get a high tech job, kind of thing. We found that that kind of skill has dropped off and the education system are not producing people with good math skills unless that particular individual happened to be directed towards engineering or the pure sciences. You find most people coming out of the education system are hopeless in math, as a matter of fact and that manifests itself in all sorts of problems. For example, even in a trade like my own, where you would think mathematical skills are not important, the problems that I saw some people in my class having, over basic concepts because their math was deficient, were absolutely phenomenal.

**The Vice-Chairman:** I should have probably said the following; I live in Calgary and if it gets to 30 below and the wind is blowing pretty good and I have a class in the evening and I have to come home from work and then go back out again,

## [Translation]

d'intégrer la théorie et la pratique pendant les heures normales de travail. Je crois que vous allez même plus loin, et que vous suggérez d'offrir la formation de base et le rattrapage scolaire durant les heures normales. Il est arrivé que d'autres témoins nous en parlent également. Il y en a qui croient que ce genre de formation devrait être offerte en dehors des heures normales. D'autres estiment qu'elle devrait être offerte durant les heures normales. Il y a-t-il quelque chose de particulier au nord qui rende cette recommandation plus appropriée à cette région qu'à d'autres. Il y a-t-il quelque chose que je ne comprends pas et que je devrais savoir, avant que je ne vous demande de quitter le banc des témoins?

**M. Malloy:** Le fait est que le système éducatif du Nord présente des lacunes graves. Selon nous, il essaie de tout faire pour tout le monde, et ne fait pas assez pour personne. Autrement dit, on veut offrir des programmes aux collectivités autochtones, de sorte qu'on offre les mêmes programmes à Yellowknife et à Pine Point. En conséquence, tant les autochtones que les non-autochtones en souffrent, parce que ce programme n'est pas assez souple. J'ai déjà enseigné les maths à des apprentis pour leur permettre de bénéficier davantage de leur formation technique. Ils suivaient ces cours de maths le soir, pendant leurs loisirs. Le comité local de l'éducation me versait de petits honoraires, mais j'estime quant à moi, que ce genre de formation devrait être offerte durant les heures de travail. Vous m'avez demandé si cette recommandation était plus appropriée au nord. Je ne crois pas, parce que le système d'éducation ne répond pas aux besoins de ceux qui veulent travailler dans le secteur industriel. Je crois que c'est un problème que l'on retrouve partout au Canada. Lors des tests sur les compétences de base et sur les aptitudes mécaniques, certains étudiants qui avaient terminé leur dixième année ces cinq ou six dernières années ont eu des résultats bien inférieurs de ceux qui avaient terminé leurs études secondaires il y a dix, vingt ou trente ans, parce que depuis la Deuxième Guerre mondiale, on n'accorde plus autant d'importance aux aptitudes scolaires nécessaires pour réussir dans les métiers. Depuis la Deuxième Guerre mondiale, il y a un engouement pour la technologie, et on veut surtout préparer les étudiants à des emplois très techniques. Les aptitudes scolaires des étudiants ont beaucoup diminué et le système d'éducation ne leur donne pas assez de mathématiques, à moins que l'étudiant ne se dirige en génie ou en sciences pures. La plupart des étudiants qui terminent leurs études sont épouvantables en maths, et cela donne lieu à toutes sortes de problèmes. Par exemple, même dans un métier comme le mien, où l'on pourrait croire que les mathématiques ne sont pas si importantes, j'ai vu beaucoup d'étudiants dans ma classe avoir de la difficulté à saisir les concepts de base, parce qu'ils n'étaient pas assez forts en maths.

**Le vice-président:** J'aurais probablement dû vous dire que je vis à Calgary et que s'il fait 30 sous zéro et que le vent est assez fort, je n'aurais pas envie de ressortir le soir pour aller à des cours. On peut constater que le taux d'absentéisme est bien

[Texte]

there is not the same tendency to go back out again. And across employers you will see a higher absentee rate on a 30 below day than you will on a nice day in the middle of winter. And I guess that is what was in my mind. Is there more need to combine more things at the work place. The entry from home to the work place, get it all done and then back into the home. Is that part of a bad winter or a big mosquito problem that should be attended to in any recommendation?

**Mr. Malloy:** It might be more a function of good fishing or something, I do not know.

**The Vice-Chairman:** That is just as relevant.

**Mr. Malloy:** No, I do not think the climate is necessarily the problem.

**The Vice-Chairman:** John?

**Mr. McDermid:** I just want to say that I have enjoyed the presentation. You are extremely articulate and I have enjoyed the chat and only wish we could do it much longer and spend some more time at it because it has been most refreshing and I thank you.

**Mr. Malloy:** Thank you very much.

**The Vice-Chairman:** Thank you very much.

• 1555

Can I call forward the delegation from the Government of the Northwest Territories, Economic Development and Tourism. I think it is Mr. Witty. Do you have anybody else you would like to bring forward or are you going to do it all alone?

**Mr. Jack Witty (Chief, Manpower Development Division, Department of Economic Development and Tourism, Government of the Northwest Territories):** I am all alone.

**The Vice-Chairman:** All alone, all right. You are familiar with our procedure? Do you feel you have been here long enough?

**Mr. Witty:** Yes, I have sat through the day, yes.

**The Vice-Chairman:** Okay, proceed, the floor is yours.

**Mr. Witty:** If I may, I would like to use the written brief simply as an outline and elaborate on certain points as I go through.

I would first like to say that I have approached this paper with certain presumptions; presumptions being that because there is a task force you are already aware of the skill shortages the nation will face; that you are already aware of the needs for training in skill development and, as I noted in your discussion with Mr. Malloy, you are obviously already aware of the concern that many of us have for the development of skills within the native labour force.

With those presumptions, I would like to then present the paper.

The paper is put together to try to emphasize that there is a major difference in approach between urban and what we refer to as rural, remote Canada, and I include within "remote

[Traduction]

supérieur lorsqu'il fait 30 sous zéro. C'est de cela que je voulais parler. Dans de telles circonstances, ne serait-il pas plus nécessaire de combiner ces cours avec le travail. L'employé se rendrait au travail, pour travailler et pour suivre ses cours, et ensuite il pourrait revenir à la maison. Est-ce que nous devrions faire une recommandation qui tiendrait compte de la rigueur des hivers ou des problèmes que peuvent poser les moustiques?

**M. Malloy:** Les moustiques auraient une incidence sur la pêche, je ne sais pas?

**Le vice-président:** C'est tout aussi pertinent.

**M. Malloy:** Non, je ne crois pas que le climat pose de problème.

**Le vice-président:** John?

**M. McDermid:** Je voulais tout simplement dire que j'ai bien apprécié votre témoignage. Vous vous exprimez avec clarté, et j'ai apprécié cette discussion. J'aurais aimé que nous puissions poursuivre plus longtemps, parce que c'est un entretien des plus instructifs. Merci.

**M. Malloy:** Merci beaucoup.

**Le vice-président:** Merci beaucoup.

La délégation du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest, ministère du développement économique et du tourisme, peut maintenant s'avancer. Elle est représentée, je crois, par M. Witty. Est-ce que quelqu'un d'autre vous accompagne ou êtes-vous seul pour faire votre exposé?

**M. Jack Witty (chef, Division du perfectionnement de la main-d'œuvre, ministère du Développement économique et du Tourisme, gouvernement des Territoires du Nord-Ouest):** Je suis seul.

**Le vice-président:** Tout seul, très bien. Vous connaissez notre façon de procéder, n'est-ce pas? Avez-vous l'impression que vous avez été ici longtemps?

**M. Witty:** Oui, j'y ai passé toute la journée.

**Le vice-président:** Très bien, la parole est à vous.

**M. Witty:** Si vous me le permettez, je voudrais me servir d'un mémoire écrit pour vous donner les grandes lignes et j'apporterai ensuite des précisions sur quelques questions.

Je voudrais tout d'abord vous dire que j'ai fait certaines suppositions en rédigeant ce mémoire, ces suppositions étant que votre groupe d'étude est déjà conscient des pénuries de main-d'œuvre spécialisée auxquelles fait face le pays, que vous êtes déjà conscients des besoins de formation et de perfectionnement de la main-d'œuvre et, je l'ai remarqué dans vos discussions avec M. Malloy, que vous êtes déjà conscients également des préoccupations que beaucoup d'entre nous avons quant au développement des compétences au sein de la population active autochtone.

Cela dit, je voudrais maintenant vous faire mon exposé.

Ce document a été rédigé pour souligner la différence importante des méthodes qui existent entre le secteur urbain et ce que nous appelons le secteur rural, les régions éloignées du



## [Text]

Canada" all those areas in the provinces that are north of the settled areas.

We believe the task force that you represent has to deal with our problems, that is the problems of remote Canada quite differently from the way you will be dealing with the problems of your ridings, for instance, which are both urban settings.

Across the north we have somewhere around 46,000 people, yet we occupy one third of the country in land mass. What that means to us is that everything we do is compounded by distance, by climatic problems, by isolation, which requires a totally different approach than what you will have in urban Toronto or in any community within 100 miles of Toronto. Because of that we feel that very little attention has been paid, on a national basis, to the problems created by federal initiatives that are designed primarily for urban societies.

Across the Northwest Territories, and from things you have said earlier, today, you have no trouble extrapolating to the northern parts of the provinces. You not only have remoteness and problems of cultural clash, but you also have language problems, language that do not exist in the urban setting in the sense that the language of commerce of the urban setting is always English or, in Quebec, French whereas, here, it can be any one of three Inuit dialects of five Dene dialects, plus English. I think these factors demonstrate a different approach than what has been the history of initiatives to date.

## • 1600

The other thing that we wish to emphasize to you is the mix of our population in terms of age. I think it is essential that the task force recognize that the northern population is quite different from the Canadian population.

For example, in the written brief I have indicated to you that Baffin Island's median age is 17. For the area of the Keewatin it is 15. The median age for the Northwest Territories, as a whole, is 20. In Canada, by comparison, it is 29, so that, in the Northwest Territories, more than half of the population is under the age of 21.

For the decade of the 1980's, we are facing seeing the majority of our population come into the labour force during this coming decade. Therefore, it is essential to us that whatever methods are developed to improve skills in employment opportunities, they have to be designed to meet our needs, not the needs of urban Canada. We just cannot have a transplant of the automobile industry in Toronto.

It is quite clear—Dome, I think, probably made you quite aware of the demands that the resource industries will place on the labour force in the north. Mining is expanding and all of these expansions require highly-technically-trained people.

## [Translation]

Canada, et je comprends dans «ces régions éloignées du Canada», toutes les régions dans les provinces qui sont situées au nord des régions populeuses.

Nous sommes d'avis que le groupe d'étude que vous représentez doit traiter de nos problèmes, c'est-à-dire les problèmes des régions éloignées du Canada de façon tout à fait différente de la méthode que vous avez utilisée pour traiter des problèmes de vos circonscriptions par exemple, qui sont des régions urbaines établies.

Nous avons dans le Nord quelque 46,000 habitants, pourtant nous occupons le tiers du pays comme superficie. Cela signifie que tout ce que nous faisons est plus complexe du fait que nous devons tenir compte de la distance, des problèmes climatiques, de l'isolation, ce qui suppose une méthode tout à fait différente de celle que vous adopteriez pour la région urbaine de Toronto ou toute autre municipalité dans un rayon de 100 milles de Toronto. Nous croyons, par conséquent, qu'on a très peu porté attention, à l'échelle nationale, aux problèmes qu'ont créés les initiatives fédérales destinées surtout aux sociétés urbaines.

Pour les Territoires du Nord-Ouest, d'après ce que vous avez dit plus tôt aujourd'hui, vous avez des difficultés à extrapoler pour ces régions situées au nord des provinces. Non seulement il faut tenir compte de l'éloignement, et du choc des cultures, mais également des problèmes linguistiques, ces derniers n'existant pas dans le secteur urbain, dans ce sens que la langue du commerce dans ce secteur est toujours l'anglais, ou le français au Québec, alors qu'ici ce peut être un des trois dialectes Inuit, ou même un des cinq dialectes Déné, en plus de l'anglais. Ces facteurs montrent bien qu'il faut adopter une méthode différente de celle qu'il l'a été depuis toujours pour les initiatives fédérales.

Nous voulons également mettre l'accent sur le mélange de notre population sur le plan âge. Il est essentiel que le groupe d'étude sache que la population du Nord est tout à fait différente de celle du reste du Canada.

J'ai mentionné dans le mémoire écrit que dans la Terre de Baffin l'âge médian est de 17 ans. Dans la région de Keewatin, il est de 15. Dans les Territoires du Nord-Ouest, c'est, dans l'ensemble, 20 ans. Au Canada, en comparaison, l'âge médian est de 29 ans, par conséquent dans les Territoires du Nord-Ouest, plus de la moitié de la population a moins de 21 ans.

Nous prévoyons que la majorité de notre population fera partie de la population active au cours des années 80. Par conséquent, il nous semble essentiel que, quelles que soient les méthodes utilisées pour améliorer les compétences dans les perspectives d'emploi, elles visent à satisfaire nos besoins et non pas les besoins d'un Canada urbain. Nous ne pouvons tout simplement pas avoir une transplantation de l'industrie de l'automobile de Toronto.

C'est tout à fait évident, Dome vous a souligné, je crois, les demandes que l'industrie des ressources impose à la population active dans le Nord. L'exploitation minière prend beaucoup d'essor et de ce fait exige du personnel technique très spécia-

## [Texte]

The employer's only choice will be to import the skilled, southern labour force to meet his requirements.

It is then, from our point of view, paramount that employment training programs are devised to take into account problems created by a youthful, expanding, undereducated, underskilled labour force that, almost always, is geographically remote from the work place in the sense that a mine being developed 250 miles north of Yellowknife does not have a constituent labour force. The closest labour force is Yellowknife or Coppermine, another 100 miles to the northeast, or Cambridge Bay, another 100 odd miles almost due north, so that not matter what we devise, we must be concerned about moving people around.

Many of the concerns we have with regard to federal initiatives in this area came about during the past—well, many years really—make-work programs, make-work programs that have been designed not to enter people directly into the economy of the country, but rather simply as stop-gap measures to pay a wage and to have people off social assistance or unemployment insurance for a particular period of time.

In the last three years, the federal government has put \$9 million into our population, all of it in make-work schemes. Few, if any, have had any lasting value or made any concrete contributions to the people of the north. It is this kind of modification, that we believe has to be considered, that is a modification that takes that money and uses it in different ways.

In an effort to share with you what we believe are some positive approaches, I would like to suggest to you that we can develop programs to tackle the problems specific to remote people.

• 1605

I would also suggest to you, and you have already heard this from almost every speaker, today, that there has to be consultation. The lack of northern influence on the types of programs, and how those funds are used, subverts almost every attempt we make to develop programs within the Territories.

Some things we would like the task force to take under consideration have to do with skill-development.

We are extremely concerned, and if I could digress for just a moment, I should indicate to you that my particular responsibility is in the area of manpower development, which is the apprenticeship-training program and the development of employment opportunities for northerners within the economy of the Territories.

We have a tremendous concern for school dropouts and not just for the graduates because, in fact, graduates tend to be no problem at all. Every company clamours for graduates, but we are very concerned with the dropouts.

The school dropout presently disappears into nothing, and so we would like to suggest some possible methods that could be

## [Traduction]

lisé. Le seul choix qu'a l'employeur c'est d'importer de la main-d'œuvre spécialisée du Sud ou de former la main-d'œuvre du Nord pour faire face à ses exigences.

Il est de la plus haute importance, à notre avis, que les programmes de formation soient conçus pour tenir compte des problèmes que crée une main-d'œuvre jeune, grandissante, sous-éduquée, non spécialisée, qui est située presque toujours dans des endroits éloignés du marché du travail. Une mine qu'on exploite à 250 milles au nord de Yellowknife n'a pas sa propre main-d'œuvre. La main-d'œuvre la plus rapprochée est celle de Yellowknife ou de Coppermine, à 100 milles au nord-est, ou de Cambridge Bay, à encore 100 et quelques milles en direction nord. Par conséquent, quel que soit ce que nous prévoyons, il nous faut tenir compte d'un déplacement de la main-d'œuvre.

Les initiatives fédérales nous ont causé quelques préoccupations dans le passé, il y a bien des années en réalité, à cause des programmes pour créer du travail, des programmes conçus non pas pour faire participer directement les gens à l'économie du pays, mais plutôt comme bouche-trou afin de pouvoir verser un salaire et de retirer des gens qui vivent de l'assurance-chômage ou du bien-être social pendant un certain temps.

Au cours des trois dernières années, le gouvernement fédéral a investi 9 millions de dollars chez nous, en totalité dans des projets spéciaux visant à créer des emplois. Il y en a eu peu, s'il y en a eu, qui ont eu une valeur durable ou qui ont apporté des contributions concrètes à la population du Nord. C'est ce genre de modification qu'il faut examiner à mon avis, une modification qui prenne cet argent et l'utilise d'autres façons.

Afin de partager avec vous ce qui nous semble être des méthodes positives, je vous souligne que nous pouvons mettre au point des programmes qui répondront aux problèmes particuliers des gens vivant dans des régions éloignées.

Je voudrais vous dire également, même si vous l'avez déjà entendu de presque tous ceux qui ont pris la parole aujourd'hui, qu'il doit y avoir consultation. Comme il n'y a pas d'influence du Nord sur ce genre de programme, ni sur la façon dont les fonds sont utilisés, presque chaque tentative que nous faisons pour appliquer les programmes dans les territoires ne mène à rien.

Nous voudrions que le groupe d'étude prenne en considération certains aspects du développement des compétences.

Nous sommes extrêmement inquiets, si vous me permettez de digresser un instant, je vous soulignerai que je suis surtout responsable du perfectionnement de la main-d'œuvre, c'est-à-dire de programmes de formation des apprentis et du développement des emplois pour la population du Nord au sein de l'économie des Territoires.

Nous nous préoccupons beaucoup des impersévérants scolaires, non pas seulement des diplômés, car en réalité ceux-ci ne nous posent pas de problème, toutes les sociétés en réclament à grands cris; nous nous soucions beaucoup des impersévérants.

L'impersévérant disparaît présentement dans le néant, et nous aimerions proposer certaines méthodes qui nous permet-



## [Text]

used by diverting some of the federal initiatives presently in the Territories.

We would like to divert some of this make-work approach to supporting school dropouts in a training on-the-job situation with industry, not in a make-work situation, but with industry, where we pay 100 per cent of the wages plus a productivity loss allowance to the employer who is doing the training. And we would consider trapping and commercial fishing just as legitimate as becoming a machinist or a mechanic. We would see such a program being designed on a sliding scale so that, as the new entrant became more valuable to the employer, the employer would contribute relatively more to the operation.

We would like to divert some of this make-work money to support skill pre-employment-training programs, that is, that we would be able to institute programming that picked up school dropouts, put them into basic skill-development programs and, then, from there, moved them into training on-the-job situations with—and for want of a better term—I will use the term “legitimate employers”. By that I mean employers who actually produce something for the economy as opposed to cleaning the sidewalks or rebuilding the local ice arena for the fifth time.

We also believe a good chunk of make-work money should be diverted to the development of training programs to be used in conjunction with industry. We have gathered, now, within our own experience, a good deal of data that indicates that the design of a clearly-written training program with objectives and stated performance standards does, lead in fact, to a more stable work force and to a work force that clearly sees itself as progressing.

We would also like to look at some of the companies that presently employ northerners, which are forming a block within the company in that they have no skills to progress beyond the labour level. We would like to be able to work with industry to tailor employer-centred training, to build in some upward mobility for people who need extra skills. Some of this has to be done on the work site and cannot be done by evening schooling.

I have mentioned, already, that the potential worker in the territories, in almost every case, lives remote from the work site. It has become an accepted, or at least almost accepted, practice, in the last few years, that rotating from the home community to the work site stabilizes the work force and, in fact, makes the work much more welcome than relocation. However, rotation of workers in the north often costs more than it does to bring a worker from the south. That is, it costs approximately \$250 to move a worker from Calgary to Rae Point in the high Arctic. It costs just over \$300 to move a worker from Pond Inlet to the same site.

## [Translation]

traient peut-être de détourner certaines initiatives fédérales accordées présentement aux Territoires.

Nous aimerions détourner certains aspects de cette méthode de création d'emplois pour aider les impersévérants et les former au travail dans l'industrie, non pas les placer dans un programme spécial de création d'emploi, mais bien dans l'industrie, où nous payons le salaire en totalité en plus d'une allocation de perte de productivité à l'employeur qui se charge de la formation. Nous pourrions considérer le piégeage et la pêche commerciale comme étant des emplois aussi légitimes que des emplois comme machinistes ou mécaniciens. Nous aimerions que de tels programmes soient conçus suivant une échelle mobile afin que, si le nouvel arrivant devient plus valable pour l'employeur, celui-ci contribue relativement davantage au programme.

Nous aimerions détourner une partie de l'argent alloué à la création d'emplois pour aider les programmes pré-emplois de formation de compétence, c'est-à-dire que nous pourrions mettre sur pied des programmes nous permettant d'aller chercher les impersévérants, de les placer dans des programmes de base de développement de compétence et ensuite de les faire passer à la formation en cours d'emploi avec—faute de meilleure expression—«de véritables employeurs». Je veux dire par là des employeurs qui produisent vraiment quelque chose pour l'économie par opposition au nettoyage des trottoirs ou à la reconstruction pour la cinquième fois de la patinoire intérieure locale.

Nous croyons également qu'une bonne partie de l'argent pour créer des emplois devrait être détournée pour mettre au point des programmes de formation dont on se servirait avec l'industrie. Nous avons recueilli au cours des ans un grand nombre de données prouvant que la mise au point d'un programme de formation clairement rédigé énonçant des objectifs et des normes de rendement donnent une population active beaucoup plus stable, une population active qui se rend compte de ses progrès.

Nous aimerions également étudier certaines sociétés qui emploient présentement des gens du Nord, qui forment un bloc en quelque sorte dans ces sociétés en ce sens qu'ils n'ont pas les compétences pour être promus à d'autres niveaux de travail. Nous voudrions travailler avec l'industrie pour fabriquer sur mesure une formation dont le centre est l'employeur, pour obtenir une progression de carrière pour les gens qui ont besoin de compétence additionnelle. Une partie de ce travail doit être fait en cours d'emploi et non pas par des cours du soir.

J'ai déjà mentionné que le travailleur éventuel dans les Territoires dans presque tous les cas vit dans un endroit éloigné du lieu du travail. Le principe du roulement des travailleurs de leur collectivité au lieu de travail est devenu beaucoup mieux accepté, du moins ces dernières années, que la réinstallation. Toutefois, le roulement des travailleurs dans le Nord est souvent plus coûteux que l'embauche de main-d'œuvre dans le Sud. Il en coûte approximativement \$250 pour amener un travailleur de Calgary à Rae Point au nord de l'Arctique et un peu plus de \$300 de Pond Inlet.

[Texte]

• 1610

The company then looks at this and says, "Well, it is economically unfeasible for me to move the northern worker." Who pays the extra \$50? We are suggesting that make-work money would be much better used by being diverted to supporting this kind of operation.

In the area of skill upgrading, we believe we have to develop methods, within the work force, to build, into training, the academic skills that have either been missed or not gathered completely within the school system.

We have to develop, on the work site and during the working hours, programs that, in fact, will meet the needs of the job and bring the individual into a more competitive position to improve their skills.

One of the areas that is of great concern to us is the area of counselling, both social and vocational. Social counselling tends to be the kind of thing that has to include the family, the wife, children at home. We feel that some of the make-work money—and I apologize for dwelling on this, except that it is a major problem in terms of funding. It was pointed out to you, this morning, that the territories—and the term used was "colony". The fact is that we do have to go to Ottawa for funding. It is very difficult when money appears to be available but is used in a way that does not appear, at least to us on the spot, to be productive, and so I dwell on the diversion of make-work funds for this area.

We also believe there has to be a major emphasis placed, and funding set out, to try to bridge the cultural gap between first-line supervisors and the northern employee. First-line supervisors make or break almost every employment scheme that we set up. If there is a lack of understanding of the cultural disciplines and cultural mores of the group, there is no level of communication on the job site. Therefore, we would wish to see, recognized, and developed, an approach to cross-cultural training for companies and their staff who come into the north.

In the last testimony the question was raised about mobility and what attitudes are toward that.

I would say to you that, from our government's point of view, at the moment, we feel that we have to place a strong protective influence on the hiring of northerners through a northern-preference policy. That policy would only have to be in effect until such time as our labour force was as skilled and productive as any labour force in Canada. Therefore, our contention is that the diversion, or the making available, of further funds to improve the skill levels will, in fact, lessen our need for a protected approach to the use of the northern labour force.

• 1615

The northern labour force needs protection only until such time as it is competitive and it cannot become competitive until we give the necessary skills or implant the necessary skills.

[Traduction]

La compagnie se rend compte alors qu'il est moins rentable pour elle de déplacer la main-d'œuvre du nord. Qui va prendre en charge les \$50 supplémentaires? Les fonds investis dans la création d'emploi devraient être utilisés, selon nous, pour ce genre d'opération.

Pour ce qui est du perfectionnement professionnel, il nous faut adopter des méthodes permettant d'incorporer à la formation de la main-d'œuvre les connaissances théoriques peu enseignées ou complètement ignorées par les établissements scolaires.

Il nous faut, sur le lieu de travail et pendant les heures de travail, offrir des programmes qui permettront à la main-d'œuvre de perfectionner, d'améliorer sa position concurrentielle et de satisfaire les exigences du poste.

L'orientation tant sociale que professionnelle est un domaine qui nous préoccupe beaucoup. En effet, elle doit inclure la famille, l'épouse et les enfants. Nous estimons qu'une partie des fonds consacrés à la création d'emploi devraient y être consacrés et je m'excuse de m'attarder sur cette question sauf que le financement pose un grave problème. On vous a signalé ce matin que les territoires étaient souvent assimilés à une «colonie». En effet, nous devons nous adresser à Ottawa pour obtenir des fonds. L'affaire se complique quand on constate qu'il n'y a pas pénurie de fonds mais que chez-nous du moins, ils sont mal employés. Voilà pourquoi je parlais d'une réorientation des fonds de création d'emploi dans cette région.

Nous estimons par ailleurs qu'il faudrait s'efforcer de combler le fossé culturel séparant les superviseurs de première ligne et les employés du nord et consacrer des fonds à ce programme. En effet les superviseurs de première ligne détruisent et appliquent pratiquement tous les programmes d'emploi que nous mettons sur pied. Il n'y aura pas de communication possible sur le lieu du travail si l'on ne comprend pas la discipline, les mœurs et la culture locale. Nous désirerions donc que les compagnies et les employés qui viennent s'installer dans le Nord mettent sur pied un programme de formation à caractère culturel.

On a évoqué, lors du dernier témoignage la question de la mobilité et des attitudes qu'elle entraîne.

Notre gouvernement estime pour le moment devoir protéger l'embauche de la main-d'œuvre du Nord par l'instauration d'une politique de recrutement préférentiel. Une telle politique serait appliquée jusqu'à ce que notre main-d'œuvre acquière le même niveau de compétence et de productivité qu'ailleurs au Canada. Nous devons moins protéger l'embauche de la main-d'œuvre du Nord si nous constatons une réorientation des fonds destinés au perfectionnement professionnel ou une augmentation de leur volume.

La main-d'œuvre du Nord devrait être protégée, sur le plan de l'embauche, jusqu'à ce qu'elle devienne concurrentielle, ce qui ne sera possible que quand elle sera devenue suffisamment spécialisée.



## [Text]

I would also like to re-emphasize a point that was made by the last speaker, and that is that northern jobs must be made available to northerners in the north, and I give you, in the paper, an example that the DEW Line has operated in northern Canada since 1958, but, that you cannot get a job on the DEW Line unless you go to Winnipeg. Therefore, only eight per cent of all jobs on the DEW Line are filled by northerners, and this is obviously a very sore point with all of us in that it is absolutely ridiculous to travel from Cambridge Bay to Winnipeg to get a job in Cambridge Bay. Yet that is, in fact, the kind of problem we face with southern-based employers who do not have any access to, or any method of, doing their hiring locally.

We would like to see the task force, not just on a northern basis, but on a national basis, make some recommendation on needs identification. The history of our country, and particularly the north, has been that funds are never made available to set up training programs until a year after the project is finished and then we have, of course, a surfeit of labour in any particular skill, so we believe needs identification has to have some major emphasis.

In the area of training, which is a very specific area, I would like to mention a couple of things. First of all, we do need, unlike many parts of southern Canada, a major emphasis on basic job-readiness skills. We need a major emphasis on exposure of young people, particularly at the school level, to industry and to the jobs that are available. We do not have, at this time, programs that allow that to take place.

We also feel that—and again, this could be on a national basis—that there is too much job stereotyping. The apprenticeship model can be used for many things other than trades, and it is in this area that we are expanding much of our training. We are using the model of apprenticeship for a lot of things other than just traditional trade areas.

We have done some things that I think are unique in this country. The housing-maintenance program is one that was mentioned, but also, we have, designed, for certain parts of our labour force, journeyman-level training, for instance, in heavy-duty mechanics, in the Inuktitut language, in order for non-English speakers, who have many years of practical experience, to learn the theory of their trade. Presently we are designing one in the painting trade that we hope will be ready by late summer for training in Baffin Island.

The final point I would like to make, in terms of the federal moneys that are made available to the Northwest Territories, through federal-initiated programs, is that there tends to be, because of the fact that these programs are Ottawa based, a marked division in the delivery of these programs. It is our contention, therefore, that some of these initiatives from Ottawa, or rather the moneys from Ottawa, should be made available to the territorial government on a contractual basis or a basis where we would deliver the programs. The basis for this thinking is that, if we were doing it and if the planning was done here, in fact, the dialogue would take place here

## [Translation]

Je tiens à rappeler une question évoquée par le dernier intervenant. Les habitants du Nord doivent pouvoir trouver un emploi dans leur région et pour reprendre un exemple que je vous ai cité dans mon document, la ligne DEW existe depuis 1959 dans le Nord du Canada. Mais il est impossible d'y trouver un travail à moins de se rendre à Winnipeg. Voilà pourquoi les habitants du Nord n'occupent que 8 p. 100 du total des emplois, ce qui nous désespère car il est vraiment ridicule, si l'on habite à Cambridge Bay de devoir descendre à Winnipeg pour obtenir un emploi à Cambridge Bay. Voilà le genre de problèmes que nous rencontrons face aux employeurs installés dans le Sud qui ne sont pas en mesure de recruter directement sur place.

Nous attendons du groupe de travail qu'il présente certaines recommandations relatives à la définition des besoins applicables non seulement dans le Nord mais aussi à l'échelle nationale. Ce qui s'est passé, d'habitude, surtout dans le Nord mais aussi ailleurs dans le pays, c'est que les fonds nécessaires aux programmes de formation ne sont consentis qu'un an après qu'ils soient terminés. Ce qui fait qu'on se trouve avec un excédent de travailleurs spécialisés. Il faudrait donc insister sur la définition des besoins.

Pour ce qui est de la formation, un domaine tout à fait particulier, j'ai quelques remarques à présenter. Tout d'abord à l'encontre de bon nombre de régions du Sud du pays, il faudrait insister sur l'acquisition de connaissances permettant d'occuper immédiatement un emploi. Dès l'école, les jeunes devraient pouvoir obtenir des renseignements sur les emplois offerts dans l'industrie. Or nous ne disposons d'aucun programme le prévoyant.

Nous estimons qu'il faudrait, là encore, à l'échelle nationale cesser de stéréotyper par trop les emplois. Le modèle d'apprentissage peut être utilisé ailleurs que dans les professions et c'est précisément dans ce domaine que nous accroissons une grande partie de notre formation. Nous utilisons le modèle d'apprentissage bien ailleurs que dans les professions traditionnelles.

Nous avons mis en place, dans notre pays, des programmes tout à fait particuliers. Je vous ai cité le cas du programme d'entretien des domiciles mais nous avons aussi entrepris la formation d'une partie de notre main-d'œuvre, dont les journalistes et les mécaniciens pour travaux lourds, grâce à des cours dispensés en Inuktitut de manière à permettre aux non-anglophones disposant de plusieurs années d'expérience pratique d'acquérir des connaissances théoriques. Nous en mettons un sur pied actuellement pour les peintres et nous escomptons entamer la formation d'ici la fin de l'été sur l'île de Baffin.

Ma dernière remarque porte sur les fonds consacrés par le gouvernement fédéral, dans le cadre de ces programmes, aux Territoires du Nord-Ouest. Les programmes ayant été mis sur pied par Ottawa on constate qu'ils sont appliqués bien différemment. Il faudrait que le gouvernement central conclue des contrats avec les autorités territoriales de manière à ce que nous puissions les prendre en main. En effet, si nous nous occupons de la planification nous pourrions voir, à partir d'ici si le programme satisfait à nos besoins plutôt que de nous le faire imposer par le Sud du Canada.

[Texte]

rather than through an imposed program from southern Canada that may or may not meet our needs.

• 1620

In summary, it is clear to our government that the aims and objectives for our population are different from those for urban Canada. It seems, therefore, appropriate to suggest to you that these residents should receive the benefits of the programs, presently conducted by Canada Employment and Immigration, and that they should be administered by the people who are in the Northwest Territories.

Therefore, we recommend to you that you consider the possibility, as a task force, of having federally-funded programs administered by the Government of the Northwest Territories inasmuch as they apply to the labour force of the north.

Thank you for your time.

**The Vice-Chairman:** Thank you, Mr. Witty. I would like Mr. McDermid's concurrence to make sure that this brief in its entirety is reproduced in our *Minutes of Proceedings*, if that is agreeable. Obviously it took a great deal of preparation and it is right on target relative to our mandate and I want to make sure that all seven task force members get it as well as the wider audience.

**Mr. McDermid:** I so move.

**The Vice-Chairman:** I am going to start and I am going to start on mobility. I am probably going to make a statement rather than ask a question, because it is a subject that I feel rather strongly about.

I have been trying to be recognized in the House of Commons, since 2.20 p.m. on March 24, in Question Period. The Speaker has not recognized me. Some two or three days prior to that I started a line of questioning and I have not had a chance to get further into it since that date. It relates to the mobility issue.

On the Constitution Committee I attempted to carry the case for the fact that a blanket constitutional resolution guaranteeing mobility would have serious negative repercussions for all the sparsely-populated areas of this country and that, if that principle becomes constitutionally entrenched, then it will be and must be upheld by the courts whenever it is violated and anybody, with the money, chooses to go to court, to strike down any kind of local decision which is made by any level of government. I guess what I am doing at this point is lending my support to that basic principle, which we have heard, more than once today, but which is spelled out in your brief with a great deal of clarity. At the same time, you may or may not be aware that some attention has been paid to Newfoundland legislation and Quebec legislation restricting mobility. That has been a cause related in the Newfoundland case to offshore oil drilling; in the Province of Quebec to construction projects.

What has not been said, I think, with sufficient clarity and not well understood, is that the federal government itself, through its Public Service Commission, is the biggest violator

[Traduction]

Pour résumer, il apparaît clairement à notre gouvernement que les objectifs dans notre région sont différents des autres régions urbaines du reste du Canada. Nos résidents devraient pouvoir profiter des programmes entrepris actuellement par le ministère de l'Emploi et de l'Immigration et les appliquer eux-mêmes.

Nous recommandons donc au groupe de travail d'envisager la possibilité de permettre au gouvernement des Territoires du Nord-Ouest d'appliquer les programmes financés par le gouvernement fédéral destinés à la main-d'œuvre du Nord.

Je vous remercie de votre attention.

**Le vice-président:** Merci, monsieur Witty. J'aimerais demander à M. McDermid s'il est d'accord pour faire figurer intégralement ce document à notre compte-rendu. Il est évident qu'il a exigé beaucoup de préparation, outre qu'il concerne directement notre champ de recherches et je tiens à bien m'assurer que les 7 membres du groupe de travail puissent le consulter ainsi que le grand public.

**M. McDermid:** Je suis d'accord pour présenter une telle proposition.

**Le vice-président:** Je vais commencer par aborder la question de la mobilité. Il s'agira plutôt d'une observation que d'une question car c'est un sujet qui m'intéresse beaucoup.

J'ai essayé de prendre la parole le 24 mars à 14 h 20 lors de la période des questions à la Chambre. L'Orateur n'a pas voulu me l'accorder. Deux ou trois jours auparavant, j'avais commencé à poser une série de questions et je n'ai pas eu l'occasion d'approfondir le sujet de la mobilité depuis lors.

Lors des audiences du comité de la constitution, j'ai tenté de faire valoir que l'adoption d'une résolution à caractère général dans la constitution garantissant le principe de la mobilité aurait des répercussions graves et négatives sur toutes les régions peu peuplées du pays. Si l'on incorpore ce principe dans la constitution, les tribunaux devront s'en faire les défenseurs à chaque fois qu'on y dérogera et que ceux qui auront les moyens feront appel à eux pour renverser une décision à caractère local qui aurait été prise par n'importe quel niveau de gouvernement. Je me rallie donc au principe de base qu'on a souvent évoqué mais que votre mémoire expose avec beaucoup de clarté. Vous savez peut-être qu'on a accordé une certaine attention aux lois de Terre-Neuve et du Québec concernant la mobilité. Dans le cas de Terre-Neuve, l'affaire concernait les forages pétroliers au large des côtes et au Québec, des projets de construction.

Ce qu'on n'a pas suffisamment souligné, à mon avis, et que l'on ne comprend pas bien, c'est précisément que le gouvernement fédéral, par l'intermédiaire de la Commission de la



## [Text]

of mobility in this country by a long shot. The issue that I started on was the decision by the Department of External Affairs to restrict recruitment of secretaries to those resident in Quebec or Ontario, to serve in diplomatic missions abroad. That has been in place for six months and will be for at least a minimum of six more months, according to ministerial correspondence received by me. At the same time there is an ad that a pilot is wanted for DOT in the City of Montreal to serve out of that regional headquarters and no one need apply. If you apply from anywhere but the boundaries of the Province of Quebec, you get back a letter that says you are not eligible because you do not live in the Province of Quebec.

Those are just two concrete examples and if you are not aware of them, I want you to be aware of those two concrete examples, but basically the principle in the Public Service Commission, as you deal with this the Minister of Indian Affairs and Northern Development or with any other minister that gives you some objection to the northern-preference mentality. The federal government, itself, in its basic hiring agency, has put in concrete the principle that they can exclude Canadians from job competitions on the basis of residence and they do it across provincial borders in a way that you probably have not thought of in the north. As I said, that is not a question: I guess that is a statement and maybe you want to respond to it.

• 1625

**Mr. Witty:** There is not much you can respond to. It just abrogates everything that is being said publicly.

**The Vice-Chairman:** All right.

The next thing I would like on the record and I do not know the answer to the question: how many years experience do you personally have in the north relative to the problem of concern to us? I was told by somebody that you are probably the person in the north who understands this problem the best.

**Mr. Witty:** I have been involved in the western Arctic for 16 years and I was in the eastern Arctic part of that and I was in the northern part of Manitoba and Ontario, so it goes back to 1956.

**The Vice-Chairman:** I want that on the record because it underlines and underscores the wisdom of the brief, I think, and it should be said and it should be part of our record.

Let me get into—I do not have time to get into all the things that I would like to, but there are a couple of things that I do not want to miss.

You lay out for us the nature of the youth explosion and I thank you for that, because I had not comprehended it. It is here with clarity and it does change some of the things that I heard this morning in my own mind.

As one of the ways to spend the employment creation money, you move to a suggestion of a 100 per cent wage supplement plus a bonus payment to employers for productivity loss. We have not heard, in 500 hearings, anything, in specifics, that would be that generous to an employee. We

## [Translation]

fonction publique est celui qui déroge le plus, et de loin, au principe de la mobilité dans notre pays. J'ai commencé à m'intéresser à cette question suite à la décision prise par le ministère des Affaires extérieures visant à limiter le recrutement de secrétaires pour les postes diplomatiques à l'étranger à ceux habitant au Québec ou en Ontario. Cette initiative est entrée en vigueur il y a six mois et continuera à être appliquée encore six mois minimum, d'après les lettres que j'ai reçues du ministre. En même temps on a annoncé qu'il y avait un poste de pilote libre au MOT de la ville de Montréal, pour le bureau régional et personne ne doit en faire la demande. Tous ceux qui n'habiteraient pas au Québec et enverraient leur candidature recevraient une lettre leur disant qu'ils n'y sont pas admissibles car ils ne vivent pas au Québec.

Voilà deux exemples concrets, j'ignore si vous en avez entendus parler, mais je tenais simplement à vous les citer car ils rendent bien compte du principe appliqué par la Commission de la fonction publique. Vous pourriez en faire part au ministre des Affaires indiennes et du Nord canadien ou à tout autre ministre qui vous reprocherait que le Nord accorde certains privilèges à sa main-d'œuvre. Le gouvernement fédéral a appliqué lui-même à son principal organisme de recrutement le principe d'exclusion de certains Canadiens de concours d'après le lieu de résidence et dans toutes les provinces, même vous, dans le Nord, n'en avez aucune idée. Ce n'est pas une question que je vous pose, il s'agit simplement d'une observation mais peut-être pourriez-vous y répondre.

**M. Witty:** Je n'ai pas grand-chose à dire, mais cela va à l'encontre de toutes les déclarations publiques.

**Le vice-président:** Très bien.

J'aimerais savoir combien vous avez d'années d'expérience dans le Nord, face à ce problème qui nous préoccupe? Quelqu'un m'a dit que vous étiez sans doute la personne qui, dans le Nord, comprenait mieux le problème.

**M. Witty:** Je m'occupe de l'ouest de l'Arctique depuis 16 ans, avant cela j'étais dans l'est, et auparavant j'ai habité au nord du Manitoba et de l'Ontario, cela remonte donc à 1956.

**Le vice-président:** Je tiens à consigner ce renseignement au compte rendu pour bien démontrer que votre mémoire ne repose pas sur du vent.

Je n'ai pas le temps d'aborder toutes les questions qui m'intéressent mais il y en a certaines que je ne tiens pas à passer sous silence.

Vous nous avez parlé d'un véritable phénomène d'explosion démographique parmi les jeunes et je vous en remercie car je ne le savais pas. Vous nous l'avez exposé clairement et cela m'amène à rectifier certaines choses, dans mon esprit.

On a parlé de dépenses en matière de création d'emplois: vous nous avez suggéré la création d'un supplément salarial de 100 p. 100 associé à une prime qui serait versée aux employeurs pour perte de productivité. Au cours des 500 audiences que nous avons tenues, personne ne nous a parlé

## [Texte]

have heard of things like 75 per cent wage subsidies and so on, but not 100 per cent, plus a productivity loss, and I need to know why. Why you think we should go to that level for this situation?

**Mr. Witty:** I would be glad to elaborate on it. We have had our own training-on-the-job program, within the Territorial government, for just over 12 years and it is quite limited in the sense that we rarely ever share more than 50 per cent of wages. So we have some experience in what we have been doing.

Canada Employment, of course, through the industrial-training plan, can be more generous than that, so we have had a fair amount of experience in monitoring and in seeing what has been going on with those programs. The basic problem with the labour force, particularly the young labour force, is that it is unexposed, it has no idea what it is getting into when it first goes on to a job site and it does not have any skills, including motivational skills, to offer the employer. The individual rarely has behind him a family support or even a community support for taking on the job. The employer, then, is faced with an individual who comes bringing basically with him only his ignorance; he really does not have any skills to offer. He is not only non-productive, he requires a major amount of time from someone on the present staff who will teach him the things that have to be done on that job. That could vary anywhere from a basic entry labour job up to the beginnings of something that could lead to an apprenticeship. So our point, that we are trying to make here, is that, if we are going to get an employer who is in the business of production and, therefore, making a profit if he is going to stay in business, somehow we must ensure that there is no penalty attached to taking on a very weak member of the labour force. Because it is not just that we are suggesting he take on a new entrant, we are suggesting he take on a new entrant that is considered, in the marketplace, to be very difficult to place because of whatever weaknesses our social milieu may have given him and, on that basis, we are suggesting that we should have, available as a tool in order to get industry to do the training—because that is where the value systems of the industry in fact are built—an extra amount of money and we really do not know what we are talking about in terms of that extra.

• 1630

We have, in fact, just recently suggested it may be something like 25 per cent of the trainees' wages for three months just to bridge the gap and, then, an immediate drop down to the 75 per cent that you would suggest and, then, a sliding scale. In fact, in a recent submission that we have made to our own government, we have looked at a possibility of training over a 12 month period starting out at 125 per cent and scaling down to 22 per cent which, in fact, gave you an average over the period of only 25 per cent when you took it over the full year. So that although it sounds a lot in the beginning, if you scale it over the year it tends to become much more reasonable, but it gets us through the initial period and that is when so many of our new employees drop out. We have got to get

## [Traduction]

d'une offre aussi généreuse pour l'employeur. On a proposé des subventions salariales de 75 p. 100 mais jamais de 100 p. 100 outre une prime pour perte de productivité et j'aimerais savoir pourquoi selon vous il faudrait l'accorder?

**M. Witty:** Je suis tout à fait prêt à vous l'expliquer. Voilà un peu plus de douze ans que le gouvernement territorial dispose de son programme de formation en cours d'emplois, et il est assez limité en ce sens qu'il est rare que nous prenions en charge plus de 50 p. 100 de la masse salariale. Nous avons donc une certaine expérience dans ce domaine.

Le ministère fédéral de l'Emploi, par le biais de son programme de formation dans l'industrie peut se montrer beaucoup plus généreux que cela, nous avons donc bien suivi les progrès réalisés dans le cadre de ces programmes. Le problème le plus grave rencontré par la main-d'œuvre, surtout par les jeunes, c'est qu'ils sont tout à fait inexpérimentés, la première fois qu'ils occupent un emploi, ils n'ont aucune spécialité à offrir à l'employeur et ne sont pas suffisamment motivés. Il est rare que leur famille ou même la collectivité les pousse à accepter un emploi. L'employeur doit donc engager des ignorants n'ayant, en fait, rien à lui offrir. Les nouvelles recrues ne sont pas productives et elles doivent en outre être formées, en cours d'emploi, et pendant assez longtemps par des permanents. Cela varie du simple poste de manœuvre à une formation pouvant aboutir à l'apprentissage. Si l'employeur doit produire et donc réaliser des bénéfices pour faire tourner son entreprise, il faut que nous veillions, dans une certaine mesure à éviter de le pénaliser parce qu'il embauche un manœuvre. Nous ne proposons pas simplement qu'on prenne un nouveau venu sur le marché du travail, mais nous proposons qu'on prenne un nouveau venu qui est considéré comme étant un sujet difficile à placer par suite peut-être du milieu social où il a été éduqué. Nous proposons donc ce moyen pour obtenir que les entreprises fournissent l'information car c'est véritablement là que se justifie cette formation. Nous ne savons pas exactement cependant combien il faudrait injecter d'argent supplémentaire.

Nous avons récemment proposé que le montant soit de 25 p. 100 du montant de trois mois de salaire du stagiaire afin de combler ce fossé puis il y aurait une diminution immédiate de 75 p. 100 que vous proposez puis il y aurait une échelle mobile. En fait, dans un récent exposé que nous avons présenté à notre gouvernement, nous avons laissé entrevoir la possibilité de fournir une formation pendant une période de douze mois en commençant à 125 p. 100 et en descendant à 22 p. 100 ce qui vous donne une moyenne sur l'année entière de seulement 25 p. 100. Même si ceci paraît élevé au début, si vous échelonnez sur toute l'année, l'ensemble est plus raisonnable et nous permet de faire face à cette période du début qui est celle où plusieurs de nos nouveaux employés et nous quittent. Il faut leur per-



[Text]

them through that initial period, through the period of building confidence and we need to do it in a way that the company is supporting the individual and supporting them fully.

**The Vice-Chairman:** All right. In southern Canada the primary employment generator is what we would call the small-business sector. Major companies generate some, but not in proportional terms relative to the smaller sector. In Europe manpower policy very, very frequently is differentiated on the basis of company size with quite rigid definitions of company size. In France, for instance, there is a set of policies for companies that employ fewer than 10 people; there is another set of policies for companies that go between there and 50 and then those that are larger. Staying with your 125 per cent carrot, can you tell us whether or not there should be a company size principle related to that. In other words, will that carrot work equally with a service station garage in Yellowknife that employs 10 or 15 people and Dome with its 1,500. Do you need it across size or can it be differentiated relative to size?

**Mr. Witty:** Our experience, today, would probably say it can be differentiated. The bigger the company, particularly the petroleum industry... The petroleum industry is prepared—probably because of its history—but it is prepared to expand more money in the area of skilled development than most of other industries of our experience.

The mining industry has been one that has always apparently operated close to the margin, so regardless of size they have tended not to expend money in training to the same degree, as say, the petroleum industry. So if I were differentiating based on experience in the north, I would probably say that the differentiation would come with the style of industry rather than its size.

**The Vice-Chairman:** So on sectors?

**Mr. Witty:** Yes.

**The Vice-Chairman:** On sectors, yes. In your experience, is the exception, then, and the only exception that you can think of at this moment, the oil sector?

**Mr. Witty:** Yes, without a doubt they are the only group that, as a matter of course, have expended funds in training and training development.

**The Vice-Chairman:** They are a risk-taking industry and they risk in many ways including employee development. I think that is partly what may lie behind that. Did you say \$9 million or \$3 million?

**Mr. Witty:** \$9 million.

**The Vice-Chairman:** Did I hear correctly, earlier today, that the total budget of the territorial government for this year was just \$73 million?

[Translation]

mettre de survivre à cette période du début, période où ils acquièrent la confiance nécessaire et nous devons le faire en voyant à ce que la société aide totalement le particulier.

**Le vice-président:** D'accord. Dans le sud du Canada, c'est dans le secteur des petites entreprises que se crée le plus d'emplois. Les grosses sociétés fournissent un certain nombre d'emplois mais proportionnellement c'est moins. En Europe, on différencie très souvent la politique de main-d'œuvre en fonction de l'importance de la société et les définitions de la grandeur d'une société sont très rigides. En France, par exemple, il existe une série de politiques qui s'appliquent aux sociétés employant moins de dix personnes; il y a d'autres directives qui s'appliquent aux sociétés comprenant de dix à cinquante personnes et il y a d'autres directives qui s'appliquent aux sociétés ayant un plus gros personnel. Pour en rester à votre incitation de 125 p. 100, est-ce que dans ce cas vous tiendriez compte aussi de l'importance de la société? En d'autres termes, est-ce que votre système s'appliquerait également à un garage à Yellowknife qui emploierait dix à quinze personnes et à la Dome qui en emploie 1,500. Est-ce que vous appliqueriez votre système pareillement ou est-ce que vous feriez des différences selon la taille de l'entreprise?

**M. Witty:** D'après notre expérience actuelle, je dirais que probablement on peut établir des différences. Plus la société est importante, particulièrement dans le secteur du pétrole, plus on est prêt, et c'est probablement pour une raison historique, à dépenser dans le domaine du perfectionnement des spécialités alors que ce n'est pas le cas pour la plupart des autres entreprises dont nous avons eu l'expérience.

Dans le secteur des mines, apparemment on a toujours été près de la limite au point de vue exploitation, aussi quelle que soit l'importance des entreprises, on a eu tendance à ne pas accroître les fonds dans le domaine de la formation de la même façon que dans le secteur pétrolier. Donc si je devais faire des différences compte tenu de mon expérience dans le Nord, je dirais que je tiendrais compte plutôt du genre d'entreprise que de l'importance de celle-ci.

**Le vice-président:** Donc, vous feriez des différences selon les secteurs?

**M. Witty:** Oui.

**Le vice-président:** Selon les secteurs, oui. Selon notre expérience, le secteur pétrolier est-il le seul qui fasse exception?

**M. Witty:** Oui, il n'y a pas de doute, c'est le seul secteur qui a accru les fonds consacrés à la formation.

**Le vice-président:** Il s'agit d'entreprises où on a l'habitude de prendre des risques et on en prend aussi du côté du perfectionnement des employés. Je pense que cela explique partiellement la situation. Avez-vous parlé de 9 millions de dollars ou de 3 millions?

**M. Witty:** 9 millions de dollars.

**Le vice-président:** Si j'ai bien compris, on a dit plus tôt que la totalité du budget du gouvernement des Territoires pour l'année n'était que de 73 millions de dollars?

[Texte]

**Mr. Witty:** No, that was the total, the operational budget for the Department of Education.

**The Vice-Chairman:** All right. What proportion of budget expenditures does the \$9 million represent?

**Mr. Witty:** That \$9 million, of course, is not part of the Territorial...

**The Vice-Chairman:** It is not part of?

**Mr. Witty:** No. That is money voted by the Parliament of Canada to Canada Employment and Immigration for make-work programs of whatever title you use, whether it was Canada works or LEAP or LIP or FLIP or whatever, differentiating by the name of the program and just simply saying that was a lump sum.

**The Vice-Chairman:** All right. \$9 million sits there over three years, what is that budget of the territorial government, over that same three years, for manpower?

**Mr. Witty:** I would have to take off from my budget the money we pay to our 100 in-service apprentices that we have assigned to various categories of government. Our budget for operating would be just over \$1 million per year. If we added to that the Department of Education budget for continuing education, we would be looking at, and I am guessing here, because I do not have the figures in front of me, approximately another \$5 million covering the total cost.

**The Vice-Chairman:** Each year?

**Mr. Witty:** Each year, yes.

**The Vice-Chairman:** So, in other words, no matter how you slice it or carve it up, if the \$9 million had been handled to you it would have made one whopping big difference to what you could do as a Territorial government in the manpower field?

**Mr. Witty:** Exactly.

**The Vice-Chairman:** And there is a clear sense from your testimony that you believe at least a large portion of the \$9 million was wasted relative to what could have been?

**Mr. Witty:** Yes. I am hesitant about using the word wasted only in the sense that people did get work, people did do something with their time that was more productive than simply collecting assistance of some kind. I think it was wasted in the sense that there were no lasting skills, as a very minimum, left with the individual.

**The Vice-Chairman:** I will ask just one more quickie question and then we will hear Mr. McDermid.

I am persuaded, and there has been differential testimony, but I am personally persuaded on the forecasting side. If we want to forecast job demand for any chunk of a decade that it has got to be done in small units, probably small geographic units, and that employers will not participate in that exercise with any sense of reliability and validity unless they trust the gatherer of the information. And in the absence of that kind of

[Traduction]

**M. Witty:** Non, il s'agissait du budget d'exploitation du ministère de l'Éducation.

**Le vice-président:** D'accord. Quelle proportion des dépenses budgétaires représentent ces 9 millions de dollars?

**M. Witty:** Ces 9 millions de dollars ne font pas partie des dépenses territoriales...

**Le vice-président:** Est-ce vrai?

**M. Witty:** Oui. Ce sont là des fonds votés par le Parlement du Canada et fournis au ministère fédéral de l'Emploi et de l'Immigration en vue de financer toutes sortes de programmes dans le domaine de l'emploi tels que le programme d'aide à la création locale d'emplois ou les programmes des initiatives locales ou le programme fédéral à forte concentration en main-d'œuvre, et cætera, quel que soit leur nom. Il s'agit d'une somme globale de financement pour ces programmes.

**Le vice-président:** D'accord. Les 9 millions de dollars se répartissent sur trois ans... Alors, quel est le budget du gouvernement territorial consacré à l'emploi pour ces mêmes trois années?

**M. Witty:** Il me faut retirer de mon budget l'argent que nous fournissons aux 100 apprentis que nous avons intégrés dans différentes catégories gouvernementales. Notre budget d'exploitation dépasserait juste 1 million de dollars par année. Si nous y ajoutons le budget du ministère de l'Éducation pour l'éducation continue, je suppose et je fais une hypothèse maintenant, car je n'ai pas les chiffres en face de moi, qu'il s'agirait d'approximativement un autre 5 millions de dollars pour tenir compte de tous les frais.

**Le vice-président:** A chaque année?

**M. Witty:** Oui.

**Le vice-président:** Donc, en d'autres termes, quelle que soit la façon dont vous découpiez l'ensemble, si ces 9 millions de dollars vous avaient été fournis, cela ferait toute une différence pour vous au gouvernement territorial dans le domaine de la main-d'œuvre?

**M. Witty:** Très exactement.

**Le vice-président:** Et il est clair d'après votre témoignage que vous pensez qu'on a gaspillé une grande partie de ces 9 millions de dollars qui auraient pu être beaucoup mieux utilisés?

**M. Witty:** Oui. J'hésite à utiliser le mot «gaspiller» simplement parce que dans un certain sens, les gens ont obtenu du travail, ont fait quelque chose de plus utile que de simplement obtenir une aide quelconque. Mais il y a eu gaspillage en ce sens qu'on n'a pas assuré de formation à longue échéance aux particuliers.

**Le vice-président:** Je poserai rapidement une dernière question et puis nous entendrons M. McDermid.

Nous avons entendu des témoignages qui diffèrent et je suis personnellement convaincu qu'il faudrait faire des prévisions si nous voulons prévoir les besoins dans le domaine de la main-d'œuvre pour un certain nombre d'années de cette décade alors procéder par petites unités, par petites unités géographiques probablement et les employeurs ne participeront pas à ces évaluations s'ils ne pensent pas qu'elles sont



## [Text]

principle, then, you are wasting dollars on forecasting because you are putting in bad numbers and what you get out the other end you might as well not have been. Probably you are better off without it because it would be treated rigidly whether it is valid or invalid to start with. I would like your comment on that. Do you concur in that judgment relative to trying to forecast just for the Northwest Territories?

**Mr. Witty:** I would say that our forecasting, in the Northwest Territories tends to be sectoral and geographical. That is, we would look at the needs of the petroleum industry for the western Arctic and the petroleum industry for the high Arctic and for the eastern Arctic so that we would have some idea of what the demands would be made on the population that is impinged on by whatever the development is.

The questioning of the numbers that we would be given—I think a good deal of that depends on mutual trust. The industry has to feel that the people they are dealing with in government, and basically it is government, are, I think, not only trustworthy but trustworthy to try to do something about it. So there has to be a level of mutual trust. If you can achieve that... And I think you have the basis of achieving that only in a small geographic area and not in the macro area of the nation. I tend to feel that the numbers will come, but I also think we are entering an era, particularly in the north, where industry, by sheer survival, has to forecast and to forecast accurately because they cannot get their people as they used to by simply running an ad in the paper in London, Ontario or in London, England. People just do not come that readily anymore. We are moving into quite a different era than we were in five or even ten years ago.

• 1640

**The Vice-Chairman:** Would they trust people appointed by the territories in the north; would they trust territorial government people more than federal government people?

**Mr. Witty:** You are imputing a lot a judgment to me here. I do not know.

I think the only advantage that you would have locally is that you have to live with whatever happens. The disadvantage that people in Ottawa have is that they simply do not have to live with it. I think that probably engenders a kind of attitude from industry toward them, or even from ourselves, toward the Ottawa—you know, our bureaucracy looks at Ottawa with that kind of jaundiced view. They only have to live with it, they can say whatever they want and get away with it because nobody is ever going to hold them accountable, the bureaucracy is too big, they can never be found out.

Here, we are small town; it might be one million square miles, but we are still a small town. Everybody knows everybody else. If you have been around long enough, they know who to hold accountable. I think that is one of the differences.

## [Translation]

valables et qu'on peut s'y fier, c'est-à-dire s'ils ne pensent pas avoir confiance en celui qui a réuni les renseignements. Si on ne suit pas ce principe, on perd son temps et son argent dans le cas des prévisions, car si vous partez des mauvais chiffres, il ne peut rien sortir de bon à l'autre bout et par conséquent il vaut mieux ne pas s'occuper de faire cet exercice. J'aimerais que vous me disiez si vous êtes d'accord sur le fait qu'il faudrait s'efforcer de faire des prévisions uniquement pour les Territoires du Nord-Ouest par exemple?

**M. Witty:** Je dirais que dans le cas de nos prévisions pour les Territoires du Nord-Ouest, nous avons tendance à travailler par secteur et par secteur géographique. Par exemple, nous examinerions les besoins des entreprises pétrolières dans l'ouest de l'Arctique et des entreprises pétrolières dans la Haute-Arctique et dans l'est de l'Arctique afin de nous faire une idée de ce que subira la population qui est impliquée dans ces développements.

Quant à savoir si on peut se fier aux chiffres qui seraient donnés, ceci dépend beaucoup de la confiance qu'on s'accorde mutuellement. Les entreprises doivent sentir que les gens avec lesquels ils traitent dans l'administration, soit dans le gouvernement, sont des gens auxquels on peut faire confiance. Il faut donc qu'il y ait une confiance mutuelle. Pour réussir je crois que vous devez vous baser sur de petites régions géographiques et non pas sur des macro-régions. J'ai l'impression qu'on trouvera les chiffres mais je crois aussi que nous entrons dans un ère, particulièrement dans le Nord, où les entreprises devront prévoir de façon précise leurs besoins si elles veulent survivre. En effet, les entreprises ne pourront plus s'attendre comme par le passé à obtenir le personnel nécessaire en faisant passer des annonces dans les journaux à London, en Ontario ou à Londres en Angleterre. Les gens ne viennent plus aussi facilement et nous ne sommes plus dans la même situation qu'il y a cinq ou même dix ans.

**Le vice-président:** Est-ce qu'on aurait davantage confiance là-bas à des représentants du gouvernement des Territoires plutôt qu'à des représentants du gouvernement fédéral?

**M. Witty:** Vous me demandez de juger et je n'en sais rien...

Le seul avantage dont vous disposez sur place c'est que d'être obligé de supporter ce qui se produit... les gens à Ottawa sont désavantagés en ce sens qu'ils n'ont pas à supporter ces conditions. Je crois que c'est cette situation qui a probablement créé cette attitude de la part des entreprises envers ceci ou même de votre part envers Ottawa, car vous savez, notre bureaucratie a tendance à considérer Ottawa avec ce préjugé. On suppose que dans la bureaucratie, personne ne sera rendu responsable. On ne pourra jamais trouver le responsable.

Mais, nous sommes ici dans une petite ville même s'il y a un million de milles carrés. Chacun connaît son voisin et si vous êtes restés suffisamment de temps, vous savez qui est responsable. Je crois que c'est là un des facteurs qui explique la différence.

*[Texte]*

**The Vice-Chairman:** I probably should put on the record that I am persuaded that industry in my city of Calgary trusts its provincial government more than its federal government on the forecastings, and I do not think the reasons are a whole lot different than the ones you have just expressed. They really begin with the knowledge that you live with the consequences and therefore a lot of things flow from that. I will turn it over to John.

**Mr. McDermid:** When you work in a smaller unit you get closer to the action. Ottawa seems so remote, even to people in my constituency, which is 300 miles away. The federal government is far more remote than the provincial government which they feel they can reach out and touch.

I was interested in the northern hiring, hiring of people from the Northwest Territories, and your example of the DEW Line, which I think is an interesting example. Mr. Malloy, a little earlier, mentioned the problems that, although not necessarily governmental, have a bit to do with the union as well, having to go to Edmonton to get hired on to come back up here—same principle.

The eight per cent of northerners that work on the DEW Line; what do they do?

**Mr. Witty:** Primarily they are janitors, the very lowest skill level available.

**Mr. McDermid:** The second question is: What skills are required on the DEW Line?

**Mr. Witty:** Just over the last two years, we have completed a task inventory of all skills on the DEW Line and have been in negotiation with the United States Air Force to try to change the hiring practices of their contractors. However, we have discovered that it is going to take a change in the NORAD agreement in order to do anything.

Many of the skills are highly technical, requiring electrical technology at the community college or the technical-school level. However, some of them are not; some of them you can train with a basic grade 10 or 11 and train the individual in operational procedures, which is basically what the...

The areas we are most concerned with trying to hit, and to tackle right now, would be position called console operator, which in effect is a radio radar technician observer, and these are the kinds of things.

We have done a task analysis; we have identified jobs that we know we can train northerners for, immediately, once we can get past the problems of international assurance.

**Mr. McDermid:** That just points out the problems that you are experiencing in the Northwest Territories, where in fact

*[Traduction]*

**Le vice-président:** Je devrais probablement faire consigner au compte rendu qu'en ce qui a trait aux prévisions, je suis persuadé que mon entreprise à Calgary fait plus confiance à son gouvernement provincial qu'à son gouvernement fédéral et je crois que c'est pour des raisons qui ressemblent fort à celles que vous venez de m'indiquer. Le fait qu'on soit obligé de supporter les conséquences de ce qui se passe là où on est change toute la situation. Je vais maintenant donner la parole à John.

**M. McDermid:** Lorsque vous travaillez sur une plus petite échelle, vous êtes plus prêt de l'action. Ottawa semble aussi éloigné même pour les gens de ma circonscription qui se trouvent à 300 milles. Le gouvernement fédéral est beaucoup plus éloigné que le gouvernement provincial et les gens ont l'impression qu'ils peuvent atteindre le gouvernement provincial.

La question des engagements dans le Nord, des engagements de personnes venant des Territoires du Nord-Ouest, et l'exemple que vous avez donné de la ligne avancée de préalerte m'ont fort intéressé. M. Malloy, plus tôt, a indiqué qu'il y avait des difficultés qui ne venaient pas nécessairement du gouvernement, mais qui avaient aussi trait à la question syndicale, c'est-à-dire qu'il fallait se rendre à Edmonton pour être engagé et revenir ici.

Ces 8 p. 100 d'habitants du Nord qui travaillent à la ligne avancée de préalerte se trouvent dans quel secteur de travail?

**M. Witty:** Ce sont principalement des concierges, c'est-à-dire que c'est le plus bas niveau de spécialistes.

**M. McDermid:** Ma deuxième question est la suivante: quelles sont les spécialités dont on a besoin au point de vue travail dans le cas de la ligne avancée de préalerte?

**M. Witty:** Ces dernières années, nous avons terminé un inventaire de toutes les spécialités nécessaires pour travailler à la ligne avancée de préalerte et nous avons négocié avec l'aviation américaine pour essayer de changer les façons dont les entrepreneurs américains ont engagé leur personnel. Toutefois, nous avons découvert qu'avant de pouvoir faire quelque chose, il va falloir modifier l'accord NORAD.

Beaucoup de ces emplois sont des emplois très techniques où il faut avoir acquis un niveau de connaissances dans les collèges communautaires ou dans des écoles techniques. Toutefois, certains emplois sont moins spécialisés et vous pouvez montrer à des personnes ayant dix ou onze ans de scolarité à utiliser les procédures d'exploitation, c'est-à-dire...

Ce qui nous intéresse le plus actuellement au point de vue poste, c'est ce qu'on appelle le travail d'opérateur ou d'opératrice de pupitre de commande, c'est-à-dire que c'est un travail d'observateur-technicien de radio, radar etc.

Nous avons procédé à une analyse des tâches et nous avons identifié les emplois que nous savons pouvoir être occupés par des gens du Nord, emplois pour lesquels nous pourrions les former dès que nous aurons résolu ces problèmes de garantie internationale.

**M. McDermid:** Ceci souligne simplement les difficultés que vous avez dans les Territoires du Nord-Ouest où, en fait,



[Text]

the hiring is done elsewhere for specific projects in this area where this is the talent here available, but not necessarily the training facilities.

**Mr. Witty:** Well, that is true, but we have as a government, and where our funds will permit it, we will buy training anywhere in Canada and where it is not available, we have gone out to people who have the expertise to develop the training for us and put on a special program.

We use institutions right across the country. Quebec is probably the only province we have not trained in, and that is mainly because of the French language and very few northerners are fluent in French and would be able to take advantage of a course in French.

We have trained everywhere from the school of fisheries in Newfoundland to the Canadian Forces naval base in Esquimalt, British Columbia.

**Mr. McDermid:** Okay. One final question along the lines that we have had representation today. We have had some very strong representation on a community college for Yellowknife and an expansion of the trades college. I gather from glancing at the brief from the Chamber of Mines that they are going to also make representation. I gather you are getting the same representation at the Northwest-Territories-Government level?

**Mr. Witty:** Yes, very strong.

**Mr. McDermid:** Are there any plans from the government to proceed with a community college? Is it purely lack of funding that is holding it back? What is the government's position on the community college?

**Mr. Witty:** I can only give you a general answer because this is presently part of debate among our ministerial members, executive committee.

**Mr. McDermid:** Yes.

**Mr. Witty:** My understanding, from colleagues within the Department of Education is that the structure of a community college is only a matter of brief time. Now by "structure", I mean the administrative structure, the naming. The full expansion of that to meet the specified needs of the Territories obviously will take time until money is available. But that is given to you from discussions with colleagues rather than knowing what a government position is.

**Mr. McDermid:** Do you yourself, as being involved in the manpower development division, see the need, the need is there, for a good community college here?

**Mr. Witty:** Yes, very definitely.

**Mr. McDermid:** That is fine, Mr. Chairman. There are all kinds of things I would like to get into, but we really are tied up for time.

**The Vice-Chairman:** Thank you, Mr. Witty. I wish we could go longer, but we very much appreciate your verbal as well as your written presentation, and it will be helpful.

[Translation]

l'engagement se fait ailleurs pour les projets bien définis dans cette région où les talents sont disponibles mais pas nécessairement les moyens de formation.

**M. Witty:** C'est vrai mais, à titre de gouvernement, lorsque les fonds le permettent, nous achèterons cette formation ailleurs au Canada et, lorsque les spécialistes ne sont pas disponibles, nous nous sommes adressés à des gens qui ont l'expertise nécessaire pour nous fournir les moyens de formation et établir un programme spécial.

Nous faisons appel à des institutions dans tout le Canada. Le Québec est probablement la seule province où nous n'avons pas cette formation du fait qu'il y a très de gens du Nord qui savent bien le français et pourraient profiter d'un cours en français.

Nous avons fait de la formation partout depuis une école de pêche à Terre-Neuve jusqu'à la base navale des forces canadiennes à Esquimalt en Colombie-Britannique.

**M. McDermid:** D'accord. Comme dernière question, dans l'optique de ce que l'on nous a présenté aujourd'hui, je dirais qu'on a beaucoup insisté pour qu'on établisse un collège communautaire à Yellowknife et qu'on assure une expansion des collèges commerciaux. En jetant un coup d'œil au mémoire de la Chambre des mines, j'ai l'impression que cet organisme va aussi présenter des instances en ce sens. Je suppose que vous recevez les mêmes demandes au gouvernement des Territoires du Nord-Ouest?

**M. Witty:** Oui, certainement.

**M. McDermid:** Est-ce que le gouvernement a fait des plans pour créer un collège communautaire? Est-ce que c'est le manque de fonds qui empêche d'aller de l'avant?

**M. Witty:** Je ne puis répondre que de façon générale car on est en train de débattre la question au comité exécutif, chez nos ministres.

**M. McDermid:** Oui.

**M. Witty:** Je crois comprendre d'après mes collègues du ministère de l'Éducation qu'il ne faudra pas tellement de temps pour établir la structure d'un collège communautaire. Par structure, je veux parler de la structure administrative, mais il faudra que l'argent soit disponible et il faudra plus de temps pour obtenir que ce collège réponde aux besoins précis des Territoires. Ce que je vous dis provient de la discussion que j'ai eue avec mes collègues et je ne connais pas la position exacte du gouvernement à ce sujet.

**M. McDermid:** Est-ce qu'à votre avis, puisque vous êtes impliqué dans cette section du perfectionnement de la main-d'œuvre, vous pensez qu'il est nécessaire pour vous d'avoir un bon collège communautaire?

**M. Witty:** Très certainement.

**M. McDermid:** D'accord, monsieur le président. Il y a beaucoup de sujets dont je voudrais discuter, mais le temps nous presse.

**Le vice-président:** Merci, monsieur Witty. J'aurais aimé pouvoir prolonger la discussion, mais je dirais que nous avons beaucoup apprécié votre témoignage écrit et oral.

[Texte]

**Mr. Witty:** Thank you very much.

**The Vice-Chairman:** Can I call forward Mr. Daniels from the Northwest Territories Chamber of Mines. If you would like to bring someone else to the table, feel free.

You have been in our audience a while. May I first of all apologize for keeping you well beyond your scheduled time. It does happen and it has happened more than once in our cross-country trek, but I do apologize.

I think you understand the procedures.

**Mr. T. D. Daniels (General Manager, Northwest Territories Chamber of Mines):** Yes, Mr. Chairman.

Having watched our furry friend in the audience, Mr. Chairman, I was concerned that you might return to Ottawa to report that you had been literally thrown to the dogs while here, and I would like to assure that that is not the case.

**The Vice-Chairman:** I must come in and comment on the fact that one day during the constitutional hearings, in Room 200, on Parliament Hill, there was a bat loose in the room.

**Mr. McDermid:** The only thing that concerned me about the dog arriving on the scene here is that he walked right into the middle of it; looked around, yawned and turned around and walked back out again. I am not exactly sure what that was significant of.

• 1650

**Mr. Daniels:** We believe in reincarnation.

First of all, Mr. Chairman, I would like to express my appreciation for the opportunity to appear before your committee. I am pleased that the Government of Canada, the Parliament of Canada, have seen fit and shown the concern necessary to set up and fund your committee, to look into this very important subject matter. The fact that you have come here to Yellowknife to meet with local people further supports my belief that you people are serious about doing a good job.

We, in the mining business, believe, essentially, if we are to build a strong and prosperous nation we must adequately prepare our people so that they can participate fully in the building of our economy, and I am confident that you people share that view.

You have already heard much evidence across Canada and from reviewing the record, I see that the mining industry has been before you and, since many of the problems are common across the country, I will attempt, as best I can, to deal with ones that are specific to the northern part of Canada and to speak to the national ones with a northern perspective.

In the Northwest Territories the mining industry, in 1979, employed 2,300 people in the extraction of minerals in seven operating mines. Those minerals had a market value of \$470 million and generated \$53.5 million in revenue for the Govern-

[Traduction]

**M. Witty:** Merci beaucoup.

**Le vice-président:** Puis-je demander à M. Daniels de la Chambre des mines des Territoires du Nord-Ouest, de s'avancer. Si vous voulez faire venir à la table avec vous d'autres témoins, vous en avez le droit.

Il y a un bon moment que vous êtes là dans l'auditoire et je m'excuse de vous avoir fait attendre si longtemps; ceci s'est produit plus d'une fois au cours de notre voyage au Canada, mais je m'excuse.

Je crois que vous comprenez les procédures.

**M. T. D. Daniels (directeur général de la Chambre des mines des Territoires du Nord-Ouest):** Oui, monsieur le président.

Ayant surveillé notre ami à fourrure dans l'auditoire, monsieur le président, je craignais que vous retourniez peut-être à Ottawa pour indiquer que vous aviez été littéralement jeté aux chiens pour être dévoré, mais je puis vous assurer que ce n'est pas le cas.

**Le vice-président:** Je me permets de dire qu'un jour au cours des audiences constitutionnelles, en la pièce 200, sur la colline parlementaire, il y avait des chauves-souris qui volaient dans la salle...

**M. McDermid:** La seule chose qui m'inquiétait c'est que le chien est venu ici au milieu de nous, a regardé aux alentours, a bayé et est reparti. Je ne sais pas exactement ce que tout ce manège signifie.

**M. Daniels:** Nous croyons en la réincarnation.

Je tiens d'abord à remercier le comité de me donner l'occasion de témoigner devant lui. Je suis heureux que le gouvernement, le Parlement du Canada, aient jugé bon et nécessaire de créer et de subventionner ce comité afin d'examiner une question très importante. Le fait que vous soyez ici à Yellowknife pour rencontrer les gens montre à quel point vous êtes sérieux et désirez faire un bon travail.

Nous de l'industrie minière croyons que si nous voulons construire une nation forte et prospère, nous devons préparer adéquatement notre population de façon qu'elle puisse participer au processus. Je suis sûr que vous partagez tous ce point de vue.

Vous avez déjà entendu de nombreux témoignages un peu partout au Canada. En lisant vos procès-verbaux, je me suis rendu compte que l'industrie minière avait déjà comparu devant vous. Puisque beaucoup de ces problèmes sont les mêmes dans les diverses régions du pays, je vais essayer de me borner à ceux qui sont plus spécifiques à la région septentrionale du Canada et d'aborder la question du point de vue du Nord.

Dans les territoires du Nord-Ouest, l'industrie minière, en 1979, employait 2,300 personnes au niveau de l'extraction dans sept exploitations. Les minéraux extraits avaient une valeur marchande de 470 millions de dollars et rapportaient



## [Text]

ment of Canada; another \$2 million to the Government of the Northwest Territories and \$7 million to northern municipal governments.

In addition, the approximately \$9 million collected by Canada as income tax was returned to the Government of the Northwest Territories. Total wages and salaries amounted in 1979 to \$61.3 million with an average wage and benefits per employee amounting to \$29,700.

In addition, in excess of \$32 million was expended on primary exploration for new minerals, so you can see, Mr. Chairman, that we are the single largest non-government employer in the NWT and it is interesting to note that the total market value of all minerals produced is almost equal to the amount the central government will allocate to provide services to northern residents over and above revenues generated to northern residents over and above revenues generated in the north.

We believe the availability of trained manpower is vital to the maintenance of a healthy and expanding northern-mineral industry.

For years our industry remained stagnant as a result of depressed metal prices and over-restrictive regulatory regimes. In the late nineteen seventies, substantial increases in the value of precious metals and the anticipation of increased demand for lead and zinc in the mid nineteen eighties, sparked significant expansion plans by many northern operators. The energy crisis of the nineteen seventies triggered increased activity in the exploration for uranium. Two companies have expressed a strong determination to go into production by the late nineteen eighties and no doubt there will be more before the end of the decade.

However, the single most critical factor to be considered, in the evaluation of future expansion, has to be the availability of skilled labour to operate these modern mines.

It is reasonable to assume we will easily double the number of workers employed in the northern mining industry over the next ten years. We must, therefore, ask ourselves where are we going to find these people.

For far too long the emphasis on education and training in Canada has been in areas that did not really prepare individuals with marketable skills. The fields of research and applied sciences were neglected. Young people were discouraged from learning the trades, the implication being that there was somehow a social stigma attached to being a so-called blue-collar worker. We would like to see that emphasis shift.

• 1655

We believe the emphasis on education must change to encourage the development of a highly, skilled work force that is qualified to accept the technical challenges of modern industry and that steps be taken to improve the image of those

## [Translation]

53.5 millions de dollars en revenu au gouvernement du Canada; 2 millions de dollars allaient en outre au gouvernement des Territoires du Nord-Ouest et 7 millions de dollars aux gouvernements municipaux du Nord.

Environ 9 millions de dollars en impôt perçus par le gouvernement du Canada étaient en outre rendus au gouvernement des Territoires du Nord-Ouest. Les traitements et salaires totaux se sont élevés à 61.3 millions de dollars en 1979, la moyenne des salaires et avantages sociaux par employé s'établissant à \$29,700.

En outre, plus de 32 millions de dollars ont été dépensés au stade de l'exploration primaire pour de nouveaux minéraux. Comme vous pouvez le constater, monsieur le président, nous sommes l'employeur privé le plus important dans les Territoires du Nord-Ouest. Il est intéressant de noter que la valeur marchande de tous les minéraux produits est à peu près équivalente au montant que consacre le gouvernement central aux services destinés aux habitants du Nord. C'est en plus des revenus produits dans le Nord.

Nous croyons qu'une main-d'œuvre qualifiée suffisante est de toute première importance pour le maintien et l'expansion de l'industrie minière dans le Nord.

Pendant des années notre industrie est demeurée stagnante par suite de la baisse des prix des métaux et des réglementations trop strictes. Vers la fin des années 1970, la valeur des métaux précieux a augmenté considérablement et l'accroissement prévu de la demande de plomb et de zinc au milieu des années 1980 a donné le signal d'une révision des plans d'expansion de plusieurs exploitants dans le Nord. En outre, la crise de l'énergie qui s'est produite au cours des années 1970 a donné un regain de vie à l'exploration en vue de la découverte d'uranium. Deux sociétés ont indiqué leur ferme intention de se lancer dans l'exploitation d'ici la fin des années 1980 et d'autres suivront certainement leur exemple.

Dans le cadre de cette expression future, cependant, le facteur le plus important demeure la disponibilité de la main-d'œuvre qualifiée nécessaire à l'exploitation de mines modernes.

Nous pouvons raisonnablement nous attendre à doubler le nombre de nos employés au niveau de l'industrie minière dans le Nord au cours des 10 prochaines années. Nous devons donc nous demander où nous pourrions trouver les employés qualifiés nécessaires.

Trop longtemps au Canada les programmes d'éducation et d'information ont mis l'emphasis sur des techniques qui ne préparaient pas vraiment les gens en vue du marché du travail. Les domaines de la recherche et des sciences appliquées ont été négligés. Les jeunes n'ont pas été encouragés à apprendre des métiers du fait qu'il était considéré comme un peu honteux d'être un col bleu. Nous voudrions voir cesser cette tendance.

Nous voulons que les valeurs changent à l'intérieur du système d'éducation de façon à encourager la formation d'une main-d'œuvre hautement qualifiée qui soit capable de relever les défis techniques que causent l'industrie moderne. Nous

*[Texte]*

individuals in our society who choose to learn the trades so necessary to support expanded industrial activity.

A major concern to us is that high standards of basic education be maintained. It must surely be one of the great ironies of all time that at the very time we, as northern employers, are struggling to find qualified workers we are in the midst of an area that has the highest unemployment rate in Canada, and that the problem is getting worse instead of better. The Government of the Northwest Territories has estimated that 500 new jobs must be created annually for the next five years—that is in each year for five years—just to maintain the current levels of employment.

Our industry recognizes the potential of this work force and is moving, in many areas, in co-operation with all levels of government, to recruit and train unskilled northerners to work in the industry. There are many problems yet to overcome before the degree of success is recognized that is desired. One of the major problems, employers are experiencing, is that persons recruited into training programs to not have the necessary basic skills in reading, writing and arithmetic to understand what is being taught.

We recommend that the educational system of the Northwest Territories place renewed emphasis on improving the standards of basic learning for all northerners through concentration on the three R's; reading, writing and arithmetic.

We believe there is a real need for additional technical training facilities in the north over and above what we now have. On-the-job training is generally recognized as a preferred method of training new people wherever possible. This, however, has practical limitations. It has to be recognized that only so many man-hours can be allocated to training new personnel in any one operation. If that amount is exceeded, although it will depend on the size and sophistication of the operation, then productivity for the operation falls below acceptable levels. The bottom line is you have to keep the shareholders and the bankers off your back.

It must be further recognized that a combination of study and instruction coupled with on-the-job experiences is often necessary to produce qualified workers for many positions. There exists, as well, a general reluctance on behalf of northerners to leave their northern environment for study and training in the southern provinces.

We believe there exists a need for improved and expanded training facilities in the north. The Fort Smith Vocational School should be upgraded to community-college status. Trade schools would be planned for strategic locations throughout the Northwest Territories and ways and means must be found to bring grades 10, 11 and 12 closer to the people of the north.

*[Traduction]*

voulons également que des mesures soient prises pour améliorer l'image des gens dans notre société qui choisissent d'apprendre les métiers si nécessaires à l'expansion de l'activité industrielle.

Nous tenons absolument à ce que des normes plus élevées soient maintenues dans l'éducation primaire. C'est sûrement l'un des plus grands paradoxes de notre temps que de voir qu'en tant qu'employeurs d'une société, nous avons du mal à trouver des travailleurs qualifiés alors que nous nous trouvons dans la région qui souffre du plus haut taux de chômage au Canada. Le problème ne s'améliore pas, il va en s'aggravant. Le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest a calculé qu'il faudra créer 500 nouveaux emplois tous les ans au cours des cinq prochaines années, seulement pour maintenir le niveau d'emploi actuel.

Par ailleurs, notre industrie voit le potentiel que représente cette main-d'œuvre et à plusieurs endroits, avec la coopération de tous les échelons du gouvernement, nous prenons des mesures pour recruter et former des travailleurs non qualifiés du Nord afin de les intégrer. Il y a cependant, encore beaucoup de problèmes à régler enfin de les intégrer. Il y a cependant, encore beaucoup de problèmes à régler afin que nous en arrivions à l'objectif souhaité. L'un des principaux obstacles pour les employeurs est que les personnes qui sont recrutées pour suivre des programmes de formation ne possèdent pas les aptitudes de base nécessaires en lecture, écriture et arithmétique. Ils ne sont pas en mesure d'absorber l'enseignement qui leur est donné.

Nous recommandons que le système d'éducation des Territoires du Nord-Ouest accorde de nouveau une importance suffisante aux connaissances de base que doivent obtenir tous les habitants du Nord, soit la lecture, l'écriture et l'arithmétique.

Nous croyons aussi qu'il convient de créer de nouvelles installations de formation technique dans le Nord. La formation en cours d'emploi est généralement reconnue comme la meilleure façon de procéder avec les nouveaux arrivants lorsque c'est possible. La méthode cependant, a ses limites dans la pratique. N'importe quelle exploitation n'a qu'un certain nombre de personnages à consacrer à la formation de nouveaux personnel. Si certaines limites sont dépassées, tout dépend évidemment de la taille et du niveau de spécialisation de l'entreprise, la productivité peut en souffrir. Le plus important c'est de faire en sorte que les actionnaires et les banquiers soient satisfaits des résultats de l'entreprise.

Il faut admettre aussi que plusieurs postes exigent une combinaison d'études et d'expérience pratique de la part du travailleur. Et à ce titre, les habitants du Nord, de façon générale, hésitent beaucoup à laisser leur milieu pour aller étudier dans les provinces du Sud.

Nous croyons qu'il convient d'améliorer les installations de formation dans le Nord et d'en accroître le nombre. L'école professionnelle de Fort Smith devrait accéder au statut de collège communautaire. Des écoles de métier seraient situées aux endroits stratégiques dans les Territoires du Nord-Ouest et l'enseignement au niveau de la 10<sup>e</sup>, 11<sup>e</sup> et 12<sup>e</sup> années devra



## [Text]

And this is particularly a major concern to residents of North Baffin Island, the Keewatin and the Arctic coast.

The Legislative Assembly the Northwest Territorial, in session, recently, adopted a motion calling for the establishment of a mining school in the north. We support this idea and for several years have had a committee working towards getting such a project off the ground. However, general bias against the concept of resource development stifled the idea. However, we are delighted by the position recently adopted by the assembly and give it our wholehearted support.

We recommend that a plan be advanced for the creation of improved training and educational facilities specifically designed to prepare northerners for the modern work place. This plan should include the ways and means to establish a northern community college, strategically located vocational training centres and a centre for technical training in support of all non-renewable resource activity.

We believe, Mr. Chairman, that worker mobility must be protected.

• 1700

With the natural movement westward and northward of Canadian industry it must be recognized that the north will be a net importer of skilled workers for some time into the future. It is, therefore, imperative that Canadians be free to move from one area of the country to another with minimal restrictions by any level of government.

We are pleased to see recognition of this fact in the proposed constitutional package. We recognize northern residents have grave misgivings about this aspect of the package. We believe we must develop other ways and means whereby these concerns can be alleviated. However, to inhibit or to restrict mobility of skilled workers is not, in our view, the answer.

With Canada's economy expanding as a whole it may be necessary to consider easier access to foreign workers on either a term or more permanent basis. We believe emphasis should be on preparing Canadians for new job opportunities. However, it must be recognized that, if we are to survive as an independent country, our industry has got to run. Therefore, immigration of workers from other countries may be necessary.

The Chamber recommends that workers be permitted to move freely, within Canada, with minimal restriction by governments of any level and that care and attention be exercised to assure that immigration laws to Canada give preference to persons who have skills that are in short supply in this country.

We believe training assistance to industry must be adequate and easily available. The Government of Canada is to be commended for its generous efforts in making funds available

## [Translation]

se donner à plus d'endroits dans le Nord. C'est particulièrement vrai pour les habitants de l'île North Baffin, de Keewatin et de la côte Arctique.

L'Assemblée législative des Territoires du Nord-Ouest a adopté récemment au cours d'une session une motion demandant la création d'une école technique minière dans le Nord. Nous appuyons cette idée et nous avons depuis des années un comité qui veille à la réalisation de cet objectif. Jusqu'à présent, un préjugé défavorable à l'égard des développements des ressources a empêché que l'idée aille plus loin. Aussi, la position récemment adoptée par l'Assemblée législative nous encourage.

Nous recommandons la mise au point d'un plan en vue de l'amélioration des installations de formation et d'enseignement en vue de tout particulièrement préparer les habitants du Nord à accéder au monde du travail moderne. Ce plan devrait prévoir la création d'un collège communautaire dans le Nord, de centres de formation professionnels, répartis dans des points stratégiques et d'un centre de formation technique orienté vers l'industrie des ressources non renouvelables.

Nous croyons, monsieur le président que la mobilité des travailleurs doit être protégée.

L'industrie canadienne étant lancée dans un mouvement naturel vers l'Ouest et le Nord, il faut s'attendre à ce que le Nord soit un importateur net de travailleurs qualifiés pendant assez longtemps. Il est donc de la plus haute importance que les Canadiens soient libres de se déplacer d'une région à l'autre du pays avec un minimum de restrictions imposées par le gouvernement à quelque niveau que ce soit.

Nous sommes heureux de voir ce principe reconnu dans les nouvelles propositions constitutionnelles. Nous savons par ailleurs que les habitants du Nord entretiennent toujours certaines craintes à cet égard. Nous croyons que d'autres mesures doivent être trouvées en vue de les rassurer. En tout état de cause, nous ne croyons pas que restreindre la mobilité des travailleurs qualifiés soit une solution au problème.

L'expansion de l'économie canadienne de façon générale pourrait rendre nécessaire la venue de travailleurs étrangers à titre temporaire ou à titre permanent. Nous pensons qu'il convient de former d'abord les Canadiens en vue de leur permettre d'occuper les nouveaux emplois qui se présenteront. Nous devons admettre, cependant, que si nous voulons survivre et rester indépendants, notre industrie doit progresser. Dans ce contexte, la venue de travailleurs étrangers pourrait se révéler nécessaire.

La Chambre recommande que les travailleurs puissent se déplacer librement au Canada avec un minimum de restrictions imposées par le gouvernement à quelque niveau que ce soit et que des mesures soient prises pour s'assurer que les lois touchant l'immigration au Canada accordent la préférence aux travailleurs dont les spécialités sont les plus en demande ici.

Nous croyons que l'aide à l'industrie en vue de la formation doit être suffisante et facilement accessible. Le gouvernement du Canada mérite des félicitations pour sa générosité à l'égard

## [Texte]

for industry training. However, if this policy is to achieve optimum results, the complications of regulations and procedures must be kept to a minimum. All too often in our society the good intentions of our elected representatives become thwarted by the vast bureaucracies that are created to administer the programs. Bureaucrats love regulations and, if left unsupervised, have a tendency to forget the primary objective of their existence is to serve Canadians and the result is more and more of the funds allocated by parliament go for administration instead of into the training of workers.

Minimal red tape is of particular concern to small operators who do not have experienced full-time staff to handle the paperwork. Yet these operators are often the ones that present the best opportunities for employment. They are generally aggressive, keen, innovative and have the greatest potential for expansion.

We recommend that all administrative procedures respecting financial assistance for training purposes be as simple and efficient as possible.

Taxation policies must recognize the extraordinary cost of living and doing business in the north.

In order to attract skilled labour to the north, northern employers have found it necessary to provide pay and benefit packages that compensate workers adequately for those amenities of life that the majority of Canadians take for granted. Not everyone adapts easily to a relatively spartan life-style away from friends, families and familiar community activities, with limited education, medical and recreational facilities.

There can be little doubt that, for the majority of skilled workers, accepting northern postings the primary objective is to work in the north until such time as sufficient savings can be accumulated to permit them to return south to purchase a home or small business, or something that is of great concern to them.

One method of meeting the necessity for provision of adequate compensation has been for employers to provide housing, travel to southern locations, and other benefits that, heretofore, have not been taxed by government as income.

Should the government move to tax these benefits it will be necessary for employers to increase wages to compensate for the net loss to employees. This cost is substantial and will further reduce the margin of profitability for northern mining projects.

The Chamber recommends that the government develop taxation laws and guidelines which clearly recognize the necessity for the provision of extraordinary benefits to northern employees as being in the national interest and, therefore, exempt from taxation.

## [Traduction]

de l'industrie en vue de la formation. Toutefois, pour que sa politique obtienne les meilleurs résultats possibles, les règlements et les tracasseries administratives doivent être limités à l'essentiel. Trop souvent malheureusement, dans notre société, les bonnes intentions de nos représentants élus sont tenues en échec par les vastes bureaucraties et en vue d'administrer les programmes. Les bureaucrates ont un faible pour les règlements et s'ils sont laissés à eux-mêmes, ils ont tendance à oublier leur raison d'être qui doit être de servir les Canadiens. Il en résulte que les fonds alloués par le Parlement vont de plus en plus à l'administration et de moins en moins à la formation des travailleurs.

La réduction des tracasseries administratives est particulièrement importante pour les petits exploitants qui n'ont pas le personnel nécessaire pour remplir tous les papiers. Malgré tout, ces exploitants sont souvent ceux qui offrent les meilleures perspectives d'emploi. Ils sont de façon générale dynamiques, intéressés, innovateurs; ils sont ceux qui offrent le plus de potentiel d'expansion.

Nous recommandons que toutes les mesures administratives relatives à l'aide financière en vue de la formation soient aussi simples et aussi efficaces que possible.

Les politiques fiscales doivent tenir compte du coût de la vie exorbitant et des coûts inhérents à la conduite des affaires dans le Nord.

Afin de pouvoir attirer dans le Nord la main-d'œuvre spécialisée dont ils avaient besoin, les employeurs du Nord ont jugé nécessaire d'accorder des échelles de salaires et des avantages sociaux qui compensent pour les commodités que la grande majorité des Canadiens prennent pour acquises. Ce n'est pas tout le monde qui peut se faire un style de vie spartiate loin des parents, des amis, de l'aide communautaire à laquelle on est habitué, avec seulement le minimum d'installations éducatives, médicales et récréatives.

Il n'y a aucun doute que pour la majorité des travailleurs qualifiés qui acceptent des postes dans le Nord l'objectif principal est d'y rester seulement jusqu'à ce qu'ils aient accumulé suffisamment d'économies pour leur permettre de retourner dans le Sud et d'acheter une maison, une entreprise ou quelque chose du genre.

C'est ainsi que pour compenser adéquatement leurs travailleurs qualifiés, les employeurs ont été amenés à fournir le logement, à payer des voyages dans le Sud, à accorder d'autres avantages qui jusqu'ici n'ont pas été considérés comme revenus par le gouvernement et n'ont pas été imposés.

Si le gouvernement décidait d'imposer ces avantages, les employeurs seraient forcés d'augmenter encore leurs échelles de salaires afin de garder leurs employés. Les coûts pourraient être élevés, ce qui réduirait davantage la marge de profits des entreprises manières du Nord.

La Chambre recommande donc que le gouvernement adopte des lois et directives fiscales qui reconnaissent clairement les nécessités d'avantages sociaux extraordinaires dans le cas des travailleurs du Nord et les exemptent de l'impôt, dans l'intérêt national.



## [Text]

Mr. Chairman, that is my brief and I would like to express, again, my appreciation for the opportunity to appear here and I would be pleased to take on any questions you might have.

**The Vice-Chairman:** Thank you very much, Mr. Daniels. As housekeeping, could I have Mr. McDermid's concurrence in appending the brief in its entirety, because you have skimmed through it and there are parts that have not been presented verbally and I think we want the whole transcript included in our record. That is agreed to.

I must deal with the constitution for a minute. You know, I have never been quite sure, despite the months I have spent on it, whether Machiavelli wrote it or whether just a bunch of sloppy people wrote it. And you have raised the mobility issue and I think you have taken issue in part with with some of the other briefs we have had, today, around the mobility provision. As someone who has read it very carefully, Clause 6 is the mobility clause in the proposed Constitution Act. Clause 6(3)(d) would enshrine, in the Constitution of Canada, the rights of governments at the provincial level.

In fact, I would go one step further. In its wording, it enshrines the obligation of governments, someone wants to sue from that perspective, to deny the provision of social services funded by the public funds to people who cross provincial boundaries. Now, if you take that a step further, that would give the Territorial Council, for instance, the right to say that you must be resident in the north—there is a resident provision—for two years before you are eligible for hospitalization. It impacts on the provision of social services, for education, for this and that and the next thing so that all I am simply saying to you is that that particular clause of the Constitution Act cuts both ways. A determined government will have the legal authority, through other clauses, to really hinder the mobility situation in Canada, and could end up in a legally unassailable position relative to whatever devious piece of legislation they chose to put in place. What it does do, that is clear and consistent, I think, is take the issue largely out of the political arena, in its final determination, and hand it over to a panel of Supreme Court judges, which might include the total nine and five of nine shall rule, or it might be a subset of that—a three judge panel—in which case two out of three would rule on the legality of a particular provision. So, that takes it a step further than the comments I made, I think, an hour earlier when you were in the room.

• 1710

**Mr. Daniels:** Well, if I could just respond to that—and you have obviously studied the fine print and I have to confess, I have not done that. But as a general principle, I have grave concerns about the restriction, as you know, on Canadians from one part of the country seeking jobs in another part of the country, in recognition, at the same time, that there is a real concern to provide job opportunities for people in local areas. But, over the long term, if provincial and territorial governments, or the federal government, were to restrict,

## [Translation]

Je termine ici la présentation de mon mémoire, monsieur le président. Une fois de plus, je tiens à vous remercier de m'avoir donné l'occasion de comparaître devant vous. Je suis prêt à répondre à toutes les questions que vous voudrez bien me poser.

**Le vice-président:** Merci beaucoup, monsieur Daniels. Une question de procédure d'abord. Je voudrais avoir la permission de M. McDermid d'annexer le mémoire entier au compte rendu. Vous en avez sauté certaines parties. Je pense que nous voudrions avoir le tout dans le compte rendu. Bon, c'est entendu.

Maintenant, je voudrais revenir à la constitution, si vous le permettez. Vous savez, après y avoir consacré des mois, je ne suis toujours pas sûr si c'est Machiavel ou simplement quelque maladroite qui l'a rédigée. Vous avez abordé dans la question de la mobilité et vous avez pris le contre-pied d'autres mémoires que nous avons reçus ici aujourd'hui au sujet de la mobilité. J'ai eu l'occasion de l'examiner de près, c'est l'article 6 de la Loi sur la constitution proposée qui traite de la mobilité. L'article 6(3)d) enchaînerait dans la Constitution du Canada le droit des gouvernements provinciaux.

Il consacre évidemment l'obligation des gouvernements provinciaux de fournir les services sociaux subventionnés à même les deniers publics aux personnes qui traversent les frontières provinciales. Mais également il donne au Conseil des territoires, par exemple, le droit de dire qu'une personne doit avoir habité les territoires pendant deux ans avant d'être admissible à l'assurance-hospitalisation. C'est vrai pour les services sociaux, l'éducation, bien autres choses. Tout ce que j'essaie de vous dire, c'est que cela peut devenir une arme à deux tranchants dans la Loi sur la constitution. Un gouvernement résolu sera légalement autorisé, par d'autres clauses, à entraver la mobilité au Canada, et il pourrait être légitimement justifié: il suffit qu'il institue une législation suffisamment habile pour cela. On retire de la sorte le problème de l'arène politique, et pour la décision finale, on s'en remet à un groupe de juges de la Cour suprême, qui se composera probablement de neuf juges et ce sera l'opinion de cinq de ces juges qui prévaudra. Il est également possible qu'on ne choisisse que trois juges, auquel cas deux de ces juges décideront de la légalité d'une clause. Je vais donc peu loin que dans les commentaires que j'ai faits il y a une heure, lorsque vous vous trouviez avec nous.

**M. Daniels:** Permettez-moi de répondre à cette question. Vous avez, de toute évidence, étudié la question en détail et je dois confesser que je n'en ai pas fait autant. Mais d'une façon générale, j'ai de grandes inquiétudes sur la restriction imposée à des Canadiens d'une partie du pays en ce qui concerne la recherche d'un emploi dans une autre partie du pays. Ceci ne m'empêche pas de reconnaître, concurremment, qu'il faut s'efforcer de trouver des emplois pour les gens qui se trouvent sur place. Mais ce serait une politique de courte vue, à la

## [Texte]

severely, the mobility of Canadians to move from one part of the country, that is somewhat shortsighted.

You have to accept in the north, for example . . . If you go for restriction, you have to assume all northerners want to live and work forever in the Northwest Territories, and as they become trained and qualified, for example, on drill rigs in the Beaufort Sea and so on . . . If you look at what has happened in Alberta, and in the United States and other areas where there has been a lot of oil exploration, as people become skilled in a particular trade, they really want to follow their trade wherever it takes them. So, you know . . . in the case of Newfoundland, which is discussed, it may be, in the short term, a great idea to give preference to Newfoundlanders, but what happens when they all want to become oil drillers or skilled in the industry and the industry moves on? It seems to me it will come back to haunt you.

Another thing that bothers me is this: now I have lived and travelled in this country, I have had the privilege of living and travelling and working in all parts of this country, to an extent that probably few Canadians have, but it is not uncommon for people in the mining business to have that experience. It is my general view that in the mining industry, the people that make their living there are Canadians first. If they live in the Northwest Territories or Ontario or Alberta, they have no problem being Albertans or Ontarians second. I have real concerns about anything that leads to further polarization, within this country, of people for any reason, and I see this whole business of restriction on the movement of labour manpower as just one more of those aggravations that has the potential to tear the country apart. I think we have to be cognizant of that.

**The Vice-Chairman:** I accept that and I think you would find that 99 per cent of Canadians would echo the kinds of goals that you have in mind. I guess I felt compelled to say something about the fact that you speak for an association that, in a brief, praises the presence of a particular clause in a particular piece of legislation called the constitution. It is a matter of public record, and I think it . . . You might want to have your legal beagles examine the clause in its specifics, because it shall rule us, and any particular piece of legislation which ends up in a constitution will be somewhat more difficult to change if it is worded badly and runs counter to the goals, than it might be if it were in a statute. I do not want to spend any more time on it. I think we have clarified the air on it and I wanted to do that.

**Mr. Daniels:** Perhaps the record should show that we support the concept. Now, if as you say, the fine print there, then

## [Traduction]

longue, pour le gouvernement provincial et territorial ou pour le gouvernement fédéral de porter gravement atteinte à la mobilité des Canadiens à l'intérieur de leur propre pays.

Vous devez accepter dans le Nord par exemple, que si vous réclamez une limitation de la liberté de déplacement, c'est que vous prenez comme hypothèse que tous les habitants du Nord veulent vivre et travailler à jamais dans les Territoires du Nord-Ouest. Mais au fur et à mesure que les gens deviennent expérimentés et acquièrent des qualifications, par exemple sur les plates-formes de forage de la mer de Beaufort, et si vous examinez ce qui s'est produit en Alberta et aux États-Unis et dans d'autres pays encore où il y a eu une grande exploration pétrolière, beaucoup de ceux qui se spécialisent dans une profession veulent rester à tout prix dans cette profession, quels que soient les lieux où elle les mènera. Donc vous comprenez . . . Dans le cas de Terre-Neuve que nous discutons actuellement, cela peut nous paraître une excellente idée, à court terme, que de donner la préférence aux habitants de Terre-Neuve, mais que se passera-t-il quand tous se spécialiseront dans cette industrie et que la recherche pétrolière se fera ailleurs? Il me semble qu'à ce moment-là vous vous en mordrez les doigts.

Ce n'est pas le seul problème qui me préoccupe: ainsi voyez-vous, j'ai vécu et voyagé dans ce pays, j'ai eu le privilège de vivre, de voyager, de travailler dans toutes les régions de ce pays, dans une mesure que peu de Canadiens, probablement, ont connu; mais il est très fréquent pour les gens qui travaillent dans l'industrie minière d'avoir fait cette expérience. Or, il me semble que les gens qui gagnent leur vie dans les mines sont, avant tout, des Canadiens. Même s'ils vivent dans les Territoires du Nord-Ouest, en Ontario, ou en Alberta, le fait d'être Albertain ou Ontarien ne pose aucun problème. Mais je ne voudrais pas que la polarisation soit poussée plus loin, au sein de ce pays, et pour quelque raison que ce soit, et toute limitation de la liberté de mouvement de la main-d'œuvre me paraît une de ces chicaneries qui pourrait déchirer le pays. Je crois que nous ne devrions pas être aveugles sur ce point.

**Le vice-président:** Je suis d'accord avec vous, et je crois que 99 p. 100 des Canadiens partageraient votre opinion. Je crois que je dois intervenir à ce point pour mentionner que vous représentez une association qui, dans un mémoire, a loué la présence d'une certaine clause dans notre constitution. Ce fait a été inscrit dans les annales publiques, et je crois que . . . Vous voudrez sans doute que cette clause soit examinée en détail, par des spécialistes très avisés, car elle sera d'une importance cruciale pour nous tous, et toute disposition qui sera inscrite dans la constitution sera très difficile à modifier si le libellé en est mauvais, ou si les conséquences vont à l'encontre des intentions du législateur, beaucoup plus difficile à modifier que si elle se trouvait dans un statut. Je ne veux pas en dire davantage sur ce sujet. Je voulais élucider la question, et je crois que nous y avons réussi.

**M. Daniels:** Nous devrions peut-être officiellement dire que nous sommes en faveur de cette idée. Mais, si comme vous



[Text]

we have been had again. I appreciate the information and I will certainly follow up on it.

**The Vice-Chairman:** Thank you. We do have time constraints. The equipment and so on has to be dismantled and planes have to be caught later today. A great part of your brief, and in particular, your recommendations, are ones we have heard about earlier today. The new piece of information that stands out in my mind related to the college of mines, or to a mining college. You do not deal very specifically with current status, and I would like to know whether or not it is coming. You indicate there was a lot of planning and it went down the tube, or there was a bad period, but you give me some sense that there is a positive period that may be just emerging, and I would just like the details of that.

**Mr. Daniels:** Yes. We worked, for a number of years, in co-operation with the federal and territorial governments and we reached the point where we had a plan. We had an identified mine in the territories where we could incorporate a training school. We had a territorial election, and following that election, they became, instead of a willing partner, a somewhat unwilling partner in the venture. So, the whole thing fell into a state of non-activity, and the territorial government, now, of course, have come out to say—or the assembly—that they support the idea. I have not gone into specifics on purpose. We are prepared to negotiate with both levels of government. I think there are a number of things in the old plan that have to be reviewed again, simply because of changes that have taken place. So, it is open to discussion by us with both levels of government, and we are most eager to get on with that. We have flexibility.

**The Vice-Chairman:** I would be correct in concluding that a recommendation from this committee, to establish such a college somewhere in the country, would be desired by your industry and helpful to your industry.

**Mr. Daniels:** Absolutely.

**The Vice-Chairman:** Absolutely.

**Mr. Daniels:** Yes.

**The Vice-Chairman:** Can I just do one more thing and then turn it to John. I am going to take you back to the constitution for a minute. If you read the speeches in the House of Commons, and in particular, the speech by Mr. Broadbent, in which he lays out for the House of Commons the fact that his party has reached an agreement with the Liberal party of Canada to put in a resource clause, which now sits in the Constitution Act... He goes further, in that speech, to say that that kind of clause is necessary because he never wants to see in Canada again the situation where the owner of a resource, in this case a private company, can take a government to court when the government chooses to take the resource away from the private owner. That speech is the pre-condition for the clause and the clause is there, and I point that out to the Mining Association. All right?

[Translation]

dites, certaines choses nous ont échappé, nous avons été de nouveau trompés. Je vous remercie du renseignement et nous allons certainement y donner suite.

**Le vice-président:** Merci. Nous avons un horaire à respecter. Nous devons démonter tout le matériel et ensuite nous devons prendre l'avion. Une bonne partie de votre mémoire et notamment de vos recommandations ne nous sont pas étrangères puisque nous en avons entendu parler au cours de la journée. L'élément nouveau à mon sens a trait au collège des mines. Vous n'êtes pas très précis en ce qui concerne son statut actuel et je voudrais savoir si l'idée va se concrétiser ou non. Vous avez dit que l'on avait fait beaucoup de plans qui finalement n'ont servi à rien, que c'était une mauvaise période, cependant dans un certain sens vous m'avez laissé croire que l'on était sur le point de connaître une bonne période et je voudrais que vous m'en parliez davantage.

**M. Daniels:** Oui. Depuis quelques années nous avons collaboré avec le gouvernement fédéral et le gouvernement des Territoires pour mettre au point un plan. Nous avions envisagé d'adjoindre une école de formation à une mine des Territoires. Suite à des élections dans les Territoires, il s'est avéré qu'ils étaient moins enthousiastes pour devenir partenaires dans cette entreprise. Donc, les choses sont restées au point mort et le gouvernement territorial, ou plutôt l'assemblée territoriale dit maintenant qu'elle est en faveur de cette idée. Je n'ai pas voulu donner davantage de détails. Nous sommes prêts à négocier avec les deux paliers de gouvernements. Il y a à mon sens un certain nombre de choses dans l'ancien plan qui doivent être réétudiées, simplement à cause des changements qui sont intervenus. Donc, nous sommes ouverts à toute discussion avec les deux paliers de gouvernements et nous souhaiterions le faire le plus rapidement possible. Nous ne sommes donc pas intransigeants.

**Le vice-président:** Il serait donc exact de dire en conclusion que votre industrie désire, vu son utilité, que l'on crée un tel collège au pays; ce qui est également la recommandation du comité.

**M. Daniels:** Certainement.

**Le vice-président:** Certainement.

**M. Daniels:** Oui.

**Le vice-président:** Puis-je ajouter quelque chose et ensuite je donnerai la parole à John. Je vais vous reparler de la constitution un moment. Si vous regardez bien les discours qui sont faits à la Chambre des communes et notamment celui de M. Broadbent, dans lequel il explique à la Chambre que son parti est tombé d'accord avec le parti libéral du Canada pour insérer un article sur les ressources naturelles dans la Loi sur la constitution de... il va plus loin en disant que cette disposition est nécessaire car il ne veut plus jamais voir le Canada dans la situation où le propriétaire de ressources, dans ce cas une compagnie privée, engage des procédures contre le gouvernement si ce dernier prend la décision de ne plus l'approvisionner. Ce discours est la condition préalable à la disposition qui est insérée dans la constitution et je veux le faire remarquer à l'Association. D'accord?

*Texte]*

**Mr. Daniels:** I appreciate that information too. We spend a lot of time reading, but you guys turn out the material at a rate that we have difficulty keeping up with.

**The Vice-Chairman:** That is a particularly important piece of legislation—the Constitution Act—and it does affect your industry in its implication.

Mr. McDermid.

**Mr. McDermid:** The Northwest Territories Chamber of Mines is made up of groups of companies? Who are your members? How does that . . . ?

**Mr. Daniels:** Membership in the Chamber of Mines is open to mining companies, both operating and exploration companies, supply and service companies, also to individuals, albeit many of whom are independent prospectors, essentially, to anybody, who has an interest in mining and supports the concept of the basic concepts of the constitution, membership is available. I might say that a prospector who has a membership fee of ten dollars has the same voting powers as an operating mine who has an annual fee of twenty-five hundred dollars. It is one person, one vote. Our membership is approximately 200 corporations and individuals.

• 1720

**Mr. McDermid:** Does the chamber play any kind of a role in training?

**Mr. Daniels:** No. Not directly. The training within the industry is carried out primarily by the individual companies.

**Mr. McDermid:** Is the association satisfied with the amount of training that is going on with its membership?

**Mr. Daniels:** We have some members who are doing outstanding jobs, and we have other members whose level of activity leaves something to be desired.

**Mr. McDermid:** Do you try and bring the two together, as an association, as an interested group?

**Mr. Daniels:** Yes. Yes, we do. At the present time, we have, through a series of meetings, come up with a modular training concept that is generally accepted by the industry. The next step in this process is now underway, which is to bring all employers in the industry together and to try to get them to accept this modular-training concept that is in use, essentially by the bigger companies. The smaller ones . . . we encourage them to get into the game and show them how and where assistance is available and so on.

**Mr. McDermid:** Last question. I think you were here, earlier, when the local labour council, through Mr. Malloy, advocated a grant-levy system for training, which in effect would really affect the mining industry because that would probably be one of the areas that they would zero in on for a grant-levy systems. Has your association looked into this type of thing? If they have, are they in favour of it? If they have not, I might suggest they should.

**Mr. Daniels:** No. The answer to your question is "no," we have not looked into it. Today is the first time that I have heard it publicly advocated in the north, and, to my knowl-

*[Traduction]*

**M. Daniels:** Merci beaucoup pour le renseignement. Nous passons beaucoup de temps à lire, mais l'abondance des documents que vous nous avez fournis ne nous a pas permis de nous maintenir à flot.

**Le vice-président:** Cette législation est tout particulièrement importante—à savoir la Loi sur la constitution—car elle a certainement des retombées sur votre industrie.

M. Monsieur McDermid.

**M. McDermid:** La Chambre des mines des Territoires du Nord-Ouest se compose d'un groupe de compagnies? Quels en sont les membres? Comment . . . ?

**M. Daniels:** La Chambre des mines est ouverte à toutes les compagnies minières tant celles qui sont en exploitation que les compagnies de prospection, d'approvisionnement et de services et aussi aux individus, même si beaucoup d'entre eux sont des prospecteurs indépendants, donc tous ceux qui s'intéressent à l'exploitation minière et qui ne trouvent rien à redire aux concepts fondamentaux de la constitution peuvent en devenir membres. Je pourrais même dire qu'un prospecteur dont la cotisation est de \$10 a le même pouvoir qu'une mine en exploitation qui paye chaque année \$2,500. Chacun a donc le même poids. Nous comptons approximativement 200 sociétés et individus.

**M. McDermid:** La Chambre intervient-elle d'une façon ou d'une autre dans la formation?

**M. Daniels:** Non, pas directement. Dans l'industrie, la formation est assurée surtout par chaque société.

**M. McDermid:** L'Association est-elle satisfaite de la formation qui est faite par ces membres?

**M. Daniels:** Certains de nos membres font un travail extraordinaire, par contre, il y en a d'autres dont les efforts laissent à désirer.

**M. McDermid:** Essayez-vous de faire les deux ensembles, en tant qu'association, en tant que groupe intéressé?

**M. Daniels:** Oui. A l'heure actuelle, nous avons après plusieurs réunions mis sur pied un programme de formation modulaire qui a été accepté par l'industrie dans son ensemble. La prochaine étape est en cours, qui consiste à regrouper tous les employeurs et à essayer de leur faire accepter ce type de programme, dont se servent pour l'instant seulement, les grosses compagnies. Les plus petites . . . nous les encourageons à adopter le programme en leur disant où ils peuvent trouver de l'aide, etc.

**M. McDermid:** Une dernière question. Je crois que vous étiez parmi nous lorsque M. Malloy a préconisé l'adoption d'un système de subventions par prélèvement pour financer la formation, qui en réalité, aurait des retombées sur l'industrie minière, car ce secteur serait probablement l'un de ceux qui serait le plus mis à contribution. Votre association a-t-elle étudié cela? Est-elle en faveur d'un tel système? Si vous n'avez pas étudié le système, peut-être pourriez-vous le faire.

**M. Daniels:** Non. La réponse à votre question est négative. Nous n'avons pas étudié le système. Pour la première fois aujourd'hui, j'ai compris qu'on avait publiquement préconisé



[Text]

edge, discussion, within the industry, has been almost non-existent to this point. Now, I understand it operates in Europe in some countries there, but I am not familiar with the successes or failures or holes in it. So, anything I could say, for or against, would be speculative at this time.

**Mr. McDermid:** Fine. Thank you very much.

**The Vice-Chairman:** Thank you, Mr. Daniels.

**Mr. Daniels:** Well thank you, and welcome to Yellowknife.

**The Vice-Chairman:** We appreciate the welcome to Yellowknife. Unfortunately we have got to leave pretty quickly.

I would like the public record to show, in conclusion, the appreciation of the Members of Parliament for the staff, that left home on a Monday holiday, to be with us, and will not get back home until Saturday at some time. It has been a productive week and a busy week lots of airline miles and buses and all kinds of things, and not always in the most comfortable of circumstances, and we appreciate it and we would like the public record to show that. Thank you very much.

With that comment, I would like to declare the meetings in Yellowknife officially at an end, and I would hope it is not too long before we get back.

[Translation]

son adoption dans le Nord et à ma connaissance, au sein de l'industrie, les discussions à cet égard ont été jusqu'à présent presque nulles. Je crois que l'on s'en sert en Europe dans certains pays, mais je ne sais pas avec quel succès, et également quels pourraient en être les défauts. Donc, tout ce que je peux dire, pour ou contre, serait pour l'instant pure spéculation.

**M. McDermid:** Très bien. Merci beaucoup.

**Le vice-président:** Merci, monsieur Daniels.

**M. Daniels:** Merci beaucoup et soyez les bienvenus à Yellowknife.

**Le vice-président:** Nous y sommes sensibles. Malheureusement, nous allons devoir repartir rapidement.

Je voudrais en conclusion dire officiellement que les membres du Parlement ont été sensibles au fait que le personnel ait bien voulu travailler un lundi férié, sachant qu'ils ne rentreront chez-eux que samedi dans la journée. Cette semaine a été très productive et très occupée, émaillée de fréquents déplacements en avion et en autobus, et pas toujours dans les meilleures circonstances, sachez que nous y avons été sensibles, et nous tenions à vous le dire officiellement. Merci beaucoup.

Sur ce, prennent fin officiellement les réunions de Yellowknife et j'espère que nous reviendrons bientôt.

## APPENDIX "EMPL-45"

## DOME

## NORTHERN PARTICIPATION

## EMPLOYMENT AND TRAINING



BEAUFORT SEA OIL AND GAS AND THE NORTHERN PEOPLE



## APPENDICE «EMPL-45»

## DOME

## PARTICIPATION DES RÉSIDENTS DU NORD

## CRÉATION D'EMPLOIS ET FORMATION



LES RESSOURCES PÉTROLIÈRES ET GAZIÈRES DE LA MER DE BEAUFORT  
ET LES RÉSIDENTS DU NORD

## NORTHERN PARTICIPATION TRAINING AND DEVELOPMENT

### CONTENTS

1. OPERATIONS OVERVIEW
2. NORTHERN EMPLOYMENT—Policies, Programs, Progress  
Northern Employment, Comparison 1976-1981
3. NORTHERN TRAINING AND EMPLOYEE DEVELOPMENT:  
Overview  
Progress  
Appendix A
4. THE FUTURE: Overview, Requirements, Responsibilities
5. CONCLUSIONS AND RECOMMENDATIONS

### 1. OPERATIONS OVERVIEW OPERATIONS OVERVIEW

#### PEOPLE

Dome Petroleum Limited has been conducting exploratory drilling in the Beaufort Sea since 1976. A total of 400 people were directly employed in its first year of operation and as the company has expanded its drilling and support fleet and broadened the scope of the operation, the number of employees has increased to an expected 1,300 in 1981. From the outset, Dome initiated a policy of northern preferential hiring and the northern workforce employed in the operation has been 20 per cent.

#### DRILLING ACTIVITIES

Dome Petroleum Limited operates four drillships in the Beaufort Sea. Since its first season of operation in 1976, 22 wells have been drilled, 5 of which have been drilled to terminal depth and fully tested. Oil and gas have been found in all wells drilled to date, with significant oil discoveries made in the Kopanoar M-13 and Tarsuit A-25 wells. Drilling operations in the past five years have exceeded a cost of \$750 million with current annual operating costs running in excess of \$250 million.

#### ISLAND CONSTRUCTION

Dome has contracted three dredges used for construction of artificial islands. The Company has developed a design for an artificial island that extends the water depth for artificial islands for exploration in up to 40 metres of water. Construction of such an island for exploratory drilling has commenced at the Tarsuit and Kaglulik sites in approximately 22 metres and 27 metres of water respectively. These islands will also serve to test the concepts for future production from artificial islands.

#### OILSPILL RESEARCH

Research and development into the handling of an oilspill in the Arctic environment has taken place and the next technology and one of the greatest inventories of clean-up equipment

## PARTICIPATION DES RÉSIDENTS DU NORD FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

### TABLE DES MATIÈRES

1. APERÇU GÉNÉRAL DES ACTIVITÉS
2. CRÉATION D'EMPLOIS DANS LE NORD—Politiques, programmes, progrès  
Comparaison de la situation entre 1976 et 1981
3. FORMATION ET PERFECTIONNEMENT DES EMPLOYÉS DANS LE NORD:  
Aperçu général  
Progrès  
Annexe A
4. L'AVENIR: Aperçu général, besoins, responsabilités
5. CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

### 1. APERÇU DES ACTIVITÉS APERÇU GÉNÉRAL DES ACTIVITÉS

#### CRÉATION D'EMPLOIS

La Dome Petroleum Limited procède à des forages exploratoires dans la mer de Beaufort depuis 1976. Au total, 400 personnes ont été directement employées pendant la première année des travaux, et ce chiffre est censé atteindre 1,300 en 1981 étant donné que la société a accru sa flotte de forage et de soutien et a élargi la portée de ses activités. Dès le début, la société Dome s'est fixée comme politique d'engager de préférence des résidents du Nord, ce qui explique qu'ils représentent 20 p. 100 des employés travaillant dans le Nord.

#### FORAGE

La Dome Petroleum Limited exploite quatre navires de forage dans la mer de Beaufort. Depuis le début des travaux en 1976, 22 puits ont été forés dont cinq ont atteint la profondeur maximale et ont fait l'objet de tous les essais requis. On a découvert du pétrole et du gaz naturel dans tous les puits forés jusqu'ici. Les gisements de pétrole les plus importants ont, par ailleurs, été découverts aux puits Kopanoar M-13 et Tarsuit A-25. Le coût des opérations de forage effectuées au cours des cinq dernières années excède \$750 millions et les frais d'exploitation annuels dépassent \$250 millions.

#### CONSTRUCTION D'ÎLES

La société Dome a retenu les services de trois dragues en vue de la construction d'îles artificielles. Selon les plans établis par la société, il est possible d'aménager des îles artificielles dans des eaux d'une profondeur d'au plus 40 mètres qui serviront de base pour les travaux de prospection. On vient d'entreprendre la construction d'une île de ce genre à Tarsuit et à Kaglulik dans des eaux d'une profondeur d'environ 22 et 27 mètres respectivement. Il sera aussi possible de procéder sur ces îles à des essais de production.

#### RECHERCHES SUR LES DÉVERSEMENTS DE PÉTROLE

Dans le cadre des travaux de recherche et de développement menés afin d'établir les mesures à prendre en cas de déversement de pétrole dans l'Arctique, la société Dome a mis au



has been gathered for Dome's Beaufort Sea operation. In excess of \$3.5 million has been invested by Dome and an additional \$1.5 million invested by the Canadian Coast Guard to ensure that sufficient equipment is available should an emergency occur. Dome has also invested \$3 million in the past two years in research and development programs for oilspill clean-up techniques. A trained response team consisting primarily of Northerners is ready to act on any type of incident.

## SUPPORT SERVICES

Dome operates a support base camp accommodating 350 people in Tuktoyaktuk. In 1981 Dome plans to expand its support base service by developing an island area at McKinley from material dredged for the winter basin, constructing dock and storage facilities and using a 120 man floating camp.

## MARINE SUPPORT

Dome has an existing fleet of seven icebreaking supply boats, two specialty vessels and three barges. An experimental Class 4 icebreaker was constructed in 1979 used for research programs and for early season breakout and late season drilling. New vessels are being constructed and joining the fleet in 1981: a new icebreaking supply boat, a new high speed tender boat for moving personnel and specialty items, two anchor handling tugs and two standby boats, and a specialty floating drydock is being constructed in Japan to arrive in the Beaufort Sea in late 1981.

## CANADIAN BENEFITS

Dome is confident that there are sufficient oil reserves and technological development to allow initial production to begin by 1985. Dome estimates that continued exploration and development in the Beaufort Sea could lead to expenditures of \$40 billion by 1990, with the majority of this expenditure being in Canada. Significant benefits are occurring in the North giving northern people a major opportunity to achieve their goals both materially and culturally. Northern people have played a very important role in supporting Dome's Beaufort Sea program through their willingness to work and provide services.

### 2. NORTHERN EMPLOYMENT NORTHERN EMPLOYMENT PROGRAM

#### *Objective*

—To involve Northern residents who wish to participate in Dome's current Beaufort Sea exploration program and the future oil and gas development plans by offering an acceptable balance of employment amongst communities, ethnic groups, and female residents of the Beaufort Sea, MacKen-

point les techniques les plus modernes dans ce domaine et sur les lieux mêmes d'exploitation un matériel de nettoyage imposant. La société Dome a investi plus de \$3.5 millions et la Garde côtière canadienne \$1.5 millions afin de s'assurer que les équipes de nettoyage disposent du matériel nécessaire en cas d'urgence. La Dome a aussi investi \$3 millions au cours des deux dernières années dans les programmes de recherche et de développement portant sur les méthodes de nettoyage des déversements de pétrole. Une équipe de spécialistes expérimentés se composant principalement de résidents du Nord est prête à intervenir en cas de désastre.

## SERVICES DE SOUTIEN

La société Dome exploite à Tuktoyaktuk un camp de soutien où travaillent 350 employés. En 1981, elle compte agrandir ses services de soutien en construisant une île à McKinley avec les résidus de la drague provenant du bassin d'hiver, construire un quai et un entrepôt et aménager un camp flottant pouvant abriter 120 hommes.

## SOUTIEN MARITIME

La flotte actuelle de la société Dome compte sept brise-glaces-ravitailleurs, deux navires spéciaux et trois péniches. Un brise-glace expérimental de classe 4 a été construit en 1979 et affecté aux programmes de recherche, au bris de glaces au printemps et au forage de fin de saison. De nouveaux navires sont actuellement en voie de construction et se joindront à la flotte en 1981: un brise-glaces-ravitailleur, un nouveau navire transbordeur de haute vitesse destiné à transporter du personnel et des produits spéciaux, deux remorqueurs affectés aux manœuvres d'ancre et deux navires de réserve. Par ailleurs, une cale sèche flottante spéciale est en voie de construction au Japon et devrait arriver dans la mer de Beaufort vers la fin de 1981.

## AVANTAGES POUR LE CANADA

Compte tenu des réserves pétrolières de la région et des progrès technologiques réalisés, la société Dome est convaincue que la production pourra commencer d'ici 1985. D'après ses prévisions, les activités d'exploration et de développement dans la mer de Beaufort entraîneront sans doute des dépenses de l'ordre de \$40 milliards d'ici 1980. La majorité de ces dépenses seront engagées au Canada. Les avantages énormes qui découlent de ces travaux constituent pour les résidents du Nord une occasion unique d'atteindre leurs objectifs matériels et culturels. Leur participation active et suivie au programme d'exploration de la société a d'ailleurs joué un rôle de premier plan dans la mise en valeur des ressources pétrolières et gazières de la mer de Beaufort.

### 2. CRÉATION D'EMPLOIS DANS LE NORD PROGRAMME DE CRÉATION D'EMPLOIS DANS LE NORD

#### *Objectif*

—Intéresser les résidents du Nord qui le désirent au programme d'exploration et d'exploitation des ressources pétrolières et gazières de la mer de Beaufort mis en œuvre par la société Dome, en offrant une répartition équitable des emplois créés entre les collectivités, les groupes ethniques et

zie Delta regions, and the remaining N.W.T. and Yukon Territories.

les femmes de la mer de Beaufort, des régions du delta du MacKenzie et des autres régions des Territoires du Nord-Ouest et du Territoire du Yukon.

#### *Practices:*

- Dome directly employs the marine, drilling, dredging, and support service personnel and requires its sub-contractors to employ Northern residents in their operations.
- Dome employs a Northern Employee Relations Office to recruit, hire, counsel, and co-ordinate training programs for Northern residents hired into the operation. That person is assisted by other on-site crew managers from the Employee Relations staff.
- Dome operates a job rotation schedule enabling the employees to fly directly from their home community to the operational work site on a regular schedule.
- Dome strives to maintain a 20 per cent ratio of Northern employees to the overall workforce while striving to develop more skills and job progression amongst Northerners.
- Dome works with Government, local communities, and company operations personnel to develop off-season and on-the-job training programs to meet the needs of the company, the individual, and the communities.
- Dome provides orientation seminars for its supervisory personnel to develop an appreciation and understanding of the Northern employees culture and heritage.
- Dome grants leaves-of-absence for Northern employees wishing to continue their traditional lifestyle of hunting and fishing.
- Dome assists with support facilities such as a banking service and Day Care Centre in Tuk
- Dome provides money management programs for its employees through its company share saving plan and end-of-season bonus plans.

#### *Progress*

Each year that the company operates in the Beaufort Sea, the Northern Employment Program is more successful: more Northerners are employed and fill more skilled and semi-skilled positions; more Northerner employees stay on the job over a longer period of time; and a higher number of Northern employees complete the season and receive end-of-season bonuses. The previous five years of operation have provided valuable experience and training which has resulted in a more stabilized northern workforce. (The attached table indicates the progress which has been made.)

#### *Pratique de la société Dome:*

- La société engage directement le personnel affecté aux opérations maritimes, au forage, à la drague et aux services de soutien et exige de ses sous-traitants qu'ils emploient des résidents du Nord.
- Elle a recours aux services d'un Bureau des relations avec les employés du Nord pour recruter et engager des résidents du Nord et coordonner les programmes d'orientation et de formation à leur intention. D'autres chefs d'équipes appartenant à ce Bureau sont chargés, sur les lieux, d'aider l'agent des relations avec les employés à s'acquitter de ses fonctions.
- Elle permet à ses employés de travailler par roulement, lesquels peuvent ainsi visiter régulièrement leur famille.
- Elle cherche à s'assurer qu'au moins 20 p. 100 de ses employés sont des résidents du Nord tout en s'efforçant d'élargir leurs perspectives professionnelles.
- Elle collabore avec le gouvernement, les communautés locales et son personnel d'exploitation pour élaborer, en fonction des besoins de la société, des particuliers et des collectivités, des cours de formation qui peuvent être dispensés en cours d'emploi ou pendant la saison morte.
- Elle organise des ateliers d'orientation à l'intention de son personnel d'encadrement afin de leur permettre de mieux comprendre et de mieux apprécier la culture et le patrimoine des résidents du Nord.
- Elle accorde aux employés souhaitant s'adonner à leurs activités traditionnelles de chasse et de pêche l'autorisation de s'absenter.
- Elle collabore à l'aménagement de certains services de soutien comme les services bancaires et une garderie de jour à Tuk.
- Elle offre à ses employés la possibilité de participer à des plans d'épargne par l'entremise du plan d'achat d'actions de la société et des programmes de gratifications de fin de saison.

#### *Progrès*

Chaque année, la société Dome se réjouit des progrès réalisés au plan de la création d'emploi dans le Nord. La société engage de plus en plus de résidents du Nord pour des emplois spécialisés et semi-spécialisés et davantage de résidents du Nord conservent leur emploi plus longtemps. Un plus grand nombre d'entre eux terminent la saison et touchent la gratification de fin de saison. Au cours des cinq dernières années, la population active du Nord s'est stabilisée en raison de l'expérience et de la formation qu'elle a acquises. (Le tableau ci-joint illustre les progrès réalisés à cet égard.)



## NORTHERN EMPLOYMENT

## Comparison 1976 to 1981

	1976	1977	1978	1979	1980	Forecast 1981
1. Total number of Northerners hired:	127	194	181	224	338	360
Skilled	6	19	33	66	86	
Semi-Skilled	16	58	50	47	86	
Unskilled	105	117	102	111	166	
2. Number of Regular Full-Time Positions:	76	97	98	130	194	230
Skilled	6	19	21	40	63	
Semi-Skilled	16	34	28	29	51	
Unskilled	45	38	36	61	80	
3. Completed the Season: (Received season completion bonuses)	35	73	83	120	145	
Resignations	—	66	63	57	90	
Released	—	35	19	25	43	
Casual lay-offs	—	14	0	18	15	
Other	—	—	20	0	0	
(Still employed, Nov. 20)					42	
4. Female Employees	16	26	33	38	44	55
(Completed season)						32
5. Total Man-Days Worked	4,650	13,540	14,718	16,718	17,991	22,000
6. Total Employment Income: (to the nearest million)	\$ .400	\$ .800	\$ 1.150	\$ 2.050	\$ 3.500	\$ 5.500

## CRÉATION D'EMPLOIS DANS LE NORD

## Comparaison de la situation entre 1976 et 1981

	1976	1977	1978	1979	1980	Prévisions pour 1981
1. Nombre total de résidents du Nord engagés:	127	194	181	224	338	360
Ouvriers spécialisés	6	19	33	66	86	
Ouvriers semi-spécialisés	16	58	50	47	86	
Manœuvres	105	117	102	111	166	
2. Nombre de postes ordinaires à temps plein:	76	97	98	130	194	230
Ouvriers spécialisés	6	19	21	40	63	
Ouvriers semi-spécialisés	16	34	28	29	51	
Manœuvres	45	38	36	61	80	
3. Employés ayant terminé la saison: (ayant touché la gratification de fin de saison)	35	73	83	120	145	
Démissions	—	66	63	57	90	
Congédiements	—	35	19	25	43	
Mises à pied sporadiques	—	14	0	18	15	
Autres	—	—	20	0	0	
(Employés encore en fonction au 20 novembre)					42	
4. Employées	16	26	33	38	44	55
(Ayant terminé la saison)					32	
5. Nombre total de jours-hommes de travail	4,650	13,540	14,718	16,718	17,991	22,000
6. Revenu total d'emploi: (chiffre arrondi au million le plus près)	\$ .400	\$ .800	\$ 1.150	\$ 2.050	\$ 3.500	\$ 5.500

### 3. NORTHERN TRAINING AND EMPLOYEE DEVELOPMENT NORTHERN TRAINING AND EMPLOYEE DEVELOPMENT

#### Overview

Since the arrival of the first drillship in the Beaufort Sea, in 1976, Dome Petroleum has required an ever increasing number of employees with job skills capable of conquering the industrial challenges inherent in the search for oil and gas in the Beaufort Sea.

Because of the nature of this pioneer technological venture, it has been necessary to develop many special and unique skills within the employee group who work in the Drilling, Marine, Shorebase support, and Dredging Divisions which comprise Dome's Beaufort Operations. (See Appendix A.)

In developing employee skills and competencies, a full spectrum of training programs has been used. Employees have been taught in the conventional manner at technical institutions and industrial training centres. Special in-house programs have been developed to provide "on-the-job" training of personnel by those who possess greater experience and skill. Courses have been "tailored" to meet the unique technical needs of the company and of the employees and have been conducted where and when necessary to cope with an unfolding Beaufort technological scenario.

Recognizing the mutual benefits to both the employee and the Company to be realized through the development of a skilled and stable Northern workforce, special efforts have been made to address the specific needs of the Northern employee in regard to training and job-competency growth. These efforts have resulted in a "foundation" of well-trained and competent Northern Employees who have continued to acquire new skills and who have grown with the operation and contributed to the success of this Northern Development of the Beaufort. Training programs are continuously being developed and expanded to assure Northern Employees an over-increasing role within our Company and a secure and challenging career as they participate in the Beaufort Sea Development.

#### OBJECTIVES OF NORTHERN EMPLOYEE DEVELOPMENT AND TRAINING

##### OBJECTIVES

To develop a broad base of competently trained northern employees to meet our operational requirements at all levels of responsibility within Dome's Beaufort activities

To meet that major objective, it is necessary to achieve several prerequisite goals in the training of northern employees and prospective employees from the region.

To foster an improvement in the degree to which prospective northern employees meet minimal necessary standard of educational preparation prior to entering industrial training programs.

### 3. FORMATION ET PERFECTIONNEMENT DES EMPLOYÉS DANS LE NORD FORMATION ET PERFECTIONNEMENT DES EMPLOYÉS DANS LE NORD

#### Aperçu général

Depuis l'arrivée du premier navire de forage dans la mer de Beaufort en 1976, la Dome Petroleum a eu besoin d'un nombre accru d'employés possédant les compétences professionnelles leur permettant de relever les défis industriels liés à la recherche du pétrole et du gaz naturel dans la mer de Beaufort.

Comme la société fait œuvre de pionnier dans ce domaine technologique, elle s'est vue obligée de développer de nombreuses compétences spéciales et particulières chez les employés des divisions du forage, des opérations maritimes, du soutien côtier et de la drague. (Voir annexe A.)

Pour y parvenir, la société a mis en œuvre tout un éventail de programmes de formation. Les employés ont acquis leur expérience dans les établissements techniques et dans les centres de formation industrielle. Afin d'offrir au personnel la chance de se perfectionner en cours d'emploi, des employés d'expérience ont également mis au point des programmes maison spéciaux. Des cours qui ont été adaptés aux besoins techniques particuliers de la société et de ses employés ont été dispensés aux endroits et au moment opportuns pour faire face à l'émergence d'un scénario technologique dans la mer de Beaufort.

Consciente des avantages que retireraient tant ses employés qu'elle-même du développement d'une main-d'œuvre qualifiée et stable dans le Nord, la société Dome Petroleum a consenti des efforts particuliers afin de répondre aux besoins de formation et de perfectionnement de ses employés dans le Nord. Ces efforts se sont traduits par la constitution d'un noyau d'employés compétents et qualifiés qui ont continué à se perfectionner et qui contribuent au succès du développement du Nord par l'exploitation des ressources de la mer de Beaufort. La société adapte continuellement ses programmes de formation afin de permettre aux résidents du Nord qui participent au projet de mise en valeur des ressources de la mer de Beaufort de jouer un rôle sans cesse plus actif et de poursuivre une carrière intéressante et stable au sein de la compagnie.

#### OBJECTIFS DE LA FORMATION ET DU PERFECTIONNEMENT DES EMPLOYÉS DANS LE NORD

##### OBJECTIFS

Constituer dans le nord un important réservoir d'employés bien formés pour répondre à tous les besoins d'exploitation de la société Dome dans la mer de Beaufort.

Pour atteindre cet important objectif, il convient de satisfaire à certaines exigences préalables sur le plans de la formation des résidents du nord et des employés éventuels de la région.

Favoriser le relèvement du niveau de scolarité minimal des employés éventuels dans le nord avant leur inscription à des programmes de formation industrielle.



To structure the content and the methods of instruction to recognize the cultural differences of native northern industrial trainees engaged in job training but to do so without compromising the industrial standards set for such training programs.

To foster the provision of social and cultural support services that can facilitate commitment by northern employees to training and career development, without inordinate sacrifice of essential and intrinsic "way-of-life" values.

To broaden the understanding and acceptance by prospective employees of the nature of the responsibilities, rewards, and impact of working within an industrial setting and to train and develop career personnel aware of these factors so basic to employment.

### *Progress*

1. In 1976 there were 15 Northern employees taking formal training to become more skilled at their jobs. Last season, just five years later, there were over 100 Northerners on formal training course at recognized institutions over the winter months.

2. In 1979 there were no systematic on-the-job training programs as a part of the day-to-day work environment for employees. Last season, the Company introduced the Drill Crew Training Program which is available to Northern drilling personnel.

3. Northern employees will be able to participate in on-the-job training programs for marine personnel and for yard crew.

4. Over the winter of 1980-81, Dome Petroleum provided the use of Tuk Base for the training of Northern employees in Heavy Equipment Operation, Basic Office Practices, and Nautical Basics. This was a co-operative effort between Government and industry and was very successful as a pilot project likely to be continued. It provided industrial training for local residents in a location near their homes.

5. Over this winter, Dome employed a work counsellor to assist new Northern graduates of the Office Practices course obtain and adapt successfully to their jobs in order to begin lasting careers in the field at the conclusion of initial training.

6. A human-relations advisor has been employed and has begun establishment of a career counselling program to provide direction and guidance to Northern employees in respect to their career training needs.

7. Northern employees are actively participating in vocational training on-the-job, and at vocational institutes, and are moving into more responsible and skilled positions at a faster rate. In 1980 fully one half of Northerners employed by Dome held skilled or semi-skilled positions. In our first season only 20% possessed such skills.

8. A drill crew training centre is being established in Calgary to train personnel for competencies and knowledge needed in the northern drilling operations of Dome.

Organiser le programme et les méthodes d'enseignement utilisés dans le cadre du programme de formation industrielle en fonction de la culture des stagiaires autochtones à la formation sans nécessairement abaisser les normes industrielles établies à l'égard de ces programmes.

Favoriser la prestation de services de soutien sociaux et culturels susceptibles d'inciter les employés des régions du nord la formation et au perfectionnement professionnels sans les obliger à sacrifier inutilement leurs valeurs traditionnelles.

Inculquer aux employés éventuels le sens des responsabilités, des avantages et des inconvénients inhérents au travail dans un milieu industriel et former et perfectionner un personnel de carrière qui soit conscient de l'importance de ces facteurs si fondamentaux.

### *Progrès*

1. En 1976, quinze résidents du Nord étaient inscrits à un programme de formation en vue d'acquérir une spécialisation. A peine cinq ans plus tard, plus de 100 résidents du Nord suivaient, pendant la saison d'hiver, des cours de formation dans des établissements reconnus.

2. En 1979, il n'existait pratiquement pas de programme de formation en cours d'emploi à l'intention des employés. La saison dernière, la société a lancé dans le Nord un programme de formation des équipes de forage, auquel peuvent participer des employés de forage résidents du du Nord.

3. Les employés résidents du Nord pourront participer à des programmes de formation en cours d'emploi destinés au personnel maritime et aux équipes des chantiers navals.

4. Pendant la saison d'hiver 1980-1981, la Dome Petroleum a mis la base Tuk à la disposition de ses employés du Nord pour qu'ils y suivent des cours d'opérateurs d'équipement lourd, de pratiques élémentaires de bureau et d'initiation aux techniques nautiques. Ce projet-pilote qui a connu beaucoup de succès et qui poursuivra sans doute ses activités est le fruit de la collaboration du gouvernement et de l'industrie. Il a permis aux résidents locaux de suivre des cours de formation industrielle dans des établissements à proximité de leur foyer.

5. L'hiver dernier, la société Dome a retenu les services d'un orienteur professionnel pour aider les diplômés autochtones du cours de pratiques de bureau à obtenir un emploi et à s'y adapter avec succès, leur permettant ainsi de poursuivre une carrière dans ce domaine.

6. La société a aussi retenu les services d'un conseiller en relations humaines qui a été chargé d'élaborer un programme d'orientation professionnelle afin de répondre aux besoins de formation des employés dans le Nord.

7. Les employés dans le Nord participent activement à la formation professionnelle en cours d'emploi suivent aussi des cours dans des établissements. Ils accèdent, à un rythme plus accéléré, à des postes plus spécialisés comportant davantage de responsabilités. En 1980, la moitié des résidents du Nord employés par la société Dome occupaient des postes spécialisés ou semi-spécialisés. La première année, seulement 20% d'entre eux possédaient une spécialisation quelconque.

8. On procède actuellement à la création à Calgary d'un centre de formation des membres d'équipes de forage pour qu'ils acquièrent les connaissances nécessaires aux opérations de forage dans le Nord.

## APPENDIX A

**TRAINING AND EXPERIENCE NEEDED TO PERFORM COMPETENTLY  
JOBS RELATED TO DOME'S BEAUFORT OPERATIONS**

**DOMe TRAINING FOR MARINE PERSONNEL  
(abbreviated summary)**

MARINE	UNSKILLED	SEMI-SKILLED	TECHNICAL	PROFESSIONAL
EDUCATION ENTRY LEVEL	Little or no schooling	1-5 years on the job training & some marine institute trng.	5-10 years on the job. Must meet MOT standards. 2-3 yrs. post secondary.	High School grad. & 4-6 years of marine schooling*
JOB DESCRIP- TION OR TYPE	Messperson, Engine Room Assistant, Junior Seaman	4th, 3rd Mates, Engineers, Assistant Cooks	Bake & Cooks, 2nd, 1st Mates, 2nd Engineers	Captain, Chief Engineer, Chief Steward
SEA-TIME MANDATORY EXPERIENCE	None necessary to start	Sea-time is regulated by the Department of Transport—Ottawa 21 months.		
DOMe TRAINING FOR MARINE CAREERS INCLUDES	Competency based on-the-job systematic training	FOR JOB PROGRESSION ALL MARINE PERSONNEL INVOLVED		
	Basic Nautical Training in winter (Tuk Tech)	Sea-going Nautical Training off west & east coasts (Dave Pease)	Special Technical Training in-house	Special in-house training in management skills decision-making
Financial Educational Assistance grants help trainees to off-set costs of marine M.O.T. Institute training.				
*Approximately 10 years at sea.				



## ANNEXE A

**FORMATION ET EXPÉRIENCE NÉCESSAIRES POUR EXÉCUTER  
AVEC COMPÉTENCE DES TRAVAUX RELIÉS AUX OPÉRATIONS  
DE LA SOCIÉTÉ DOME DANS LA MER DE BEAUFORT**

**FORMATION OFFERTE PAR LA SOCIÉTÉ DOME AU PERSONNEL  
MARITIME  
(sommaire abrégé)**

EMPLOYÉS MARITIMES	MANŒUVRES	EMPLOYÉS SEMI-SPECIALISÉS	EMPLOYÉS TECHNIQUES	EMPLOYÉS PROFESSIONNELS
NIVEAU D'INSTRUCTION INITIAL	Aucune exigence en ce qui concerne les études	De 1 à 5 ans de formation en cours d'emploi et certains cours de l'Institut maritime	De 5 à 10 années en cours d'emploi. Répondre aux exigences du MDT. De 2 à 3 années d'école secondaire	Diplôme d'études secondaires et de 4 à 6 ans d'études à l'Institut maritime
DESCRIPTION DE FONCTIONS OU TYPE D'EMPLOI	Mousse de carré, adjoint du compartiment des machines, matelot subalterne	4 <sup>e</sup> et 3 <sup>e</sup> officier, mécanicien, aide-cuisinier	Pâtissier et cuisinier, 2 <sup>e</sup> et 1 <sup>er</sup> officier, 2 <sup>e</sup> mécanicien	Capitaine, mécanicien en chef, steward en chef
EXPÉRIENCE ET TEMPS DE SERVICE EN MER OBLIGATOIRES	Aucune expérience préalable exigée	L'expérience exigée est prescrite par le ministère des Transports à Ottawa, 21 mois		
FORMATION OFFERTE PAR LA SOCIÉTÉ DOME DANS LE DOMAINE MARITIME	Formation en cours d'emploi menant à un diplôme	TOUT LE PERSONNEL MARITIME PARTICIPE AUX PROGRAMMES DE PERFECTIONNEMENT		
	Formation maritime de base en hiver (Institut technique de Tuk)	Formation maritime au large de la côte est et de la côte ouest (Dave Pease)	Cours maison de formation technique spéciale	Cours maison de formation spéciale en gestion et prise de décisions

Les stagiaires reçoivent une aide financière pour les aider à défrayer le coût de leur formation maritime à l'Institut du ministère des Transports.

\*Environ 10 ans de service en mer.

**DOMe TRAINING FOR DRILLING PERSONNEL**  
(abbreviated summary)

DRILLING	UNSKILLED	SEMI-SKILLED	TECHNICAL	PROFESSIONAL
EDUCATION ENTRY LEVEL	Little or no schooling	1-2 years of on-the-job training experience	Apprentice 4 years Grade 11 & Exp.	8-10 years on the job or 2-4 years college.
JOB DESCRIPTION OR TYPE	Roustabout, Floorman, Asst. Crane Operator	Pumpman, Derrickman	Driller, Rig Mechanic, Rig Electrician, Mud Engineer	Toolpusher, Rig Superintendent, Drilling Engineer
DOMe TRNG. JOB PROGRESSION INCLUDES	Competency based on the job systematic training	FOR ALL PROGRESSION ALL RIG PERSONNEL INVOLVED		

Petroleum Industry Training Services (P.I.T.S.)  
Training provided for all personnel.

NOTE: Competency-based on-the-job training programs have been developed and are available to all employees regardless of educational background while they are working for Dome Petroleum in the departments shown on these charts. Training is carried out in a systematic and effective manner while employees are on the job. All experienced workers have a part to play in the training of those less experienced under the direction of department managers and experienced industrial training supervisory staff. SIMILAR PROGRAMS ARE IN PLACE FOR THE SHOREBASED SUPPORT PERSONNEL AND WILL BE DEVELOPED FOR THOSE ENGAGED IN THE DREDGING OPERATION.

#### Drill Crew Training Centre

Such a centre is under development in Calgary and will facilitate training of Northerners specific to the skills and knowledge required in Dome's Beaufort operations.

#### 4. THE FUTURE

##### Overview

There have been numerous reports prepared over the past few years forecasting critical shortages of qualified manpower in Canada, and in particular, Western Canada. A recent report (October 1980) prepared for the Canadian Council of Professional Engineers identifies major energy related projects to be underway in Canada during the 1980's and 1990's. The total capital cost of these projects is estimated at \$205 billion. The report states that about \$55 billion of the total Canadian expenditures will be for Northern Frontier Projects. Only one region of Canada is estimated to have greater expenditures. The Province of Alberta is estimated at \$65 billion.

#### 4. L'AVENIR

##### Aperçu général

On a prédit, dans nombre de rapports préparés au cours des dernières années, des pénuries critiques de la main-d'œuvre spécialisée au Canada, et en particulier, dans l'Ouest canadien. Un récent rapport (octobre 1980) rédigé pour le Conseil canadien des ingénieurs professionnels identifie les principaux projets énergétiques qui seront entrepris au Canada au cours des décennies 1980 et 1990. Le coût d'immobilisation total de ces projets est évalué à \$205 milliards. Le rapport précise qu'environ \$55 milliards des dépenses canadiennes globales, seront consacrés au projet de la lisière du grand Nord. On ne prévoit des dépenses plus importantes que pour la province de l'Alberta, soit \$65 milliards.



**FORMATION OFFERTE PAR LA SOCIÉTÉ DOME AU  
PERSONNEL DE FORAGE  
(sommaire abrégé)**

SONDEURS	MANŒUVRES	EMPLOYÉS SEMI-SPÉCIALISÉS	EMPLOYÉS TECHNIQUES	EMPLOYÉS PROFESSIONNELS
NIVEAU D'INSTRUCTION INITIAL	Aucune exigence en matière d'études	De 1 à 2 ans de formation et d'expérience en cours d'emploi	Programme d'apprentissage de 4 années. Diplôme de 11 <sup>e</sup> année et expérience	De 8 à 10 ans d'expérience ou de 2 à 4 années d'études collégiales
DESCRIPTION DE FONCTIONS OU TYPE D'EMPLOI	Contremaître de production. Ouvrier de plancher. Aide-opérateur de grue	Pompiste. Accrocheur	Sondeur, mécanicien de tour de forage, électricien de tour de forage, ingénieur des boues	Chef de chantier de forage. Surveillant de tour de forage. Ingénieur de forage
FORMATION EN COURS D'EMPLOI OFFERTE PAR LA SOCIÉTÉ DOME	Formation systématique en cours d'emploi menant à un diplôme	TOUT LE PERSONNEL DE FORAGE PARTICIPE AUX PROGRAMMES DE FORMATION		

Services de formation de l'industrie pétrolière (S.F.I.P.)  
Formation offerte à tout le personnel.

**REMARQUE:** Tous les employés au service de la société Dome Petroleum dans les départements figurant aux tableaux ci-dessus peuvent participer à des programmes de formation en cours d'emploi menant à un diplôme quel que soit leur niveau d'études. La formation est dispensée en cours d'emploi de façon systématique et efficace. Tous les travailleurs expérimentés ont un rôle à jouer dans la formation des employés moins expérimentés sous la direction des gestionnaires du département et d'un personnel d'encadrement spécialisé en formation industrielle. **DES PROGRAMMES ANALOGUES SONT OFFERTS AU PERSONNEL DE SOUTIEN BASÉ SUR LA TERRE FERME ET SERONT MIS AU POINT POUR CEUX QUI PARTICIPENT AUX OPÉRATIONS DE DRAGUE.**

Centre de formation des membres des équipes de forage

On est actuellement en train de créer un centre de ce genre à Calgary qui permettra aux résidents du Nord d'acquérir les connaissances et les aptitudes nécessaires pour participer efficacement aux opérations de la société Dome dans la mer de Beaufort.

Using guidelines provided by Statistics Canada, Structural Analysis Division, that 40 man years of direct, indirect and induced employment are created for each \$1 million of expenditure, it is apparent that the demand for labour in the Northern Frontier Regions will far exceed the supply. It is estimated in the Beaufort Sea/McKenzie Delta Development Plan that Gulf, Esso and Dome will have about 6,000 employees by 1985. Because of this large workforce there will be employment opportunities for all Northern residents who desire to work in these developments.

En se servant des lignes directrices fournies par la division de l'analyse structurelle de Statistique Canada voulant que 40 années-personnes d'emploi direct, indirect ou induit sont créées pour chaque million de dollars, il devient évident que la demande en main-œuvre dans la lisière du grand Nord dépasseront largement le nombre de travailleurs disponibles. On prévoit que les sociétés Gulf, Esso et Dome, dans le cadre du programme de développement de la mer de Beaufort et du delta McKenzie, emploieront environ 6,000 personnes d'ici 1985. En raison de cet important effectif, il y aura des perspectives d'emploi pour tous les résidents du Nord qui désirent travailler à ces projets.

## Requirements

The skills required for developments of this magnitude will vary from very specialized engineering and scientific skills to the more routine labour type skills. Many of the skills required for the Beaufort Project are not available in Canada. We will undoubtedly have to continue to recruit specialized skills from outside Canada for the next several years.

Through Dome's training and work programs, we are ensuring that new skills and technical knowledge are being transferred to Canadians. The net result of this transfer of skills will be a high level of expertise and "know-how" added to the Canadian workforce. Also, there are considerable skills and expertise in Southern Canada which, over a period of time, can be and will be transferred to Northern residents.

If the questions are, "Will industry have jobs for Northern residents?" the answer is "Yes". "Is industry willing to train and develop Northern residents?" the answer is "Yes". Policies and programs are established to ensure that northern involvement continues.

Industry is now developing a detailed "Manpower Plan and Delivery System" in conjunction with the engineering scenarios for development, which will be submitted to the various government levels in order to identify the gaps of supply and demand.

## Responsibilities

It is necessary that the industrial experience be continued to give Northern people both the skills and hope of coping with the future. The most serious affliction in the Western Arctic is a lack of motivation by the young to become educated. Cause of this attitude is undoubtedly complex and a solution difficult, but it reflects in the lack of confidence that Northerners have the opportunities to compete in our society even if educated.

Dome Petroleum believe that there will be ample opportunity for Northern residents to compete in our society. We are endeavouring to convey this message to the residents of the North. We believe it will take time to build up a confidence with the people affected by development of the Northern region. We encourage Northern residents to participate in industrial development and the opportunities that prevail. We also encourage Northerners to take the initiative now to use the existing training and educational facilities that are available to them to prepare themselves for the opportunities which development can offer.

Government as well is responsible for ensuring that the types of education systems that are being offered in the North meet the needs of the individuals, the communities, and industry.

As in all new undertakings, there is much to be learned. Dome is optimistic of the future of the Northern people.

## Besoins

Les compétences nécessaires pour des projets de cette envergure varieront de l'ingénierie très spécialisée et des connaissances scientifiques aux compétences plus courantes de manœuvres. Un bon nombre des spécialistes nécessaires pour le projet de Beaufort ne sont pas disponibles au Canada. Nous devons sans aucun doute continuer à recruter des travailleurs spécialisés à l'extérieur du Canada pendant plusieurs années à venir.

Grâce à ses programmes de travail et de formation, la société Dome Petroleum voit à ce que des nouvelles connaissances techniques soient transférées aux Canadiens. Ce transfert de connaissances se traduira par un relèvement du niveau de compétence et de connaissances au sein de la population active canadienne. Il y a également des compétences et connaissances considérables dans le sud canadien qui, après une certaine période, pourront être et seront transférées aux résidents du Nord canadien.

Si on nous demande, «L'industrie aura-t-elle des emplois pour les résidents du Nord?» Nous pouvons répondre «Oui». «L'industrie est-elle prête à assurer la formation et le développement des résidents du Nord?» La réponse est «Oui». Des politiques et des programmes ont été établis afin d'assurer la participation des résidents du Nord.

L'industrie met actuellement sur pied un «programme de main-d'œuvre et système d'application» détaillé préparés en fonction des programmes d'ingénierie et de développement qui sera présentés aux divers paliers de gouvernement afin d'identifier les écarts entre l'offre et la demande.

## Responsabilités

L'expérience industrielle doit être maintenue afin d'assurer au résident du Nord, les compétences et l'espoir nécessaires pour faire face à l'avenir. Le plus gros problème de l'Ouest Arctique réside dans un manque de motivation chez les jeunes de poursuivre leurs études. Les raisons à l'origine de cette attitude sont sans aucun doute compliquées et sa solution difficile, mais elles reflètent le manque de confiance que les résidents du Nord ont en leurs chances d'entrer en concurrence dans notre société, même s'ils possèdent le niveau de scolarité nécessaire.

La société Dome Petroleum est d'avis que de bonnes perspectives seront offertes aux résidents du Nord qui veulent entrer en concurrence dans notre société. Nous cherchons à leur communiquer ce message. Nous croyons qu'il faudra du temps pour inspirer confiance aux personnes touchées par le développement du Nord. Nous encourageons ces résidents à participer au développement industriel et aux perspectives qui se présentent. Nous les encourageons également à prendre l'initiative aujourd'hui et à utiliser les services de formation et d'éducation existants et qui leur sont offerts afin de se préparer pour tirer profit des perspectives que le développement peut offrir.

Le gouvernement dit également s'assurer que les systèmes d'éducation qui sont offerts dans le Nord répondent aux besoins des particuliers, des collectivités et de l'industrie.

Comme dans toutes les nouvelles entreprises, il y a beaucoup à apprendre. La société Dome est optimiste quant à l'avenir des résidents du Nord.



## 5. CONCLUSIONS AND RECOMMENDATIONS CONCLUSIONS AND RECOMMENDATIONS

### *Conclusions*

1. From our experience, the employment and training curves are approaching a levelling point because of critical shortage of high school educated candidates.

2. The production and development phase of offshore resources will require an even higher level of technical expertise and skill shortage and educational deficiencies will be accelerated.

3. The large number of Northern residents filling entry level positions is creating bottle necks in these positions hampering normal progression and advancement.

4. The existing school systems and vocational training centres do not meet the requirements of the communities and of industry.

### *Recommendations*

1. An ambitious program be undertaken to create a higher degree of awareness amongst Northern young people of the benefits of wage economy and the importance of education among Northern young people.

2. Educational programs be developed in the vocational and industrial arts fields, from primary grades through to high school, to suit the needs of, and better prepare people for wage economy.

3. That the Government of N.W.T. create a separate department of 'Advanced Education and Manpower' similar to that of the province of Alberta, which would have the mandate and funding to develop education and training programs, specifically to address the employment and career needs of Northerners.

4. That Government strive to increase the social and cultural support services necessary if Northerners are to be trained and employed with minimal detrimental impact upon their way of life and a maximum motivation to pursue training and career progression, to prepare Northerners for the up-coming employment opportunities. Vocational Education and Employment/training are presently in separate departments.

For further information please contact:

The Department of Northern Relations  
Dome Petroleum Limited  
Beaufort Sea Division  
P.O. Box 200  
CALGARY, Alta.  
T2P 2H8

## 5. CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

### *Conclusions*

1. L'expérience nous a appris que les courbes de l'emploi et de la formation sont sur le point d'atteindre un nivellement en raison de la pénurie critique de candidats ayant fait des études du cours secondaire.

2. L'étape de production et de développement des ressources au large des côtes nécessitera un niveau encore plus élevé de connaissances techniques alors qu'on assistera à une pénurie de main-d'œuvre spécialisée et à des faiblesses du secteur de l'éducation qui vont s'aggravant.

3. Le nombre imposant de résidents du Nord qui occupent des postes au bas de l'échelle crée des embouteillages dans ces postes gênant ainsi la progression et l'avancement normaux.

4. Les systèmes scolaires et les centres de formation professionnelle en place ne répondent pas aux besoins des collectivités et de l'industrie.

### *Recommandations*

1. On devrait mettre au point un programme ambitieux visant à entraîner chez les jeunes du Nord une prise de conscience des avantages salariaux que représente une bonne éducation.

2. On devrait mettre au point des programmes d'éducation professionnelle et de formation dans le secteur des arts industriels, à partir du cours primaire jusqu'au cours secondaire, afin de répondre aux besoins des résidents et de les préposer à gagner un salaire décent.

3. Le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest devrait mettre sur pied un ministère chargé exclusivement de «l'éducation supérieure et de la main-d'œuvre» semblable à celui de l'Alberta, qui aurait le mandat et les fonds nécessaires pour élaborer des programmes de formation et d'éducation,, et surtout pour répondre aux besoins en matière de carrières et d'emplois des résidents du Nord.

4. Le gouvernement devrait chercher à accroître les services de soutien culturels et sociaux nécessaires pour assurer aux résidents du Nord une certaine formation et leur garantir des emplois sans trop perturber leur mode de vie, tout en suscitant chez eux toute la motivation nécessaire pour qu'ils puissent poursuivre leur formation et progression dans la carrière et bénéficier des perspectives d'emplois qui se présenteront. L'éducation professionnelle et la formation sur le cas sont présentement la responsabilité de différents ministères.

Pour de plus amples renseignements prière de communiquer avec:

la Direction des relations du Nord  
la Société Dome Petroleum Limited  
Division de la mer de Beaufort  
C.P. 200  
Calgary (Alberta)  
T2P 2H8

## APPENDIX "EMPL-46"

THE NORTHWEST TERRITORIES  
ASSOCIATION OF MUNICIPALITIESA BRIEF FOR PRESENTATION TO  
THE PARLIAMENTARY TASK FORCE ON  
EMPLOYMENT OPPORTUNITIES  
FOR THE 80'S

The dominant theme of this brief will be to enlighten your Task Force as to the problems underlying the under-employment of northerners and to suggest some solutions to those problems.

Statistically speaking, we are probably not significant to Canadian Parliamentarians. A short recitation of some statistics, however, is appropriate in order to place some of our concerns in perspective.

Our population is 46,000. We have about 12,500 students in our schools, about 5,500 children too young to go to school and 1,250 of our citizens are over 65, so, in round figures, that leaves 26,750 of our population of an employable age.

Ethnically speaking, our residents are 33 per cent Inuit (15,500), 18 per cent Indian (8,500), 10 per cent Metis (4,500) and 39 per cent Other (17,500).

From a crime or delinquent point of view, we have over 500 children as wards of the Court or on juvenile probation and in 1980 we had over 18,500 criminal code, Federal and Territorial statutes offences. In 1979 we had over 19,800 such offences and our correctional institution residents vary between 650 and 850.

Fully 90 per cent of our crime is related to alcohol abuse.

Over 5,000 people in the NWT are supported by the welfare paid to the 1,600 people on whom they depend. Some of those 1,600 are employable and yet realize that the "dole" they receive exceeds what employment would offer.

In 1967-68, we had 360 Inuit in Grade One in our schools, twelve years later we had 21 Inuit High School graduates; there were 185 Grade One Indian students in 1967-68 and in 1979-80 we had 11 Indian High School graduates.

Employment opportunities in the 80's in the Northwest Territories will exist in abundance. Unfortunately, that abundance of opportunities will *not* exist for Northerners.

We can readily identify virtually every occupation, every trade, every profession known in Canada as holding out an opportunity for northerners—providing they are willing to leave their home communities and separate from their families or, providing they have the skills or knowledge necessary, to apply for the job in the first place. This reluctance to relocate by a good number of Northerners away from one's home and

## APPENDICE «EMPL-46»

THE NORTHWEST TERRITORIES  
ASSOCIATION OF MUNICIPALITIESMÉMOIRE PRÉSENTÉ AU GROUPE DE TRAVAIL  
PARLEMENTAIRE SUR LES PERSPECTIVES  
D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

L'objectif principal du présent mémoire est de renseigner votre groupe de travail sur les problèmes qui sont à l'origine du sous-emploi chez les résidents du Nord et y suggérer quelques solutions.

Au point de vue statistique, nous ne sommes probablement pas importants pour les parlementaires canadiens. Toutefois, nous jugeons approprié de vous communiquer quelques données statistiques afin que vous puissiez avoir une idée de certaines des questions qui nous préoccupent.

Les municipalités de notre association regroupent une population de 46,000 habitants; nous comptons environ 12,500 étudiants dans nos écoles, environ 5,500 enfants qui sont trop jeunes pour aller à l'école et 1,250 citoyens âgés de 65 ans et plus; ainsi, en chiffres ronds, 26,750 résidents sont d'âge à travailler.

Au point de vue ethnique, notre population regroupe 33 p. 100 d'Inuit (15,500), 18 p. 100 d'Indiens (8,500), 10 p. 100 de Métis (4,500) et 39 p. 100 d'autres groupes ethniques (17,500).

Au point de vue de la criminalité et de la délinquance, plus de 500 enfants sont pupilles sous tutelle judiciaire ou sont en liberté surveillée et en 1980, nous avons enregistré plus de 18,500 infractions au code criminel ou aux statuts des gouvernements fédéral ou territoriaux. En 1979, plus de 19,800 infractions du genre ont été commises et nos institutions correctionnelles comptent toujours entre 650 et 850 résidents.

Au moins 90 p. 100 des infractions criminelles sont le résultat d'abus de boissons alcooliques.

Les allocations de bien-être social versées à 1,600 résidents des Territoires du Nord-Ouest assurent la survie de plus de 5,000 résidents. Certains des 1,600 prestataires sont employables mais sont conscients que «l'aumône» qu'ils reçoivent dépasse ce qu'un emploi leur rapporterait.

En 1967-1968, 360 Inuits étaient inscrits en première année dans nos écoles, mais 12 ans plus tard, seuls 21 ont reçu leur diplôme d'études secondaires; 185 Indiens étaient inscrits en première année en 1967-1968, et seuls 11 ont reçu leur diplôme en 1979-1980.

Les perspectives d'emploi dans les années 80 dans les Territoires du Nord-Ouest seront nombreuses. Malheureusement, elles ne s'adressent pas aux résidents du Nord.

Il y a des perspectives pour les résidents du Nord dans presque toute occupation, métier, profession au Canada—à la condition qu'ils soient prêts à quitter leur localité et se séparer de leurs familles et à la condition qu'ils aient les connaissances ou la compétence nécessaires pour présenter une offre de service au point de départ. Cette répugnance à s'éloigner de sa famille ou de sa maison dont font montre une partie de



family is not inconsistent with the experience of the residents of the maritimes in particular and of Canadians in general.

Concerning the most elementary of job prerequisites, literacy, we must acknowledge that as Canadians we have treated native northerners very shabbily. We do not refer to the Dene and the Inuit alone when we speak of native northerners.

The concept of having schools in each community in the NWT is relatively new. The Federal Government decision to allow such construction and staffing to proceed occurred in 1968. As a consequence, people who did not reside in communities where the Anglican and Roman Catholic churches had established residential schools had to make a bitter choice—send their children away for 10 months of the year or keep them out of school. Many parents chose to keep their children at home.

The vast majority of people born in the NWT and who are still residents here that are 30 years old or older have generally no more than a Grade 5 education. They are functional illiterates. They are also eager to learn and upgrading is absolutely necessary.

But there is no money.

The Government of our Territory will spend 73 million dollars this year on education. By and large, this money will be wisely spent in educating the 12,500 students (27 per cent of our population) who are of elementary, secondary and technical school ages. Within the past 10 years the Government has responded as quickly as possible to requests for schools, second (native) language education and local advisory committees—but this is not much help to the parents who can neither read nor write in any literate way.

Elementary, Secondary and Technical School dropouts are an ongoing phenomenon in the NWT. There is no single problem, so there is no single solution, but in discussions with municipal leaders across the North, it is evident that extended absences and distances from home are the principle reasons for Secondary and Technical School premature departures. A close second reason for Inuit students is their failure to adapt to environmental and social climates at the Adult Vocational Training Centre in Fort Smith and in provincially based schools—so different from their High Arctic homes.

Upgrading of adults and of school dropouts is essential!

In Fort Franklin (pop. 512) there are 45 people available for upgrading and training who have a Grade 5 level of education. In Rae-Edzo, 80-90 per cent of the adults have no more than a Grade 5 level of education. In the Inuvik area there are 300-400 people who need upgrading and we repeat—there is an insignificant amount of money available for upgrading (the actual sum shown in the 1981-82 Government of the Northwest Territories budget is 1.9 million).

résidents du Nord rappelle le comportement des résidents des provinces Maritimes en particulier, et du Canada en général.

Pour ce qui est du prérequis le plus fondamental à l'obtention d'un emploi, l'alphabétisation, on doit reconnaître que les Canadiens ont traité les autochtones du Nord de façon assez minable. Nous ne parlons pas simplement des Dene et des Inuit, lorsque nous parlons des autochtones du Nord.

Le principe des écoles dans chaque collectivité dans les Territoires du Nord-Ouest est assez récente. La décision du gouvernement fédéral de permettre l'aménagement de telles installations et d'affecter de telles ressources en personnel n'a été prise qu'en 1968. Ainsi, les personnes qui ne résidaient pas dans les collectivités où les églises anglicanes et catholiques romaines avaient établi des écoles résidentielles ont dû faire un choix difficile—envoyer leurs enfants à l'école loin de la maison, 10 mois par année, ou les garder à la maison. Un bon nombre de parents ont décidé de garder leurs enfants à la maison.

La grande majorité des personnes qui sont nées dans les Territoires du Nord-Ouest et qui y vivent toujours et sont âgées de 30 ans ou plus ont généralement quitté l'école en cinquième année ou avant. Ils sont analphabètes fonctionnels. Ils sont désireux d'apprendre et il est absolument nécessaire d'assurer leur formation.

Mais l'argent manque.

Le gouvernement de notre territoire consacrera cette année \$73 millions au secteur de l'éducation. Dans l'ensemble, cet argent sera sagement investi pour l'éducation des 12,500 étudiants (27 p. 100 de notre population) qui fréquentent les écoles élémentaires, secondaires et techniques. Au cours des dix dernières années, le gouvernement a répondu le plus rapidement possible aux demandes de construction d'écoles, d'établissement de programmes d'enseignement d'une deuxième langue (autochtone) et de création de comités consultatifs régionaux—mais cela n'aide pas vraiment les parents qui ne peuvent ni lire ni écrire.

Les décrocheurs de l'école primaire, secondaire ou technique représentent un phénomène constant dans les Territoires du Nord-Ouest. Ce n'est pas un problème simple et il n'y a donc pas de solution simple, mais lors de discussions des représentants municipaux du Nord, il est ressorti que les absences prolongées et les distances entre le domicile et l'école sont les principales raisons qui poussent les jeunes à quitter les écoles secondaires et techniques avant l'obtention de leur diplôme. Une autre raison majeure, pour les étudiants Inuits, est la difficulté d'adaptation à l'environnement et au climat social du centre de formation pour adultes de Fort Smith et des écoles provinciales—qui sont bien différents de ce qu'ils ont connu dans leur maison de l'Arctique.

La formation des adultes et des décrocheurs est essentielle!

A Fort Franklin (512 habitants) 45 résidents qui ont poursuivi leurs études au moins jusqu'en cinquième année pourraient suivre des cours de perfectionnement ou de formation. A Rae-Edzo, 80 à 90 p. 100 des adultes ont au moins atteint ce niveau de scolarité. Dans la région d'Inuvik, 300 à 400 résidents ont besoin de perfectionnement et, nous insistons—il y a très peu d'argent disponible pour le perfectionnement (le montant réel présenté dans le budget de 1981-1982 du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest est de 1.9 millions).

It is argued by many that if the parents had adult educators available to them, their participation and interest in education would increase and have the result of decreasing the present incredibly high elementary school absences. In Tuktoyaktuk, for example, there are 10 teachers for a typical daily school attendance of 100 students—the student roll is 200!

If we do not act now to assist the parents, the problem of employability will be visited upon subsequent generations of our youth and, indeed, they may never have employment opportunities, let alone opportunities for the 80's.

If vocational training were available in the communities, that too would assist our residents in participating in Territorial employment opportunities in the 80's.

Vocation guidance teachers should be out of their classrooms and visiting local businesses to become aware of what is expected of an employee in a variety of work situations. They should also arrange for their senior students to write essays on the operation of Government and businesses within their communities.

We should have regionally-located trades training centres with a mobile staff available to go to smaller communities to educate those who wish to learn on an on-site basis.

We feel that upgrading and/or vocational training should be compulsory for welfare recipients.

Northerners are not afraid of work. Gordon Harrison, a Vice President of Dome Canmar, spoke to our Association a year ago. He candidly recalled his initial reaction to the prospect of hiring "natives" for his company's Beaufort Sea operations. He was equally candid in admitting that he was dead wrong. Northerners will work and work well, he advised us. They are as reliable and energetic as any work force he has known and they have the added advantage of costing his firm less than Southern labourers and "roughnecks". But he could not understand why his firm had to pick up the tab for training programs. Frankly, we don't either!

The Pine Point Mine can speak for themselves better than we can, but today they could use another 20 to 30 heavy equipment operators in their apprenticeship program. Our Adult Vocational Training Centre facilities cannot handle any more than they now have.

We are considering embarking upon a strategy to attract tourists to the Northwest Territories. Where are the facilities and educators to train people for the accommodation industry?

The Territorial Government should have a mandate to bring all adults to a Grade 10 level of education.

We need trades and vocational training specialists and facilities to meet the needs of our three levels of Government,

D'aucuns soutiennent que si les parents avaient accès au cours de formation pour adultes, leur participation et leur intérêt dans le secteur de l'éducation seraient plus forts; ainsi, cela permettrait de faire baisser le taux d'absentéisme extraordinaire que l'on enregistre dans les écoles primaires. Par exemple, à Tuktoyaktuk, il y a dix enseignants pour un nombre quotidien habituel de 100 étudiants—alors que le nombre d'élèves inscrits est 200!

Si nous ne prenons pas les mesures nécessaires maintenant pour aider les parents, le problème de l'emploi se posera également pour les générations à venir et, de fait, elles n'auront peut-être jamais des perspectives d'emploi, encore moins des perspectives pour les années 80.

Si la formation était disponible dans la collectivité, les résidents pourraient participer aux perspectives d'emploi dans les Territoires dans les années 80.

Les orienteurs devraient quitter les salles de cours et visiter les entreprises de la région afin d'apprendre ce que les employeurs attendent d'un employé dans diverses situations au travail. Ils devraient également s'assurer que les étudiants des grades supérieurs rédigent des travaux de recherche sur le fonctionnement du gouvernement et des entreprises au sein de leur collectivité.

Nous devrions également avoir des centres de formation régionaux possédant un personnel mobile qui pourrait se rendre dans les plus petites collectivités pour aider ceux qui désirent suivre des cours de formation sur le tas.

Nous croyons que le perfectionnement ou la formation devraient être obligatoires pour ceux qui reçoivent des prestations de bien-être social.

Les résidents du Nord n'ont pas peur de travailler. Gordon Harrison, un des vice-présidents de Dome Canmar, a pris la parole devant notre association l'année dernière. Il nous a parlé de sa réaction initiale face à l'idée d'embaucher «des autochtones» pour les opérations de sa société dans la Mer de Beaufort. Il était également franc lorsqu'il a admis qu'il avait eu tort. Les résidents du Nord travailleront et travailleront bien, nous a-t-il avoué. Ils sont aussi fiables et aussi énergiques que les autres travailleurs et présentent l'avantage supplémentaire d'accepter des salaires moins élevés que les manœuvres ou les foreurs du sud. Mais il ne peut pas comprendre pourquoi sa société devrait défrayer les programmes de formation. Pour tout dire, nous ne le comprenons pas non plus!

La société Pine Point Mine peut mieux que nous, faire valoir leur point de vue, mais nous pouvons dire qu'elle a besoin aujourd'hui des services de 20 à 30 autres opérateurs de matériel lourd dans le cadre de son programme de formation en apprentissage. Notre centre de formation pour adultes est actuellement saturé.

Nous songeons à adopter une stratégie visant à attirer les touristes dans les Territoires du Nord-Ouest. Où sont les installations et les éducateurs qui pourraient former les résidents pour travailler dans le secteur de l'industrie touristique?

Le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest devrait avoir le mandat d'assurer que tous les adultes ont poursuivi leurs études au moins jusqu'en dixième année.

Nous avons besoin de spécialistes de la formation pour les métiers et les professions et d'installations afin de répondre



of mining, of tourism, of our service industries and our infant secondary industries.

We suggest that for those who are employed now that there be developed a modified employment-training program which would include at least two weeks a year of trades or vocation related classroom education employing testing and leading to certification of their trades, skills or vocations.

March 27, 1981

aux besoins de nos trois paliers de gouvernement, du secteur des mines, du tourisme et des services ainsi que de nos industries secondaires naissantes.

Nous suggérons d'offrir un programme de formation et d'emploi modifié à ceux qui occupent déjà un poste et qui comprendrait au moins deux semaines par année de formation en salle de cours, portant sur le métier ou la formation qu'exerce le travailleur; on offrirait également un examen et un diplôme à ceux qui auraient réussi le cours.

Le 27 mars 1981

## APPENDIX "EMPL-47"

A SUBMISSION FROM THE  
WHITEHORSE CHAMBER OF COMMERCE  
EDUCATION AND PUBLIC RELATIONS COMMITTEE  
TO  
THE PARLIAMENTARY TASK FORCE  
ON  
CRITICAL SKILLS FOR THE 80's

HON. W. ALLMAND P.C.  
CHAIRMAN

APRIL 1981

*Introduction*

In preparing our submission for your Committee there were a number of problems identified which we have in common with the rest of Canada, however, there are some unique problems which have to be faced in the North.

*Points to Consider:*  
*Isolation*

This area in particular, and like many other parts of the north is relatively isolated with respect to the rest of the country. This isolation combined with much higher living costs, a lack of some of the amenities of southern Canada and the harsh winters present a problem in recruiting and retaining skilled trades workers. As a result there is an acute shortage of skilled trades in the north. The short, peak seasonal nature of such industries as placer mining and construction, for example, compound the shortage of skilled and semi-skilled workers. These problems make it very difficult for Yukon employer's to recruit "Outside" workers to move to the north.

*Training facilities*

This shortage is further compounded by the lack of proper and adequate training facilities in the Yukon, and the north in general, for local training of the skilled workers required. The recently announced formation of a "Yukon College" is a step in the right direction for the future. Relating the school program more closely to the realities of the world of work should be a priority within the education system. There is a need to integrate education and training beginning at the high school level on through college and into the workplace as a lifelong learning experience. Programs must be made available so that individuals may upgrade their skills while continuing to be productive members of the work force.

*Skill Development*

The implementation of programs of a sufficient depth to provide specific skills and training should be introduced at the secondary school level. These course should enable students to be given recognized credits towards Journeyman's papers or Apprenticeship time.

## APPENDICE «EMPL-47»

MÉMOIRE DU WHITEHORSE CHAMBER  
OF COMMERCE EDUCATION AND  
PUBLIC RELATIONS COMMITTEE  
PRÉSENTE AU COMITÉ PARLEMENTAIRE  
SUR LES PERSPECTIVES D'EMPLOI POUR LES  
ANNÉES 80

LE PRÉSIDENT  
L'HON. W. ALLMAND, C.P.

AVRIL 1981

*Introduction*

Dans la rédaction de notre mémoire à l'intention de votre Comité, nous avons relevé un certain nombre de problèmes que nous partageons avec le reste du Canada, mais il y en a d'autres qui sont particuliers au nord du pays.

*Questions à étudier*  
*Éloignement*

La région de Whitehorse est particulière, et comme bien d'autres régions du Nord, elle est relativement isolée du reste du pays. Cet éloignement, doublé d'un coût de la vie beaucoup plus élevé, de l'absence de certains services que l'on retrouve dans le sud et des hivers rigoureux, fait obstacle au recrutement et au maintien de travailleurs spécialisés dans des métiers en pénurie de main-d'œuvre. En conséquence, nous faisons face dans le Nord, à une forte pénurie de travailleurs spécialisés. La brièveté et la nature saisonnière de la période de pointe dans des industries comme celles de l'exploitation des gisements aurifères et de la construction, par exemple, aggrave la pénurie de main-d'œuvre spécialisée et semi-spécialisée. Ces problèmes font qu'il est très difficile aux employeurs du Yukon de trouver des travailleurs «de l'extérieur» qui accepteront de s'installer dans le Nord.

*Services de formation*

Cette pénurie s'accroît davantage du fait qu'il manque de services adéquats de formation dans le Yukon et dans le Nord en général pour former sur place les travailleurs spécialisés dont on a besoin. La création du «Yukon College» qu'on a annoncée récemment constitue un pas dans la bonne direction. Une meilleure adaptation du programme scolaire à la réalité du monde du travail devrait constituer une priorité du système d'éducation. Il faut intégrer l'éducation et la formation à partir du niveau secondaire jusqu'au collégial et sur le marché du travail comme expérience de formation permanente. Les programmes devraient permettre à chacun d'améliorer ses compétences sans devoir quitter la population active.

*Développement des compétences*

Des programmes suffisamment sérieux de formation et de spécialisation devraient être offerts au niveau secondaire. Ces cours devraient être reconnus en vue des certificats de compagne ou de l'apprentissage.



### Attitude

Educators, Industry and society at large must encourage more students to consider Vocation and Technical courses. The stigma attached to "Blue Collar" careers must be overcome. Career Counsellors must be prepared to orient those students with demonstrated technical aptitudes towards technical careers. At the same time, it is felt that the broader attitude towards work and responsibility must be examined. Educators, Industry and society at large, again must work to create an atmosphere where students and workers get experience with real work situations to learn to develop personal success skills such as responsibility, tenacity and problem solving.

### Industry-Education Council

Vocational Guidance programs must be planned and revised with the co-operation of members of the business and labour community, taking into consideration the short and long term supply and demand of the Yukon Labor market. The establishment of a local industry-education council to provide input and feedback between educators and industry who are the ultimate users of the product of the education system is an utmost necessity if we are to begin to address ourselves to the problem at hand.

### Northern Benefits

One of the more immediate problems faced by northern employers includes the high costs of living and operating in the north. Employers in both the private and public sectors, cognizant of this fact attract and retain employees in these areas by providing special benefits in the form of subsidized housing, subsidized heating fuel and travel benefits. Up until now these benefits have been treated as non-taxable benefits by employers (including the Federal Government) with the tacit approval of Revenue Canada. Early last year Revenue Canada demanded that these benefits be taxed. In response to the many protestations of Northerners the Minister announced a remission order covering the years 1978 through 1981 but not beyond.

Reaction to this change suggests that the new policy will result in strained labor relations and increased job vacancies, compounding the already short supply of skilled trades in the north, in both the private and public sectors, and increasing the difficulties of employers to attract skilled individuals to the north from an already short supply of qualified individuals in Canada.

The Federal Government should establish a "Northern Allowance" for all northern residents. Such an allowance would take the form of a personal exemption on the income tax form, would be indexed at the same rate as personal income tax exemptions and would only be available to those who are bona fide residents of the north.

The impact of "Mega" projects such as the Alaska Highway Natural Gas Pipeline and other major resource related and transportation projects, while not completely known will place severe shortages on the already diminishing body of skilled tradesmen. The wage distortions caused by "Mega" projects could pull skilled workers causing severe shortages on the

### Attitude

Les enseignants, l'industrie et la société en général doivent encourager davantage les étudiants à songer à des cours de formation professionnelle et technique. Il faut faire disparaître le caractère presque infâmant qui est attaché aux métiers manuels. Les conseillers en orientation professionnelle doivent travailler à créer une atmosphère qui permet aux étudiants et aux travailleurs d'acquérir de l'expérience dans un milieu réel de travail pour qu'ils apprennent à développer des qualités personnelles comme le sens de la responsabilité, l'ardeur au travail, et la capacité de régler des problèmes.

### Conseil de l'Industrie et de l'éducation

Des programmes d'orientation professionnelle, doivent être planifiés et révisés avec le concours des membres des milieux des affaires et du travail, compte tenu de l'offre et de la demande à court et à long termes du marché du travail du Yukon. L'établissement d'un conseil local de l'industrie et de l'éducation pour assurer l'interaction entre les enseignants et l'industrie qui constitue, en fin de compte, l'utilisateur du produit du système scolaire, est indispensable si nous voulons régler nous-mêmes le problème.

### Avantages pour les habitants du Nord

L'un des problèmes les plus immédiats auxquels se heurtent les employeurs du Nord, sont notamment les coûts élevés de la vie et de l'exploitation dans le Nord. Les employeurs des secteurs privés et publics, conscients de cet état de choses recrutent et tentent de garder les employés dans ces régions en leur offrant des avantages spéciaux comme des logements subventionnés, des subventions pour le chauffage et les déplacements. Jusqu'à présent, les employeurs (y compris le gouvernement fédéral) ont considéré ces avantages comme des avantages non imposables, avec l'accord tacite de Revenue Canada. Au début de l'an dernier Revenue Canada a exigé d'assujettir ces programmes à l'impôt. En réponse aux nombreuses protestations de la part des habitants du Nord, le ministre a établi une ordonnance de remise applicable à la période de 1978 à 1981, mais pas plus.

On pense que la nouvelle politique nuira aux relations du travail et fera augmenter le nombre de vacances, ce qui accentuera la pénurie déjà grave de travailleurs spécialisés dans le Nord, dans les secteurs privé et public, et rendra encore plus difficile la tâche des employeurs d'attirer vers le Nord une main-d'œuvre spécialisée qui est déjà insuffisante dans l'ensemble du Canada.

Le gouvernement devra établir une allocation pour les habitants du Nord. Cette allocation prendrait la forme d'une exemption personnelle aux fins de l'impôt, elle serait indexée au même taux que les exemptions personnelles d'impôt et s'appliquerait uniquement aux résidents de bonne foi du Nord.

Même si l'incidence de projets gigantesques comme celui du pipe-line de la route de l'Alaska et d'autres grandes projets de transport et de canalisation des ressources n'est pas vraiment connue, ces projets provoqueront de graves pénuries de main-d'œuvre spécialisée dont le bassin est déjà bien diminué. Les écarts salariaux que favorisent ces projets pourraient attirer les

small pool of skilled tradesmen in the Yukon. These major projects must be staged so that the necessary training can take place to minimize "Raiding" on local firms.

*Summary:*

In summary, we believe that the rationalization and utilization of local resources and effort, rather than the imposition of further bureaucracy or expensive programs are the most effective route we can take for resolving present and future skill shortages.

The Federal Government through Revenue Canada must establish a "Northern Allowance" for all norther residents in order that employers operating in the north may attract and retain the skilled workers needed to develop the region on a viable economic basis.

travailleurs spécialisés et causer, par conséquent, d'énormes pénuries de travailleurs spécialisés au Yukon, qui n'en compte déjà pas beaucoup. Ces grands projets doivent être planifiés de manière à assurer la formation voulue pour que les entreprises locales y perdent pas leurs effectifs.

*Résumé*

En résumé, nous croyons que la rationalisation et l'utilisation des ressources et des efforts à l'échelle locale, plutôt que l'établissement d'une bureaucratie encore plus encombrante ou de programmes coûteux, sont la façon la plus efficace de remédier aux pénuries actuelles et futures de main-d'œuvre spécialisée.

Le gouvernement fédéral, par l'intermédiaire de Revenu Canada, doit établir une «allocation pour les habitants du Nord» de sorte que les employeurs qui exploitent leurs entreprises dans le Nord, puissent attirer et retenir les services de la main-d'œuvre spécialisée nécessaire au développement économique de la région.



## APPENDIX "EMPL-48"

APPENDICES  
TO THE JOINT PRESENTATION  
RESPECTING EMPLOYMENT OPPORTUNITIES  
FOR THE 80's

A BRIEF RESPECTING  
MANPOWER REQUIREMENTS IN THE  
NORTHERN MINING INDUSTRY

presented to  
Standing Committee  
of the  
House of Commons  
on  
Employment Requirements for the 1980's

Yellowknife, N.W.T.  
May 1981

submission by the  
Northwest Territories Association of  
Professional Engineers, Geologists and  
Geophysicists  
N.A.P.E.G.G.

R. W. Spence, P. Eng.  
President

In this brief the N.A.P.E.G.G. recommend as follows:

That, while it may be that nearly 10 per cent of all engineers practising in the North were born and received primary and secondary education in the North... mostly "other" Northerners, and while some of these are practising in the Mining Industry in the North, more Northerners should be encouraged to consider this career by the following:

1. reduce the appalling drop-out rate in Territorial schools by reducing truancy;
2. raising the aspirations of all students by counselling that higher education has benefits; and
3. maintaining the financial assistance to post-secondary students from the North at at least present levels.

It is recognized that the above are all responsibilities of the Government of the Northwest Territories, all feasible encouragement should be given to help accomplish these objectives.

The Society of Management  
Accountants

Mr. Ter Hamer, C.A.  
Chairman Economic Development  
Committee  
Chamber of Commerce  
Yellowknife, N.W.T.

## APPENDICE «EMPL-48»

ANNEXES  
AU MÉMOIRE CONCERNANT  
LES PERSPECTIVES D'EMPLOI  
POUR LES ANNÉES 80

MÉMOIRE CONCERNANT LES  
BESOINS EN MAIN-D'OEUVRE DANS  
L'INDUSTRIE MINIÈRE DU NORD

Présenté au  
Comité permanent  
de la  
Chambre des communes  
sur  
les perspectives d'emploi pour  
les années 80

Yellowknife (T.N.-O.)  
mai 1981

par la  
Northwest Territories Association of  
Professional Engineers, Geologists  
and Geophysicists  
N.A.P.E.G.G.

Le président  
R. W. Spence, ingénieur

Dans le présent mémoire, la N.A.P.E.G.G. recommande ce qui suit:

Même si près de 10 p. 100 de tous les ingénieurs qui exercent leur métier dans le Nord sont natifs de cette région et ont fait leurs études primaires et secondaires dans le Nord... la plupart des «autres» résidents du Nord, et même si certains d'entre eux travaillent dans l'industrie minière du Nord, il faudrait qu'un plus grand nombre soit encouragé à s'orienter vers cette carrière par les moyens suivants:

1. réduction du taux effarant d'abandon des études dans les écoles des Territoires en freinant l'absentéisme;
2. relèvement des aspirations de tous les étudiants en essayant de les convaincre des avantages que comportent des études plus poussées; et
3. maintien, au moins à leur niveau actuel des programmes d'assistance financière aux étudiants du Nord qui font des études post-secondaires.

Il est vrai que toutes les responsabilités mentionnées ci-dessus incombent au gouvernement des Territoires du Nord-Ouest, et qu'il ne faudrait pas ménager les encouragements pour aider à réaliser ces objectifs.

The Society of Management  
Accountants

Monsieur Ted Hamer  
Président du comité  
du développement économique  
Chambre de commerce  
Yellowknife, (T.N.-O.)

## Re: Employment Opportunities in the Eighties

Dear Mr. Hamer:

In connection with your submission to the Task Force on Employment Opportunities in the Eighties, the Northwest Territories area of the Society of Management Accountants has great concern with respect to filling the need for professional accounting skills required to keep pace with any economic development in the Northwest Territories.

Presently the Northwest Territories experience, already a lack of qualified management accountants. Small industry, regional and municipal governments, cooperatives, housing associations and other organizations have difficulty recruiting qualified accounting staff. This situation is aggravated by the very low number of indigenous persons and long time residents with accounting training. And surveys taken in the past indicated the demand for accountants in the Northwest Territories as high.

Economic development of the Northwest Territories in the next ten (10) years is likely to be in the areas of resource development. We anticipate that the primary industries in this development may be able to recruit qualified management accountants from the south by offering attractive salaries. The need for management accountants in the secondary industry, service industry and local governments is almost certain to create a need that cannot be met under the present conditions.

In the past, attempts have been made in the development of accounting skills through short training courses in bookkeeping, teaching only very basic techniques in accounting. In our opinion this type of training is inadequate to serve a management need.

We submit that economic development and job market would be served in providing locally courses of training as offered by the Society of Management Accountants or other recognized accounting bodies. The development locally of the required accounting skills through these courses of training would supply a bank of qualified junior, intermediate and senior accountants to satisfy the needs of a developing north.

At present the membership of the Society of Management Accountants stands at sixty (60), of which twelve (12) are registered members with the R.I.A. designation and the balance students at varying levels of progress. It is our estimate that to satisfy the need over the next ten (10) years, this membership would have to increase to approximately fifty (50) registered members and one hundred and fifty (150) students.

This goal of two hundred (200) members in the Society of Management Accountants can only be achieved if students were able to attend classes or enroll in an institution like a business college in their own community or at least in the Northwest Territories. The present method of studies by corre-

## Objet: Perspectives d'emploi pour les années 80

Monsieur,

Pour faire suite à votre mémoire présenté au Groupe de travail sur les perspectives d'emploi pour les années 80, la Society of Management Accountants, région des Territoires du Nord-Ouest, éprouve une grande inquiétude face à la nécessité de répondre aux besoins de compétences professionnelles dans le domaine de la comptabilité afin de pouvoir suivre le rythme du développement économique dans les Territoires du Nord-Ouest.

La région manque déjà de comptables compétents en administration. Le recrutement de personnel comptable compétent s'avère difficile dans la petite industrie, dans les administrations régionales et municipales, dans les coopératives, dans les associations d'habitation et autres organismes. Cette situation est d'autant plus grave que le nombre d'autochtones et de résidents de longue date ayant reçu une formation comptable est très faible. Toutes les études effectuées dans le passé ont fait état d'un grand besoin de comptables dans les Territoires du Nord-Ouest.

Le développement économique des Territoires du Nord-Ouest, dans les dix prochaines années, se produira vraisemblablement dans les secteurs des ressources. Nous prévoyons que les industries primaires seront capables de recruter des comptables en administration venant du Sud en leur offrant des salaires alléchants. Il est presque certain que le besoin de ces compétences dans l'industrie secondaire, dans l'industrie des services et dans les administrations locales va entraîner une pénurie à laquelle il est impossible de remédier dans l'état actuel des choses.

Par le passé, des efforts ont été déployés afin de développer des compétences en matière de comptabilité au moyen de cours de formation restreints dans le cadre desquels on n'enseignait que des techniques de comptabilité très rudimentaires. A notre avis, ce genre de formation ne saurait répondre aux besoins de la gestion.

Nous croyons qu'il serait dans l'intérêt du développement économique et du marché du travail de dispenser localement des cours de formation comparables à ceux offerts par le Society of Management Accountants ou d'autres associations de comptabilité reconnues. Le développement local des compétences nécessaires en comptabilité au moyen de tels cours aboutirait à la constitution d'un réservoir de comptables subalternes, intermédiaires et supérieurs compétents à même de satisfaire aux besoins du Nord en développement.

Le Society of Management Accountants compte actuellement 60 membres dont 12 comptables agréés portant le titre de comptable en administration industrielle; le reste étant des étudiants de divers niveaux. Nous estimons que pour satisfaire à la demande au cours des dix prochaines années, l'association devrait compter dans ses rangs environ 50 membres agréés et 150 étudiants.

Cet objectif de 200 membres n'est réalisable que si les étudiants peuvent suivre des cours ou s'inscrire par exemple à un collège commercial dans leur propre milieu ou du moins dans les Territoires du Nord-Ouest. La méthode actuelle de



spondence proves often too demanding causing a discouragingly high drop-out rate.

We suggest that in your submission you ask for consideration of the establishment of a Northern Business College. With the support of business and government a community the size of Yellowknife should be able to sustain such an institution. As part of their curriculum the college could offer courses that were acceptable to the requirements of the Society of Management Accountants and other accounting bodies and would form the basis for a professional accounting designation. To this end training in the following accounting areas would be required:

### 1. *Financial Accounting*

Based on a basic understanding of the accounting theory principles and procedures required by organizations for their financial reporting needs.

### 2. *Management Accounting*

Based on the accounting skills required in the management decision making process and the control of operations.

### 3. *Management Studies*

Subject area which compliments financial and management accounting skills of the other subject areas by integrating them with knowledge of management studies.

A detailed course description of the above subject areas is attached.

You will appreciate that the estimated needs are based on present conditions and reliability is dependent on the actual development that will take place in type and magnitude.

If the study that is to be undertaken would produce a more concrete indication of the development we will be pleased to assist in a re-evaluation of the estimated needs.

Yours truly,

for Society of Management Accountants  
Northwest Territories Area  
J. Verhappen, R.I.A.  
T. Brown, R.I.A.  
M. Howland

cours par correspondance s'avère souvent trop exigeante, ce qui entraîne un taux d'abandon des études extrêmement élevé.

Nous aimerions que vous demandiez dans votre mémoire qu'on envisage la possibilité d'instituer un collège commercial dans le Nord. Avec l'appui du milieu des affaires et du gouvernement, une collectivité de la taille de Yellowknife devrait être en mesure de financer une telle institution. Dans son programme, le collège pourrait offrir des cours qui seraient conformes aux exigences du Society of Management Accountants et d'autres associations de comptables, et qui constituerait la base en vue de l'obtention d'un diplôme professionnel en comptabilité. A cette fin, la formation devrait porter sur les domaines suivants:

### 1. *Comptabilité financière*

Connaissances de base des principes de comptabilité et des méthodes employées par diverses entreprises pour l'établissement de leurs rapports financiers.

### 2. *Comptabilité d'administration*

Connaissances comptables requises au niveau du processus de prise de décisions administratives et du contrôle des opérations.

### 3. *Études de gestion*

Études complémentaires aux cours de comptabilité financière et d'administration dans les autres domaines intégrées aux études de gestion.

Une description détaillée des domaines traités ci-dessus est jointe en annexe.

Vous comprendrez que les besoins ont été établis en fonction de la situation actuelle et leur exactitude dépendra du genre et du degré d'évolution qui se produira.

Si l'étude qui doit être effectuée permettrait de dégager des perspectives plus concrètes du développement, nous nous ferions un plaisir d'aider à la réévaluation des besoins.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

Pour le Society of Management Accountants, h  
Territoires du Nord-Ouest  
J. Verhappen  
T. Brown  
M. Howland

SEARLE, RICHARD &amp; KINGSMILL

May 13, 1981

Mr. Hamer  
Chamber of Commerce  
Chamber Development Committee  
Yellowknife, N.W.T.

Re: Law Society of the Northwest Territories

Dear Sir:

Your request for a submission from the Law Society of the Northwest Territories regarding the Task Force on Employment Opportunities in the 1980's has been considered by members of the Bar and the executive of the Law Society. A primary concern of lawyers practicing in the Northwest Territories is continuing education. To maintain the professional standards and competence of our members the Law Society has been very active in this area but because of limited resources has had to draw heavily on programs and speakers from southern law societies. Consequently, a great deal of money is spent yearly bringing people to the Northwest Territories to present seminars and lectures. In addition, members attend courses offered by the Provincial law societies.

We have been considering the possibility of making use of satellite programs which are broadcast by the British Columbia Law Society. These are being transmitted in the Yukon. Once again, however, we are faced with a cost factor and the lack of facilities. We feel that this would be one area which could be developed. The programs now available via satellite are excellent and would be of great benefit to all the members practicing in this jurisdiction. Other forms of media communication might also be utilized in this way.

There is also a constant need for skilled support staff; legal secretaries and paralegals. The practicing lawyers in this jurisdiction are continually faced with a shortage of trained staff. We feel that more on the job training programs could be provided through Canada Manpower resources and also continuing education programs from some of the southern colleges, either via satellite or television. There is a great demand for secretaries with legal skills and experience, particularly in Yellowknife and we foresee that this will continue for many years to come.

One of the other concerns of the Law Society is community legal education; that is the dispensation of information on basic legal problems to the various communities throughout the North. Once again, we feel that satellite programs or television and radio resources could be effectively utilized to disseminate information to even the most remote regions.

SEARLE, RICHARD &amp; KINGSMILL

Le 13 mai 1981

Monsieur Hamer  
Chambre de commerce  
Comité du développement économique  
Yellowknife (T.N.-O.)

Objet: Société des juristes des Territoires du Nord-Ouest

Monsieur,

Votre demande concernant la présentation d'un mémoire de la société des juristes des Territoires du Nord-Ouest au Groupe de travail sur les perspectives d'emploi pour les années 80 a été étudiée par les membres du barreau et par l'exécutif de la société. L'une des priorités pour les avocats qui exercent leur profession dans les Territoires du Nord-Ouest réside dans l'éducation permanente. La société des juristes a travaillé activement pour assurer le maintien des qualités et de la compétence professionnelles de ses membres, mais ses ressources étant limitées, elle a dû faire de plus en plus appel à des programmes et à des orateurs appartenant à des bureaux d'études des régions du Sud. C'est ainsi que des sommes importantes sont dépensées chaque année pour inviter des professionnels à se rendre dans les Territoires du Nord-Ouest pour tenir des séminaires et des conférences. De plus, nos membres suivent des cours offerts par les sociétés de juristes provinciales.

Nous avons étudié la possibilité d'utiliser les programmes diffusés par satellite par le British Columbia Law Society. Ces programmes sont diffusés au Yukon. Une fois de plus, cependant, nous nous heurtons au facteur coût et au manque d'installations. Voilà, selon nous, l'un des secteurs qu'il faudrait développer. Les programmes diffusés par satellite sont excellents et pourraient s'avérer très utiles pour tous les membres exerçant leur métier dans les Territoires du Nord-Ouest. D'autres méthodes de communication pourraient aussi être utilisées en ce sens.

Il existe, par ailleurs, un besoin constant de personnel de soutien compétent; des secrétaires juridiques et para-juridiques. Les avocats qui exercent leur profession sont constamment en butte à une pénurie de personnel doté de la formation nécessaire. Nous estimons que des programmes de formation en cours d'emploi pourraient être dispensés en plus grand nombre par l'entremise de Main-d'œuvre Canada, et que certains collèges du Sud pourraient se charger de transmettre des programmes d'éducation permanente soit par satellite, soit par télédiffusion. Il existe une forte demande de secrétaires d'expérience dans le domaine juridique, particulièrement à Yellowknife, situation qui d'après nous, se maintiendra pendant bien des années encore.

La société des juristes s'intéresse également à l'éducation communautaire dans le domaine juridique; c'est-à-dire à la diffusion d'informations concernant des problèmes de droits fondamentaux dans les diverses collectivités du Nord. Encore une fois, nous estimons que les programmes diffusés par satellite ou télévision ainsi que par la radio pourraient être efficacement mis à profit pour transmettre l'information vers les régions les plus éloignées.



We trust the foregoing is of some assistance. Should you wish expansion on any of the foregoing or clarification, please do not hesitate to call and we would be pleased to provide further information.

Sincerely,

SEARLE, RICHARD & KINGSMILL

THE INSTITUTE OF CHARTERED  
ACCOUNTANTS OF THE NORTHWEST  
TERRITORIES

May 12, 1981

His Worship Mayor M. Ballantyne  
City of Yellowknife  
Yellowknife, N.W.T.

Dear Mayor Ballantyne:

We understand through Mr. Ter Hamer of the Yellowknife Chamber of Commerce that you will be making a presentation to the Committee chaired by the Honourable Warren Allmand on "Employment Opportunities for the 80s".

As a professional organization which is involved indirectly in many of the businesses and organizations in the North, we wish to comment briefly on what we perceive to be some of the "opportunities" in the 80s and possibly how these opportunities can best be met.

It is our strong belief that at this moment there is a great need on the part of many of the clients of the chartered accountant firms for accounting, financial, and management services which cannot be met at present by the labour force.

Although not suggesting all these positions need be filled by qualified CA's, we do believe that persons with some accounting and financial training are desperately needed.

We further suggest that these job opportunities in our profession will increase in direct relationship to the increase in growth and development of the North. Although only an opinion, we also strongly believe that the next decade in the North will be one of major growth and development which will create job opportunities of a great magnitude.

How can the employers fill these positions which are now available and which will become available in the future? We strongly believe that something has to be done in the North to train Northerners to fill these positions.

We see two possibilities which we believe the Committee should seriously consider:

#### 1. Community College

A community college should be established as soon as possible which would train people in as many different skills and para-professionals jobs as possible. We cannot help but think that employers and organizations much larger than ours will be suggesting this as a number one priority.

Nous espérons que notre exposé vous sera utile. Si vous désirez plus de détails ou des éclaircissements sur ce qui précède, n'hésitez pas à communiquer avec nous.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

SEARLE, RICHARD & KINGSMILL

THE INSTITUTE OF CHARTERED  
ACCOUNTANTS OF THE NORTHWEST  
TERRITORIES

Le 12 mai 1981

Monsieur le maire M. Ballantyne  
Ville de Yellowknife  
Yellowknife (T.N.-O.)

Monsieur le maire,

Nous avons appris par M. Ter Hamer de la Chambre de Commerce de Yellowknife que vous présenterez un mémoire au Comité sur les perspectives d'emploi pour les années 80 présidé par l'honorable Warren Allmand.

A titre d'organisme professionnel qui s'intéresse indirectement à de nombreuses entreprises et organisations dans le Nord, nous aimerions vous exposer brièvement ce qui constitue, d'après nous, les perspectives pour les années 80 et vous indiquer peut-être la façon dont on pourrait tirer le meilleur parti de ces perspectives.

De nombreux clients des bureaux d'experts-comptables ont un grand besoin de services comptables, financiers et administratifs que la population active actuelle ne peut combler.

Loin de suggérer que tous ces postes devraient être comblés par des experts-comptables compétents, nous croyons toutefois qu'il existe un besoin pressant de personnes dotées d'une certaine formation comptable et financière.

Nous croyons en outre que ces débouchés dans notre milieu professionnel augmenteront proportionnellement à la hausse du taux de croissance et de développement du Nord. Bien qu'il ne s'agisse que d'une simple opinion, nous sommes convaincus que le Nord connaîtra au cours de la prochaine décennie, une croissance et un essor fort appréciables entraînant des possibilités d'emplois énormes.

Comment les employeurs peuvent-ils remplir les postes actuellement vacants et qui seront disponibles à l'avenir? Nous croyons sincèrement qu'il faut faire quelque chose dans le Nord pour former des résidents de la région qui combleront ces postes.

Le Comité devrait se pencher sérieusement sur deux possibilités:

#### 1. Collège communautaire

Il faudrait instituer le plutôt possible un collège communautaire dont le programme d'études viserait la formation dans autant de domaines professionnels et para-professionnels que possible. Nous croyons que des employeurs et des organismes beaucoup plus importants que le nôtre proposeront cela comme priorité principale.

## 2. Satellite Communication

Perhaps nothing is more exciting nor more practical than the idea of satellite communication for post-secondary education and training in the North to train our people to handle the challenge of the 80s.

We believe that fantastic opportunities are available to bring to all areas of the North and particularly larger centres educational and training programs via telecommunications.

As a practical example, we would urge the Committee to examine closely what the British Columbia Institute of Chartered Accountants has done in this area to bring professional development to their own members in Northern B.C. and the Yukon.

With both of these suggestions, we believe that Government involvement both from a manpower and a financial aspect will be a necessity to bring the ideas to reality.

We have to believe that with initiative and imagination a great deal could be done to prepare us in the North to fill the job opportunities which surely will arise.

We thank you for this opportunity to make our submission to you and trust that it will form part of your report to Mr. Allmand and his Committee.

Yours truly,

Clayton E. McKinley, C.A.  
President

May 21, 1981

His Worship M. A. Ballantyne,  
Mayor,  
City of Yellowknife  
YELLOWKNIFE, N.W.T.

Re: Employment Opportunities for the '80s

Dear Mayor Ballantyne:

Training in the skills required for future development must be provided in the Northwest Territories to eliminate the constant shortage of skilled people required by industry. Employers and the training division of the Government of the Northwest Territories should co-operate in training as many people as the number of tradesmen in a particular work place will allow.

Training should also be available for those jobs not classified as trades, but requiring certain skills, which may be extremely dangerous to the untrained employee, such as those in the mining industry. This would ensure that northern residents would be qualified for the better paying positions that development will bring.

A training facility, including a mining school, would be an asset to the mining industry and would partially eliminate the hiring of totally inexperienced people. Students could learn

## 2. Communications par satellite

Il n'y a peut-être rien de plus excitant ni de plus pratique que l'idée des communications par satellite pour les études post-secondaires et la formation dans le Nord afin de permettre aux résidents du Nord de relever le défi des années 1980.

Nous sommes d'avis que les possibilités de diffusion de programmes d'études et de formation par télécommunication dans toutes les régions du Nord et plus particulièrement dans les centres plus importants sont illimitées.

Le Comité pourrait à titre d'exemple, examiner attentivement ce que le British Columbia Institute of Chartered Accountants a réalisé dans ce domaine pour assurer le développement professionnel de ses propres membres dans le nord de la province et au Yukon.

Le gouvernement devra accorder son appui sur le plan des ressources humaines et financières pour la réalisation des ces projets.

Nous croyons qu'en faisant preuve d'initiative et d'imagination, on peut sans doute déployer des efforts susceptibles de préparer le Nord à combler les postes qui seront éventuellement créés.

Nous vous remercions de l'occasion que vous nous avez donnée de faire connaître nos idées et nous espérons que notre point de vue fera partie du rapport que vous présenterez à M. Allmand et son Comité.

Veuillez agréer, Monsieur le maire, l'expression de mes sentiments distingués.

Le président,  
Clayton E. McKinley, C.A.

Le 21 mai 1981

Monsieur le maire M. A. Ballantyne  
Ville de Yellowknife  
Yellowknife (T.N.-O.)

Objet: Perspectives d'emploi pour les années 80

Monsieur le maire,

La formation professionnelle dont on a besoin pour le développement des Territoires du Nord-Ouest doit être assurée dans la région même pour remédier à la pénurie constante de main-d'œuvre spécialisée nécessaire à l'industrie. Les employeurs et la division de la formation du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest devraient travailler ensemble pour dispenser la formation à autant de personnes que le nombre de travailleurs spécialisés le permet dans un lieu de travail donné.

Il faudrait également dispenser la formation à l'égard des emplois qui ne sont pas classés comme des métiers spécialisés mais qui exigent tout de même certaines compétences, lesquels emplois peuvent être extrêmement dangereux lorsqu'on ne s'y connaît pas, comme dans l'industrie minière par exemple. Cela permettrait aux résidents du Nord d'acquérir les compétences nécessaires pour occuper les postes plus rémunérateurs issus du développement.

Des installations de formation, notamment une école des mines, seraient un avantage certain pour l'industrie minière et élimineraient en partie le recrutement de personnes inexpé-



how to operate the varied machinery used in mining, in a safe and efficient manner in a controlled atmosphere. As one instructor can supervise a number of students, the mining industry would save on training costs and also effectively reduce the number of accidents involving "green" employees.

People with families are unlikely to embark on an apprenticeship course as it means a two month separation, each year, from the family while attending the trades school. There is also a financial burden on the family, due to the loss of wages and the necessity of maintaining a home in the north while attending school in the south. The uncertified tradesmen, most of whom are family men, are reluctant to suffer both the loss of wages and the separation from their families for two months. They could avail themselves of sufficient instruction without difficulty if facilities were available in the Yellowknife area at which they could take evening classes. It is important that all uncertified tradesmen be upgraded as they are providing on-the-job training to those going through the apprenticeship system.

Yellowknife appears to be the appropriate location in the North as it is the north's industrial base and has the largest population of any community in the Northwest Territories. It would be easier to develop such a facility in Yellowknife, rather than in a smaller community, because such qualified personnel as would be required are more attracted to a city like Yellowknife, with its varied social activities, than to a smaller community.

J. Donnelly,  
President,  
C.A.S.A.W.  
(Local 4).

#### NORTHWEST TERRITORIES REGISTERED NURSES ASSOCIATION

Yellowknife, N.W.T.  
May 21, 1981

#### N.W.T.R.N.A. STATEMENT ON PROFESSIONAL DEVELOPMENT PRESENTED TO THE HONOURABLE WARREN ALLMAND

Mr. Allmand:

It is the position of the N.W.T.R.N.A. that responsibility for professional development rests partially with the employer, with the professional association, but primarily with the individual professional person.

However, practicality must be the order of the day and we must recognize that environmental factors must, by necessity, modify beliefs.

Each of the arms of professional development will be considered separately.

mentées. Les étudiants apprendraient le fonctionnement des diverses machines utilisées dans l'industrie minière, et cela de façon sûre et efficace dans un milieu contrôlé. Comme un instructeur peut surveiller un certain nombre d'étudiants, l'industrie minière réaliserait des économies sur le plan de la formation et réduirait en fait le nombre d'accidents impliquant des employés ne possédant aucune expérience.

Il est fort peu probable qu'une personne ayant des personnes à charge s'inscrive à un programme d'apprentissage, puisqu'il lui faudra s'éloigner de sa famille deux mois par année pour fréquenter l'école de métiers. Sans compter le fardeau financier qui pèsera sur la famille, en raison de la perte de salaire et de la nécessité d'assurer le maintien d'un foyer dans le Nord tout en fréquentant l'école dans le Sud. Les hommes de métier non diplômés, pour la plupart des chefs de famille, sont peu disposés à accepter les pertes de salaire et la séparation de leurs familles pour deux mois. Ils pourraient acquérir suffisamment d'instruction sans difficulté s'il y avait des institutions d'enseignement dans la région de Yellowknife où ils pourraient suivre des cours le soir. Il est important que tous les hommes de métier non diplômés améliorent leurs compétences puisque ce sont eux qui dispensent la formation en cours d'emploi aux étudiants des programmes d'apprentissage.

La ville de Yellowknife semble être l'endroit idéal pour le Nord puisqu'elle en constitue la base industrielle et abrite la plus forte population de toutes collectivités des Territoires du Nord-Ouest. Il serait plus facile d'établir un tel établissement à Yellowknife, avec ses diverses activités sociales, plutôt que dans une plus petite collectivité puisqu'il est plus facile d'attirer le personnel compétent dans une grande ville.

Le Président J. Donnelly  
C.A.S.A.W.  
Local 4

#### ASSOCIATION DES INFIRMIERS ET INFIRMIÈRES DES TERRITOIRES DU NORD-OUEST

Yellowknife (T.N.-O.)  
Le 21 mai 1981

#### POSITION DE L'A.I.I.T.N.-O. SUR LE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL PRÉSENTÉE À L'HONORABLE WARREN ALLMAND

Monsieur,

L'Association des infirmiers et infirmières des Territoires du Nord-Ouest estime que la responsabilité du perfectionnement professionnel incombe en partie à l'employeur, à l'Association, mais surtout au professionnel même.

Toutefois, il faut être pratique, et nous devons reconnaître que des facteurs environnementaux doivent, par nécessité, modifier les opinions.

Chacun des éléments du perfectionnement professionnel sera étudié individuellement.

## THE EMPLOYER

All employers have a moral, if not legal, responsibility to ensure the delivery of a high level of service to clients. Two of the ways by which this can be ensured are:

1. demanding of current professional licensure, and
2. providing opportunities for employees to keep abreast of current trends and practices within their fields.

The employer should be prepared to release the employee from contracted responsibilities at stated intervals of time in order that the employee not be penalized for professional development.

## THE PROFESSIONAL ASSOCIATION

The Association has an obligation to identify the professional development needs of its members. It should also provide some opportunity of the meeting of these needs.

The N.W.T.R.N.A. regards this need identification and provision of opportunity as much its responsibility as is the guarantee of a high standard of health care for residents of the Northwest Territories. Professional Development sessions are offered in conjunction with all Management and Committee meetings.

A survey of the educational needs as perceived by members was conducted in 1979. Since that time, priorities identified in the study have been further examined and implemented.

## THE PROFESSIONAL

Inherent in this word is a commitment on the part of the individual to set standards for the pursuit of excellence.

However, in order that onus be left with the individual, the environment must make it possible for this person to have opportunities in the form of access to learning institutions. This is not necessarily the case of N.W.T.R.N.A. members who are located in communities across the Northwest Territories. Members in smaller centres have not the access of those located in the larger centres.

Therefore, while this Association supports the efforts of others to bring more learning opportunities to centres other than Fort Smith, we must not delude ourselves into believing that the location of a Community College in any one community will benefit all of our members. It will, however, benefit those individuals residing in surrounding areas and we feel pleasure for their opportunity.

The members of the N.W.T.R.N.A. require access to a university in terms of self-study or correspondence programmes, as well as the opportunity to consult and collaborate with those of their peers who are undertaking the same or a similar programme of study. They also require that credited university level courses be offered at least periodically in centres large enough to support minimum course enrollment.

## L'EMPLOYEUR

Tous les employeurs sont impartis d'une responsabilité morale, sinon juridique, d'assurer la prestation de services de haute qualité aux clients, et ce, de deux façons:

1. L'employeur doit exiger une licence professionnelle, et
2. Il doit permettre aux employés de se tenir au courant des tendances et des pratiques actuelles dans leurs champs de spécialisation.

L'employeur doit accepter de libérer l'employé de ses responsabilités contractuelles à intervalles réguliers afin que ce dernier ne soit pas pénalisé et puisse se perfectionner.

## L'ASSOCIATION PROFESSIONNELLE

L'Association se doit de déterminer les besoins de ses membres en matière de perfectionnement professionnel. Elle doit aussi leur permettre d'y satisfaire.

L'A.I.I.T.N.-O. considère que l'établissement de ces besoins et les possibilités d'y répondre sont tout autant sa responsabilité qu'ils sont à la fois une garantie d'un niveau élevé de soins de santé assurés aux habitants des Territoires du Nord-Ouest. Des séances de perfectionnement professionnel sont offertes à toutes les réunions des gestionnaires et des comités.

Une étude sur les besoins de perfectionnement professionnel des membres a été effectuée en 1979. Depuis, les priorités établies dans l'étude ont fait l'objet d'un examen plus poussé et ont été mises en application.

## LES PROFESSIONNELS

Ce terme contient en soi un engagement de la part de la personne à se fixer des normes pour l'atteinte d'un objectif d'excellence.

Toutefois, afin que cette responsabilité incombe à la personne même, son environnement doit lui permettre de fréquenter les établissements d'enseignement. Ce n'est pas nécessairement le cas des membres de l'A.I.I.T.N.-O. qui travaillent dans des collectivités dispersées. Les membres qui exercent leur profession dans des centres de faible importance n'ont pas le même accès aux établissements d'enseignement que ceux qui travaillent dans les grands centres.

Par conséquent, même si l'Association appuie les efforts déployés par les autres pour rapprocher les établissements d'apprentissage des centres autres que Fort Smith, si nous ne devons pas nous abuser au point de croire que l'établissement d'un collège communautaire dans quelque localité que ce soit sera bénéfique à tous nos membres. Toutefois, il offrira des avantages aux personnes qui résident dans les régions avoisinantes, et nous nous en réjouissons.

Les membres de l'A.I.I.T.N.-O. exigent l'accès à l'université, que ce soit sous forme de programmes autodidactes ou par correspondance, ainsi que la possibilité de consulter leurs confrères qui entreprennent des programmes d'études semblables et de pouvoir collaborer avec eux. Les membres exigent en outre que des cours universitaires crédités leur soient offerts au moins périodiquement dans des centres suffisamment importants pour qu'un nombre minimum d'étudiants s'y inscrivent.



This Association would thus suggest that the possibility of professional development programmes via satellite be investigated.

In this way, provision for development of personnel would be reflected in a higher quality of care being offered by a more satisfied practitioner. The consumer could only benefit.

Moira Cameron,  
President.

Ainsi, l'Association propose que soit étudiée la possibilité d'offrir des programmes de perfectionnement professionnel par satellite.

De cette façon, le perfectionnement du personnel se traduira par des soins de plus grande qualité offerts par un praticien plus satisfait, et le consommateur ne peut qu'en bénéficier.

La présidente,  
Moira Cameron

## APPENDIX "EMPL-49"

EMPLOYMENT OPPORTUNITIES  
FOR THE  
1980's

A brief presented by the Government  
of the Northwest Territories to the  
Parliamentary Task Force on Employment  
Opportunities for the 1980's

Government of Northwest Territories  
Yellowknife, N.W.T.  
Canada  
George Braden, Minister

*Introduction:*

Since the end of W.W. II Canada has become more and more urbanized. Population has shifted, so that much of present management in Government and Industry has grown up in and relates primarily to, an urban situation. As a result national attempts to develop universal schemes dealing with Canada's working population have tended to be concerned with urban problems and, therefore, imposes urban solutions to the detriment of rural remote Canada.

The G.N.W.T. believes that this parliamentary task force must also deal with the problem of Canada's rural remote population. It is our belief that the problems of these regions are sufficiently different from those of urban Canada, that they require solutions equally different from urban ones. Although our concerns are concentrated north of 60 we believe they apply equally to the northern in remote areas of the provinces.

*Problem:*

Across the N.W.T. only 46,000 permanent residents occupy one-third of Canada. Distances between communities are immense in southern Canada's terms. Our largest community, the capital, has only 10,000 people—yet all training employment programs designed for the industrial south are expected to work in the north.

Coupled with the geographic problems are problems generated by cultural identity (i.e. Dene and Inuit) by language (3 Inuit Dialects and 5 Dene Dialects).

The age mix of the northern population is different from urban Canada being much more youthful. For example the median age of residents of Baffin Island is 17; of the Keewatin district 15 and of the N.W.T. as a whole 20. By comparison the median for Canada is 29.

## APPENDICE «EMPL-49»

PERSPECTIVES D'EMPLOI POUR  
LES ANNÉES 80

Mémoire présenté par le gouvernement  
des Territoires du Nord-Ouest au  
Comité spécial sur les perspectives  
d'emploi pour les années 80

Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest  
Yellowknife (T.N.-O.)  
(Canada)  
George Braden,  
Ministre

*Introduction:*

Depuis la fin de la Deuxième Guerre mondiale, le phénomène de l'urbanisation au Canada a pris de l'ampleur. La population s'est déplacée, de sorte qu'actuellement, une bonne partie des programmes du gouvernement et de l'industrie sont appliqués principalement dans des régions urbaines. Il en résulte donc que les efforts déployés au niveau national pour élaborer des régimes universels concernant la population active du Canada ont tendance à se concentrer sur des problèmes urbains, et par conséquent, imposent des solutions «urbaines» au détriment des régions rurales éloignées du Canada.

Le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest estime que le Comité spécial doit aussi aborder le problème de la population rurale canadienne qui vit dans les régions éloignées. Nous croyons que les problèmes de ces régions sont suffisamment différents de ceux des régions urbaines et qu'ils exigent des solutions également différentes. Même si nos préoccupations se concentrent surtout au nord du 60<sup>e</sup> parallèle, nous estimons qu'elles s'appliquent également aux habitants du Nord qui vivent dans les régions isolées des provinces.

*Problème:*

Les Territoires du Nord-Ouest ne comptent que 46,000 habitants permanents qui occupent le tiers du Canada. Les distances entre les collectivités sont immenses aux yeux des habitants du sud du Canada. Notre collectivité la plus importante, la capitale, ne contient que 10,000 personnes et pourtant tous les programmes de formation conçus pour être appliqués dans le Sud industriel doivent aussi fonctionner dans le Nord.

A ces problèmes géographiques, viennent se greffer des problèmes soulevés par l'identité culturelle (c'est-à-dire les Déné et les Inuit), par la langue (3 dialectes Inuit et 5 dialectes Déné).

La composition par âge de la population du Nord est différente de celle des régions urbaines du Canada qui est beaucoup plus jeune. Par exemple, l'âge médian des habitants de l'Île de Baffin est de 17 ans, du district de Keewatin, de 15 ans et des Territoires du Nord-Ouest dans l'ensemble, de 20 ans. En comparaison, l'âge médian pour le Canada est de 29 ans.



With more than half the population under 20 in 1980 we know that all of this group will come into the labour force over the next 15 years.

Methods to improve skills and employment opportunities must be designed to meet the needs of this group—methods that are not simply transplants from Toronto.

Presently the development of non-renewable resource projects are remote even from our remote settlements. Lines of communication and supply tend to originate in southern Canada and overfly northern communities direct to the operation. Many companies perceive that economic benefits accrue from the import of experienced skilled labour from southern centres rather than developing the northern labour force. (This is true when the logistics of getting individuals to the work site within the north appear to create greater problems than the company is often prepared to bear.)

It is, then, of paramount importance that employment/training programs be devised to take into account problems created by a youthful, expanding, under educated, underskilled labour force remote from the majority of work opportunities.

Currently the Federal Government has covered these problems by dropping into the north some 9 million dollars in the last three years in a variety of make work schemes—few of which have any lasting value or have made any concrete contributions to the communities or people of the north. Modification of the methods by which this money is used, could bring greater value to northern people.

At this time there are no programs that tackle problems specific to remote people. This lack of northern influence on types of programs and how funds could or should be used subverts attempts to deal with problems of the northern unemployed and unskilled.

#### *Program Areas to be Considered:*

##### *Skill Development:*

—school leavers—All school leavers, whether graduates or drop outs should go to something. If a graduate there is very little problem as existing programs work. The school drop out is different; presently he disappears into nothing.

Therefore "make work" type funding should be available to

(a) support him in his first job at 100 per cent of wage plus a low rate of productivity allowance attached to the trainee. (including trapping; commercial fishing)

(b) support him in a skill pre-employment training program and then further support training-on-the-job.

(c) money should be available to describe in clear terms the job training programs developed with clearly written objectives and performance standards.

Plus de la moitié de la population étant âgée de moins de 20 ans en 1980, nous savons que ce groupe entrera sur le marché du travail au cours des 15 prochaines années.

Les méthodes permettant d'améliorer les compétences et les possibilités d'emploi doivent être conçues pour répondre aux besoins de ce groupe de personnes, mais ne doivent pas être simplement transplantées de Toronto.

Actuellement, l'exploitation des ressources non renouvelables se fait dans des régions éloignées, même plus reculées que nos établissements lointains. Les moyens de communication et d'approvisionnement ont tendance à provenir du Sud du Canada et à envahir directement les communautés du Nord. De nombreuses sociétés estiment qu'elles peuvent tirer des avantages économiques accrus de l'importation d'une main-d'œuvre spécialisée et expérimentée des centres du Sud plutôt que d'exploiter le potentiel de la population active du Nord. (Cela est particulièrement vrai quand on considère que l'arrivée de personnes dans le Nord semble créer des problèmes plus importants que la société est souvent capable d'absorber).

Il est alors de toute première importance que les programmes d'emploi et de formation soient conçus pour tenir compte des problèmes créés par une population active jeune, en pleine expansion, sous-éduquée et sous-spécialisée et qui est tenue à l'écart de la majorité des postes offerts.

Actuellement, le gouvernement fédéral a abordé ces problèmes en injectant dans le Nord environ \$9 millions depuis trois ans sous forme de divers programmes de création d'emplois, dont très peu ont une valeur permanente ou apportent des avantages concrets aux collectivités ou à la population du Nord. Si les méthodes étaient modifiées, la population du Nord pourrait en tirer des avantages plus importants.

Aujourd'hui, il n'existe aucun programme qui s'attaque aux problèmes spécifiques des personnes qui vivent dans les régions éloignées. Cette absence de participation des habitants du Nord à ces programmes et la façon dont les fonds peuvent ou devraient être utilisés ne permettent pas d'aborder les problèmes des chômeurs et des ouvriers non spécialisés du Nord.

#### *Étude de certains aspects des programmes Perfectionnement*

—Abandon des études. Tous ceux qui quittent l'école, qu'ils soient diplômés ou décrocheurs, devraient avoir un objectif en vue. Si la personne est diplômée, elle risque très peu d'avoir des problèmes suivant l'application actuelle des programmes. Les choses sont toutefois différentes pour le décrocheur qui, actuellement, se retrouve devant rien.

Par conséquent, des fonds «créateurs d'emplois» devraient être offerts pour

a) lui accorder une aide financière lors de son premier emploi à 100 p. 100 du salaire plus une faible allocation de productivité accordée aux stagiaires. (Y compris le piégeage, la pêche commerciale).

b) accorder une aide financière sous forme de programme de formation spécialisée avant l'embauchage et ensuite pour accorder une formation en cours d'emploi.

c) expliquer en termes précis les programmes de formation d'emploi élaborés avec des objectifs et des normes de rendement clairement établis.

*Underemployed*

- “make work” money should be used to design and tailor employer centered training to build in as much upward mobility as possible.

*Workers remote from Worksites:*

- “make work” money should be available to equalize cost of getting northern workers to job site and home again on regular rotations e.g. if it costs \$250/rotation for southern hire and \$300/rotation for northern hire than the \$50 difference be subsidized by government.

*Worker Support*

- “make work” money should be available for training development. Funds presently used to devise make work schemes no longer be needed if industry supplied the jobs.

*Skill Upgrading*

- “make work” money should be made available to upgrade workers employed in skilled trades at less than journey-men level. These workers represent a “plug” in the hierarchy of the work force. By upgrading their skills, they will

- (1) move up &/on, leaving a lower skill job to be filled by an apprentice;
- (2) have skills to pass on to Northern apprentices.

*Counselling:*

- “Make work” fund should be available to supply the counselling support required by the remote labour force including family support. Counsellors would be required to supply support to workers and employers.

*Cross Cultural Training/Exposure:*

- funds should be available to establish communication between quite different groups.
- for employee—there is a need to introduce northern workers to the expectation of the work place and the employer.
- for employer—there is a need to inform and expose the northern employer/supervisors to the different frames of reference that Inuit and Dene bring to a job.

*General Comments:**Referral:*

- geographic preference be accepted as a legitimate practice
- all northern jobs must be made available in the north before southern hire is considered. (e.g. because the D.E.W. Line headquarters are in Winnipeg less than 8 per cent of all jobs are ever made available to N.W.T. residents.)

*Le sous-emploi*

- Des fonds «créateurs d'emplois» devraient être utilisés pour concevoir et pour élaborer des programmes de formation axés sur l'employeur en vue d'atteindre la mobilité la plus grande possible dans la hiérarchie.

*Travailleurs éloignés du lieu de travail*

- Des fonds «créateurs d'emplois» devraient être offerts pour égaliser les frais engagés pour déplacer les travailleurs du Nord du lieu de travail à la maison à intervalles réguliers, par exemple s'il en coûte \$250 de rotation pour embaucher un travailleur du Sud et qu'il en coûte \$300 pour un travailleur du Nord, la différence de \$50 devrait être alors payée par le gouvernement.

*Appui du travailleur*

- Des fonds «créateurs d'emplois» devraient être offerts pour la formation. Les fonds actuellement utilisés pour concevoir des programmes créateurs d'emplois ne seraient plus nécessaires si l'industrie fournissait les emplois.

*Perfectionnement*

- Des fonds «créateurs d'emplois» devraient être offerts pour améliorer les compétences des travailleurs spécialisés sans que cela se fasse selon un niveau de journée-personne. Ces travailleurs représentent un «point» dans la hiérarchie de la population active. En améliorant leurs compétences, ces travailleurs

- 1) vont monter dans la hiérarchie, laissant ainsi un emploi spécialisé qui devra être occupé par un apprenti;
- 2) ces travailleurs disposeront de compétences qu'ils pourront communiquer aux apprentis du Nord.

*Orientation:*

- Des fonds «créateurs d'emplois» devraient être offerts pour assurer l'orientation nécessaire à la population active qui vit dans les régions éloignées, y compris l'appui familial. Les conseillers en orientation seraient tenus d'appuyer les travailleurs et les employeurs.

*Formation et connaissance des cultures:*

- Des fonds devraient être attribués pour établir des communications entre des groupes tout à fait différents.
- En ce qui concerne l'employé, il est nécessaire de faire connaître aux travailleurs du Nord le lieu de travail et l'employeur.
- Quant à l'employeur, il est nécessaire de l'informer et de faire connaître aux employeurs et aux surveillants du Nord les différentes cultures que les Inuit et les Déné amènent au travail.

*Observations générales:**Renvoi*

- La préférence d'une région géographique doit être légitimement acceptée.
- Tous les emplois dans le Nord doivent être offerts aux ouvriers du Nord avant ceux du Sud (par exemple étant donné que le quartier général du réseau avancé de pré-alerte se trouve à Winnipeg, moins de 8 p. 100 de tous les emplois sont offerts aux habitants des Territoires du Nord-Ouest.



### *Specific Area of Concern:*

*Needs identification:* One of the weakest links for people involved in job placement/training areas is knowing what needs are before they are needed. Our present practice of waiting until the need is upon us and setting up crash training programs that meet the need two years late is unacceptable—accurate forecasting must be devised. This will require a much closer liaison with industry and a level of working co-operation and trust not attained so far. In the north the newly required social economic impact studies are meeting this objective for big projects—it is now necessary to do such studies on a sectoral basis.

### *Training:*

Unlike southern Canada the north requires major basic literacy programs (B.T.S.D.) and a strong (B.J.R.T.) basic job readiness program, i.e. basis literacy combined with work experience. Built into all programs, including on job training there must be a life skill program to assist both the trainee and his/her family with basic life coping skills such as home management; budgeting; health care, etc.

Job training possibilities must be expanded using the apprenticeship model, yet departing from the traditional trades stereo-typing. Taking the apprenticeship training concept into all avenues of skill development will have an immediate positive effect on the remote labour force. Where traditional apprenticeship opportunities exist and are not presently exploited to train northerners (e.g. Federal govt.) directive must be issued and enforced to rectify this lack of training.

### *Training Allowance:*

If the G.N.W.T. operated the Federal Systems under contract the present separation of programs would not exist. It should then for example, be possible to place people on social assistance in training and help develop their expectations and draw them into the labour force. Surely we can no longer afford to carry people who are not only capable of carrying themselves but of contributing to the support of those who properly need help.

### *Employment Development:*

The present Federal practice of passive reaction to employers or job seekers needs must change. In remote areas with an underskilled, unsophisticated labour force the bringing together of employer and potential employee must be carried on vigorously. This cannot be done by centralized staff confined to an office. There needs to be a redirection that places the development of employment opportunities ahead of passive job applicant receipt and referral.

In summary it is clear to our government that the aim and objectives for our population are different from urban Canada.

### *Préoccupations précises:*

*Établissement des besoins:* L'un des points faibles des personnes qui s'occupent de formation et de placement est de déterminer les besoins avant qu'ils ne se manifestent. Notre méthode actuelle qui consiste à attendre que le besoin se fasse sentir pour ensuite établir des programmes de formation d'urgence qui répondent aux besoins deux ans plus tard est inacceptable; il faut établir des prévisions précises. Pour ce faire, il faudra tisser des liens plus étroits avec l'industrie et atteindre un niveau de coopération de travail et de confiance jamais atteint. Dans le Nord, les études d'impact socio-économique qui sont aujourd'hui exigées répondent à cet objectif pour les grands projets, mais il est maintenant nécessaire de procéder à ces études sur une base sectorielle.

### *Formation:*

Contrairement au Sud du Canada, le Nord a besoin de programmes de base d'alphabétisation et de préparation à l'emploi, c'est-à-dire des connaissances fondamentales associées à une expérience de travail. Tous les programmes, y compris la formation en cours d'emploi, doivent comprendre un élément qui permet d'aider à la fois le stagiaire et sa famille à régler les nécessités de la vie comme la gestion du foyer, le budget, les soins de santé, etc.

Les possibilités de formation en cours d'emploi doivent être accrues à l'aide du modèle d'apprentissage, tout en s'éloignant des stéréotypes traditionnels. L'application de la notion de formation des apprentis à tous les stades du perfectionnement aura des effets immédiats positifs sur la population active qui vit dans les régions éloignées. Dans les cas où les possibilités habituelles d'apprentissage existent et ne sont pas actuellement exploitées pour assurer la formation des habitants du Nord (par exemple le gouvernement fédéral), des directives doivent être établies et appliquées pour corriger la situation.

### *Allocation de formation:*

Si le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest appliquait les programmes fédéraux actuellement, la séparation des programmes n'existerait pas. Par exemple, il devrait alors être possible d'accorder des prestations d'aide sociale à des personnes pour leur formation, de les aider à répondre à leurs besoins et de les attirer sur le marché du travail. Certes, nous ne pouvons plus nous permettre d'accorder de l'aide à des personnes qui non seulement sont capables de subvenir à leurs besoins, mais aussi d'aider ceux qui ont vraiment besoin d'aide.

### *Possibilités d'emploi:*

L'attitude passive qu'adopte actuellement le gouvernement fédéral à l'égard des besoins des employeurs ou de ceux qui se cherchent un emploi doit changer. Dans les régions éloignées qui comptent une population active sous-spécialisée et sous-éduquée, la collaboration entre l'employeur et l'employé doit être vigoureusement suscitée. Et ce ne sont pas les efforts d'employés centralisés et confinés à un bureau qui peuvent y arriver. Il faut procéder à une réorientation qui place l'accroissement des possibilités d'emploi au-dessus de la réception passive de demandes d'emplois et du renvoi afférent.

En résumé, notre gouvernement est d'avis que les objectifs de notre population sont différents de la population urbaine du

It seems, therefore, appropriate to suggest to you that these residents who should receive the benefits of Canada Employment and Immigration Program should also be the ones to administer such programs.

Our government, therefore, recommends that the operation of the Federal Canada Employment Programs north of 60 be administered by the Gov't of the N.W.T. under contract to the government of Canada.

Canada. Par conséquent, il nous semble à propos de vous dire que ces habitants qui doivent profiter des avantages des programmes d'Emploi et Immigration Canada doivent aussi être en mesure d'appliquer ces programmes.

Notre gouvernement recommande par conséquent que l'application des programmes d'Emploi et Immigration Canada au nord du soixantième parallèle incombe au gouvernement des Territoires du Nord-Ouest qui passerait un contrat avec le gouvernement du Canada à cette fin.



## APPENDIX "EMPL-50"

A BRIEF RESPECTING MANPOWER  
REQUIREMENTS IN THE NORTHERN  
MINING INDUSTRYPRESENTED TO  
THE SPECIAL COMMITTEE  
OF THE  
HOUSE OF COMMONS ON EMPLOYMENT  
REQUIREMENTS FOR THE 1980's

Yellowknife, NWT April, 1981

submission by the  
NORTHWEST TERRITORIES CHAMBER  
OF MINEST. D. Daniels  
General Manager

## 1. SUMMARY OF RECOMMENDATIONS

In this brief the Chamber of Mines recommends as follows:

- 1.01 That the emphasis on education must change to encourage the development of a highly skilled work force that is qualified to accept the technical challenges of modern industry and that steps be taken to improve the image of those individuals in our society who choose trades so necessary to support expanded industrial activity.
- 1.02 That the education system of the Northwest Territories place renewed emphasis on improving the standards of basic learning for all Northerners, in particular, reading, writing and arithmetic.
- 1.03 That a plan be advanced for the creation of improved training and educational facilities specifically designed to prepare Northerners for the modern work place. This plan should include the ways and means to establish a northern community college, strategically located vocational training centres and a centre for technical training in support of all non-renewable resource activity.
- 1.04 That workers be permitted to move freely within Canada with minimal restriction by governments of any level and that care and attention be exercised to assure that immigration laws to Canada give preference to persons who have skills that are in short supply in the country.
- 1.05 That all administrative procedures respecting financial assistance for training purposes be as simple and efficient as possible.
- 1.06 That the Government develop taxation laws and guidelines which clearly recognize the necessity for the provision of extraordinary benefits to northern employees as being in the national interest and therefore exempt from taxation.

## APPENDICE «EMPL-50»

MÉMOIRE CONCERNANT LES BESOINS EN  
MAIN-D'ŒUVRE DANS L'INDUSTRIE MINIÈRE  
DU NORDPRÉSENTÉ AU  
COMITÉ SPÉCIAL SUR LES  
PERSPECTIVES D'EMPLOIS POUR LES  
ANNÉES 80

Yellowknife, (TNO) Avril 1981

par la  
NORTHWEST TERRITORIES CHAMBER  
OF MINESLe Directeur Général  
T. D. Daniels

## 1. RÉSUMÉ DES RECOMMANDATIONS:

Dans ce mémoire, la Chamber of Mines formule les recommandations suivantes:

- 1.01 Que les priorités en matière d'enseignement soient modifiées afin d'encourager la formation d'une main-d'œuvre hautement spécialisée qui puisse faire face aux défis techniques de l'industrie moderne et d'autre part, que des mesures soient prises afin d'améliorer l'image de ceux qui choisissent d'exercer des métiers d'appoint indispensables à notre développement industriel.
- 1.02 Que les programmes d'enseignement dans les Territoires du Nord-Ouest mettent davantage l'accent sur l'amélioration qualitative de l'enseignement de base pour tous les habitants du Nord, particulièrement en ce qui concerne la lecture, l'écriture et l'arithmétique.
- 1.03 Qu'on propose la construction d'établissements modernes de formation et d'enseignement professionnel afin de préparer les habitants du Nord à assumer leur place dans le milieu actuel du travail. Il faudrait notamment prévoir des moyens d'aménager un collège communautaire du Nord, des centres de formation professionnelle à des endroits bien choisis et un centre de formation technique à l'appui de toutes les activités relatives aux ressources non renouvelables.
- 1.04 Que les Canadiens puissent se déplacer librement au Canada sans ingérence, sinon minime, de la part des gouvernements à tous les niveaux et que les responsables s'assurent que les lois canadiennes en matière d'immigration accordent la préférence aux personnes dont les compétences spéciales sont rares au Canada.
- 1.05 Que toutes les modalités administratives concernant l'aide financière à la formation soient aussi simples et efficaces que possible.
- 1.06 Que le gouvernement élabore des lois et des directives fiscales qui reconnaissent clairement la nécessité d'accorder des avantages spéciaux à ceux qui travaillent dans le Nord car ils servent l'intérêt national et devraient, du fait, être exonérés d'impôt.

## 2. INTRODUCTION

Mr. Chairman, I want to take this opportunity to express my appreciation for the opportunity to appear before this committee on behalf of the Northern Mining Industry. I am pleased that the Parliament of Canada has shown its concern with respect to the maintenance and expansion of the most significant component of our society, that being our work force, by authorizing your Committee to investigate and make recommendations respecting the education and training of Canadians for tomorrow's workforce.

We in the Mining Industry believe that if we are to build a truly strong and prosperous nation we must adequately prepare our people so that they can participate fully in the building of our economy, and I feel confident that this view is shared by you and the members of your committee. You have further demonstrated your interest and dedication to this assignment by travelling to all regions of Canada and in particular of your presence here in Yellowknife.

2.01 You have already heard many hours of evidence from representatives of the Mining Industry including an excellent presentation by the Mining Association of Canada. Since many of the problems respecting manpower supply are general in Canada and apply equally throughout the country, including the Northern Regions; I will attempt to limit my comments in those areas and concentrate on putting the problem in a northern perspective.

2.02 The Mining Industry is important to the NWT. In 1979 we employed over 2,300 persons in the extraction of minerals in seven operating mines. Those minerals had a market value of approximately 470 million dollars, generated 53.5 million in revenue for the Government of Canada, 2 million to the Government of the NWT, and 7 million to northern municipalities. In addition approximately 9 million collected by Canada as income tax was returned to the Government of the NWT.

Total wages and salaries amounted to 61.3 million with average wages and benefits per employee amounting to 29.7 thousand dollars.

2.03 In addition in excess of 32 million was expended on primary exploration for new mineral reserves. So you can see Mr. Chairman, we are the single largest non-government employer in the NWT and it is worthy to note that the total market value of all minerals produced is almost equal to the amount the central government must allocate to provide services to northern residents over and above revenues generated in the North.

## 3. THE AVAILABILITY OF TRAINED MANPOWER IS VITAL TO MAINTENANCE OF A HEALTHY AND EXPANDING NORTHERN MINERAL INDUSTRY

3.01 For years our industry remained stagnant as the result of depressed metal prices and over-restrictive regulatory regimes. Then in the late 70's substantial increases in the value of precious metals and the anticipation of increased demand for lead and zinc in the mid 1980's,

## 2. INTRODUCTION

Monsieur le président, je vous remercie de me donner l'occasion de comparaître devant votre Comité au nom de l'industrie minière du Nord. Je suis heureux que le Parlement canadien se soit préoccupé du maintien et de l'expansion de notre main-d'œuvre qui est l'élément principal de notre société, en autorisant votre Comité à étudier la question de la formation et de l'éducation des Canadiens qui constitueront la main-d'œuvre de demain et à présenter des recommandations à cet égard.

Nous croyons, dans l'industrie minière, que pour construire un pays vraiment fort et prospère, il faut dispenser à la population une formation qui lui permette de contribuer pleinement à la vie économique et je suis persuadé que les membres de ce Comité partagent cet avis. Vous avez en outre prouvé que cette tâche vous tenait à cœur en visitant toutes les parties du Canada et en particulier Yellowknife.

2.01 Vous avez déjà entendu de nombreux témoignages de la part de représentants de l'industrie minière, y compris le mémoire pertinent présenté par l'Association minière du Canada. Bon nombre des problèmes relatifs aux ressources humaines sont partagés par toutes les régions du pays, y compris celles du Nord; c'est pourquoi j'essaierai de limiter mes observations à ces régions et de présenter le problème en tenant compte de la réalité du Nord canadien.

2.02 L'industrie minière est importante pour les Territoires du Nord-Ouest. En 1979, elle employait plus de 2,300 personnes pour l'extraction de minéraux dans sept mines en exploitation. La valeur marchande de ces minéraux qui s'élevait à environ \$470 millions, a généré des recettes de \$53,5 millions au gouvernement canadien, \$2 millions au gouvernement des Territoires du Nord-Ouest et \$7 millions aux municipalités du Nord. De plus, le gouvernement du Canada avait retourné au gouvernement des Territoires du Nord-Ouest environ \$9 millions d'impôts sur le revenu.

Le total des traitements et salaires s'est élevé à \$61,3 millions et la moyenne des salaires et avantages sociaux par employé a atteint \$29,700.

2.03 Par ailleurs, plus de \$32 millions ont été consacrés à la prospection. Vous voyez donc, monsieur le président, que l'industrie minière est le premier employeur non gouvernemental dans les Territoires du Nord-Ouest. Il est également utile de remarquer que la valeur marchande de tous les minéraux extraits est sensiblement égale aux montants qu'affecte le gouvernement fédéral pour les services aux résidents du Nord en sus des rentrées d'argent obtenues dans le Nord.

## 3. LA PRÉSENCE D'UNE MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE EST ESSENTIELLE AU MAINTIEN ET À L'ESSOR D'UNE INDUSTRIE MINIÈRE DANS LE NORD

3.01 Pendant des années, la baisse des prix des métaux jointe à des règlements trop restrictifs ont plongé notre industrie dans le marasme. Vers la fin des années 70, les fortes augmentations qu'ont connues les métaux précieux et la hausse de la demande de plomb et de zinc



sparked significant expansion plans by many operators. The energy crisis of the 70's triggered increased activity in the exploration for uranium. Two companies have expressed a strong determination to go into production in the 1980's and no doubt there will be more before the decade is out. However, the single most critical factor to be considered in the evaluation of future expansion has to be the availability of skilled labour to operate the sophisticated mines of the 1980's.

- 3.02 It is reasonable to assume that we will easily double the number of workers employed in the northern mining industry over the next ten years. We must therefore ask ourselves where these people will come from.
- 3.03 For far too long the emphasis on education and training in Canada has been in areas that did not really prepare individuals with marketable skills. The fields of research and applied sciences were neglected. Young people were discouraged from learning the trades, the implication being that there was somehow a social stigma attached to being a so called "blue collar worker". We believe this emphasis must shift.

The Chamber recommends that the emphasis on education must change to encourage the development of a highly skilled work force that is qualified to accept the technical challenges of modern industry and that steps be taken to improve the image of those individuals in our society who choose to learn the trades so necessary to support expanded industrial activity.

#### 4. HIGH STANDARDS OF BASIC EDUCATION MUST BE MAINTAINED

- 4.01 It must surely be one of the great ironies of all time that at the very time we as northern employers are struggling to find qualified workers we are in the midst of an area that has the highest unemployment rate in Canada, and that the problem is getting worse instead of better. The Government of the NWT estimates that 500 new jobs must be created annually for the next 5 years just to maintain the current levels of employment.
- 4.02 Our industry recognizes the potential of this workforce, and is moving in many areas in co-operation with all levels of government to recruit and train unskilled northerners to work in the industry. There are many problems yet to overcome before the degree of success is recognized that is desired. One of the major problems employers are experiencing is that persons recruited into training programs do not have the necessary basic skills in reading, writing and arithmetic to understand what is being taught.

The Chamber recommends that the education system of the Northwest Territories place renewed emphasis on

prévue pour le milieu des années 80, avaient incité bon nombre d'exploitants à élargir leurs entreprises. La crise énergétique des années 70 a intensifié les activités de prospection de l'uranium. Deux sociétés se sont montrées fortement déterminées à se lancer dans la production au cours des années 80 et il ne fait aucun doute que d'autres leur emboîteront le pas avant la fin de cette décennie. La disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée pour exploiter ces mines dans les années 80, constitue cependant le facteur le plus déterminant pour évaluer cette expansion future.

- 3.02 Il est raisonnable de supposer que le nombre d'employés dans l'industrie minière du Nord doublera facilement au cours des dix prochaines années. Nous devons pas conséquent nous demander d'où viendront ces nouveaux travailleurs.
- 3.03 Pendant très longtemps, la priorité en matière d'enseignement et de formation était accordée à des domaines qui ne permettaient pas véritablement aux Canadiens d'acquérir des aptitudes professionnelles utilisables. On avait négligé le domaine de la recherche et des sciences appliquées. Les jeunes Canadiens n'étaient pas encouragés à apprendre un métier, car l'appellation «col bleu» avait, pour une raison ou pour une autre, une connotation péjorative. Nous sommes d'avis qu'il faut modifier cette priorité.

La Chamber of Mines recommande que les priorités en matière d'enseignement soient modifiées afin d'encourager la formation d'une main-d'œuvre hautement spécialisée qui puisse faire face aux défis techniques de l'industrie moderne et, d'autre part, que des mesures soient prises afin d'améliorer l'image de ceux qui choisissent d'exercer des métiers d'appoint indispensables à notre développement industriel.

#### 4. MAINTENIR LA QUALITÉ ÉLEVÉE DE L'ENSEIGNEMENT DE BASE

- 4.01 Il est ironique et aussi sans précédent dans l'histoire, qu'au moment où les employeurs du Nord peuvent difficilement trouver des travailleurs qualifiés, notre région soit aux prises avec un taux de chômage inégalé au Canada et que d'autre part, ce problème s'exacerbe au lieu de s'atténuer. Le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest estime qu'il faudra créer au cours des cinq prochaines années, 500 emplois par an uniquement pour maintenir les niveaux actuels de l'emploi.
- 4.02 Notre industrie reconnaît le potentiel de cette main-d'œuvre et, dans bien des domaines, elle prend des mesures de concert avec tous les gouvernements afin de recruter et de former les citoyens non qualifiés de la région. Il reste encore bien des problèmes à résoudre avant d'en arriver au résultat escompté. L'un des problèmes cruciaux auxquels les employeurs font face, a trait au fait que les personnes admises dans des programmes de formation ne possèdent pas les connaissances fondamentales nécessaires (lecture, écriture, arithmétique) pour comprendre ce qu'on leur enseigne.

La Chamber of Mines recommande que les programmes d'enseignement des Territoires du Nord-Ouest mettent

improving the standards of basic learning for all Northerners through concentration on reading, writing and arithmetic.

## 5. TECHNICAL TRAINING FACILITIES IN THE NORTH MUST BE EXPANDED

5.01 On-the-job training is generally recognized as the preferred method of training new people wherever possible. This however has practical limitations. It must be recognized that only so many man-hours can be allocated to training new personnel in any one operation. If that amount is exceeded, although it will depend on the size and sophistication of the operation, then productivity for the operation falls below acceptable levels.

5.02 It must be further recognized that a combination of study and instruction coupled with on-the-job experiences is often necessary to produce qualified workers for many positions; there exists as well a general reluctance on behalf of northerners to leave their northern environment for study and training in the southern Provinces.

5.03 We believe that there exists a need for improved and expanded training facilities in the North. The Fort Smith Vocational School should be upgraded to Community College status, trade schools would be planned for strategic locations throughout the NWT and ways and means must be found to bring Grades 10, 11 and 12 closer to the peoples of the North, in particular residents of North Baffin, the Keewatin and Arctic Coast.

5.04 The Territorial Legislative Assembly in session recently adopted a motion calling for the establishment of a Mining School in the North. We support his idea and for several years had a committee working towards getting such a project off the ground. General bias against the concept of resource development stifled the idea. However we are delighted by the position recently adopted and give it our wholehearted support.

The Chamber recommends that a plan be advanced for the creation of improved training and educational facilities specifically designed to prepare northerners for the modern work place. This plan should include the ways and means to establish a northern community college, strategically located vocational training centres and a centre for technical training in support of all non-renewable resource activity.

## 6. WORKER MOBILITY MUST BE PROTECTED

6.01 With the natural movement westward and northward of Canadian industry it must be recognized that the North will be a net importer of skilled workers far into the future. It is therefore imperative that Canadians be free

d'avantage l'accent sur l'amélioration qualitative de l'enseignement de base pour tous les habitants du Nord, particulièrement en ce qui concerne la lecture, l'écriture et l'arithmétique.

## 5. AMÉLIORER LES ÉTABLISSEMENTS DE FORMATION TECHNIQUE DANS LE NORD

5.01 De l'avis de tous, la formation en cours d'emploi est la meilleure méthode qu'on puisse adopter. Elle comporte cependant des limitations d'ordre pratique. Il faut reconnaître qu'on ne peut consacrer qu'un nombre limité d'heures-personnes à la formation dans une entreprise. Si la limite est dépassée, la productivité de cette entreprise diminuera jusqu'à des niveaux inacceptables bien que tout cela dépend de la taille et de la spécialisation de l'entreprise.

5.02 Il faut en outre reconnaître que souvent une combinaison de théorie et de formation pratique en cours d'emploi est nécessaire pour former des travailleurs qualifiés pour bon nombre de postes; par ailleurs les habitants du Nord sont en général peu enclins à quitter leur région pour aller suivre des cours dans les provinces du Sud.

5.03 Nous croyons qu'il faut améliorer et accroître les établissements de formation dans le Nord. Il faudrait apporter des modifications à l'école professionnelle Fort Smith pour qu'elle devienne un collège communautaire; les écoles professionnelles seraient aménagées à des endroits stratégiques dans les Territoires du Nord-Ouest et il faut faire en sorte que les établissements dispensant les cours de dixième, onzième et douzième années soient situés plus près des collectivités, particulièrement pour ce qui est de North Baffin, Keewatin et Arctic Coast.

5.04 L'Assemblée législative des Territoires a récemment adopté une motion prévoyant l'établissement d'une école de sciences minières dans le Nord. Nous appuyons cette motion. Pendant de nombreuses années, un de nos comités a essayé de lancer ce projet qui s'est heurté aux préjugés contre la mise en valeur des ressources naturelles. Cependant, la position récemment adoptée nous a réjouis et nous l'appuyons sans réserve.

La Chamber of Mines recommande qu'on propose la construction d'établissements modernes de formation et d'enseignement professionnel afin de préparer les habitants du Nord à assumer leur place dans le milieu actuel du travail. Il faudrait notamment prévoir des moyens d'aménager un collège communautaire du Nord, des centres de formation professionnelle à des endroits stratégiques et un centre de formation technique à l'appui des activités relatives à toutes les ressources non renouvelables.

## 6. LA MOBILITÉ DES TRAVAILLEURS DOIT ÊTRE PROTÉGÉE

6.01 L'industrie canadienne se déplaçant naturellement vers l'Ouest et le Nord, il faut reconnaître que le Nord sera un importateur net de travailleurs spécialisés pour bon nombre d'années à venir. Il importe donc que les Cana-



to move from one area of the country to another with minimal restrictions by any level of government.

6.02 We are pleased to see recognition of this fact in the proposed Constitutional package. We recognize northern residents have grave misgivings about this aspect of the package. We believe that we must develop other ways and means whereby these concerns can be alleviated. However to inhibit or restrict mobility of skilled workers is not the answer.

6.03 With Canada's economy expanding as a whole it may be necessary to consider easier access to foreign workers on either a term or more permanent basis. We believe that emphasis should be on preparing Canadians for new job opportunities, however it must be recognized that if we are to survive as an independent country our industry must run. Therefore immigration of workers from other countries may be necessary.

The Chamber recommends that workers be permitted to move freely within Canada with minimal restriction by governments of any level and that care and attention be exercised to assure that immigration laws to Canada give preference to persons who have skills that are in short supply in the country.

## 7. TRAINING ASSISTANCE TO INDUSTRY MUST BE ADEQUATE AND EASILY AVAILABLE

7.01 The Government of Canada is to be commended for its generous efforts in making funds available for Industry Training; however if this policy is to achieve optimum results the complications of regulations and procedures must be minimal. All too often in our society the good intentions of our elected representatives become thwarted by the vast bureaucracies that are created to administer the programs. Bureaucrats love regulations and if left unsupervised have a tendency to forget the primary objective of their existence, to serve Canadians and the result is more and more of the funds allocated by Parliament go for administration instead of into training workers.

7.02 Minimal red tape is of particular concern to smaller operators who do not have experienced full time staff to handle the paperwork. Yet, these operators are often the ones that present the best opportunities for employment. They are generally aggressive, keen, innovative and have the greatest potential for expansion.

The Chamber recommends that all administrative procedures respecting financial assistance for training purposes be as simple and efficient as possible.

diens soient libres de se déplacer d'un coin du pays à un autre avec le minimum de restrictions de la part des gouvernements à tous les niveaux.

6.02 Nous sommes heureux de constater que le projet constitutionnel reconnaît ce droit. Nous savons que les résidents du Nord ont de sérieuses réserves quant à cet aspect du projet constitutionnel. D'après nous, nous devons prévoir d'autres moyens de dissiper ces préoccupations. La réponse n'est cependant pas d'interdire ou de restreindre le déplacement des travailleurs spécialisés.

6.03 En raison de la croissance économique du Canada, il est peut-être nécessaire d'avoir plus facilement accès aux travailleurs étrangers sur une base soit temporaire, soit relativement permanente. D'après nous, il faudra mettre l'accent sur la formation des Canadiens en fonction des nouvelles perspectives d'emplois; il faut reconnaître cependant que notre industrie doit fonctionner si nous voulons survivre en tant que pays indépendant. Par conséquent, l'immigration de travailleurs étrangers sera peut-être nécessaire.

La «Chamber of Mines» recommande que les Canadiens puissent se déplacer librement au Canada sans ingérence, sinon minime, de la part des gouvernements à tous les niveaux et que les responsables s'assurent que les lois canadiennes en matière d'immigration accordent la préférence aux personnes dont les compétences spéciales sont rares au Canada.

## 7. L'INDUSTRIE DOIT POUVOIR OBTENIR FACILEMENT UNE AIDE SUFFISANTE À LA FORMATION

7.01 Il faut féliciter le gouvernement canadien d'avoir accordé généreusement des crédits à la formation industrielle; cependant, il faudra adopter des règlements et des modalités simples pour que cette politique donne les meilleurs résultats. Dans notre société, l'importante bureaucratie qui administre les programmes vient beaucoup trop souvent contrecarrer les bonnes intentions de nos élus. Les bureaucrates adorent les règlements et, si on leur laisse le champs libre, ils ont tendance à oublier leur mandat qui est de servir les Canadiens. Il s'ensuit donc une situation où de plus en plus de crédits parlementaires sont affectés à l'administration des programmes plutôt qu'à la formation des travailleurs.

7.02 Pour les petits exploitants qui n'ont pas un personnel à temps plein pour s'occuper de la paperasserie, il est particulièrement important de ne pas se heurter à des tracasseries administratives. Ces petits exploitants offrent souvent les meilleures possibilités d'emploi. Ils font généralement preuve de dynamisme et de vivacité en plus d'innover et d'être les entreprises les plus susceptibles de s'agrandir.

La «Chamber of Mines» recommande que toutes les modalités administratives concernant l'aide financière à la formation soient aussi simples et efficaces que possible.

## 8. TAXATION POLICIES MUST RECOGNIZE THE EXTRAORDINARY COST OF LIVING AND DOING BUSINESS IN THE NORTH

- 8.01 In order to attract skilled labour to the North, northern employers have found it necessary to provide wage and benefit packages that compensate workers adequately for those amenities of life that the majority of Canadians take for granted. Not everyone adapts easily to a relatively spartan lifestyle, away from friends, family and familiar community activities; and with limited education, medical and recreational facilities.
- 8.02 There can be little doubt that for the majority of skilled workers accepting northern postings, the primary objective is to work in the North until sufficient savings can be accumulated to permit them to return to the South and purchase an house or small business.
- 8.03 One method of meeting the necessity for provision of adequate compensation has been for employers to provide housing, travel the southern locations, and other benefits that heretofore have not been taxed by government as income.
- 8.04 Should the government move to tax these benefits it will be necessary for employers to increase wages to compensate for the net loss to employees. This cost is substantial and will further reduced the margin of profitability for northern mining projects.
- 8.05 We believe that it is in the best interests of Canada to have modern industrialized development in the north together with a strong permanent residential base. Surely in today's overpopulated resource-hungry world we cannot expect to retain sovereignty over our north unless we occupy it.

The Chamber recommends that the government develop taxation laws and guidelines which clearly recognize the necessity for the provision of extraordinary benefits to northern employees as being in the national interest and therefore exempt from taxation.

## 8. DANS LE NORD, LA POLITIQUE FISCALE DOIT TENIR COMPTE DU COÛT DE LA VIE TRÈS ÉLEVÉ ET DES FRAIS EXTRAORDINAIRES POUR LES ENTREPRISES

- 8.01 Afin d'attirer les travailleurs spécialisés, les employeurs du Nord ont constaté qu'il fallait prévoir des salaires et des avantages qui indemnisent suffisamment les travailleurs pour les commodités de la vie que la majorité des Canadiens considèrent normales. Tous ne réussissent pas à s'adapter facilement à un mode de vie spartiate, éloignés des amis et de la famille, privés d'activités communautaires tout en ne disposant que d'un nombre limité d'établissements d'enseignement et d'installations médicales et récréatives.
- 8.02 Pour la majorité des travailleurs spécialisés qui acceptent un poste dans le Nord, leur objectif premier est, à n'en pas douter, de travailler jusqu'à ce que leurs économies leur permettent de retourner dans le Sud et d'acheter une maison ou une petite entreprise.
- 8.03 Afin d'indemniser suffisamment leurs travailleurs, les employeurs leur fournissent le logement, paient leurs voyages vers les villes du Sud et d'autres avantages que, jusqu'ici, le gouvernement n'a pas imposés comme un revenu.
- 8.04 Si le gouvernement devait percevoir un impôt sur ces avantages, les employeurs devraient accroître les salaires afin de contrebalancer les pertes que subissent les employés. L'écart est important et réduira la marge de rentabilité des projets miniers dans le Nord.
- 8.05 D'après nous, il est dans l'intérêt du Canada de favoriser une industrialisation moderne et d'avoir une base résidentielle permanente et suffisante dans le Nord. Dans notre monde surpeuplé et démunie de ressources, nous ne pouvons sûrement pas nous attendre à conserver notre souveraineté sur le Nord si nous ne l'occupons pas.

La «Chamber of Mines» recommande que le gouvernement élabore des lois et des directives fiscales qui reconnaissent clairement que la nécessité d'accorder des avantages spéciaux à ceux qui travaillent dans le Nord car ils servent l'intérêt national et devraient, de ce fait, être exonérés d'impôt.











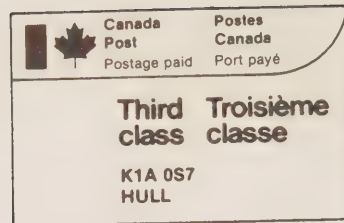












*If undelivered, return COVER ONLY to:*  
Canadian Government Printing Office,  
Supply and Services Canada,  
45 Sacré-Coeur Boulevard,  
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

*En cas de non-livraison,*  
*retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:*  
Imprimerie du gouvernement canadien,  
Approvisionnement et Services Canada,  
45, boulevard Sacré-Coeur,  
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

## WITNESSES—TÉMOINS

### MORNING SITTING

*From the Northwest Territories Association of Municipalities:*

Mr. Paul Nind, Executive Director.

*From the Dene Nation:*

Mr. George Erasmus, President.

*From the City of Yellowknife and the Yellowknife Chamber of Commerce:*

Mr. Donald Sian, Alderman;

Mr. Ter Hamer, Chairman, Development Committee of the Chamber of Commerce.

*From Dome Petroleum Limited:*

Mr. Richard Ducek, Employee Relations Manager.

### AFTERNOON SITTING

*From Dome Petroleum Limited:*

Mr. Richard Ducek, Employee Relations Manager;

Mr. J. Shore, Technical Training Supervisor;

Mr. Roger Allen, Northern Employment Manager.

*From the Northwest Territories Federation of Labour:*

Mr. Philip Malloy, President.

*From the Government of the Northwest Territories Department of Economic Development and Tourism:*

Mr. Jack Witty, Chief, Manpower Development Division.

*From the Northwest Territories Chamber of Mines:*

Mr. T. D. Daniels, General Manager.

### SÉANCE DU MATIN

*De l'Association des municipalités des Territoires du Nord-Ouest:*

M. Paul Nind, directeur exécutif.

*De la Dene Nation:*

M. George Erasmus, président.

*De la ville de Yellowknife et de la Chambre de commerce de Yellowknife:*

M. Donald Sian, échevin;

M. Ter Hamer, président, Comité de développement de la Chambre de commerce.

*De Dome Petroleum Limited:*

M. Richard Ducek, directeur des relations des employés.

### SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

*De Dome Petroleum Limited:*

M. Richard Ducek, directeur des relations des employés;

M. J. Shore, chef de la formation technique;

M. Roger Allen, directeur de l'emploi de la région du Nord.

*De la Fédération du travail des Territoires du Nord-Ouest:*

M. Philip Malloy, président.

*Du ministère de l'Expansion économique et du Tourisme du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest:*

M. Jack Witty, chef, Division du développement de la main-d'œuvre.

*De la Northwest Territories Chamber of Mines:*

M. T. D. Daniels, directeur général.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 37

Tuesday, May 26, 1981

Chairman: The Honourable Warren Allmand

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 37

Le mardi 26 mai 1981

Président: L'honorable Warren Allmand

*Minutes of Proceedings and Evidence  
of the Special Committee on*

## Employment Opportunities for the '80s

*Procès-verbaux et témoignages  
du Comité spécial sur les*

## Perspectives d'emploi pour les années 80

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



First Session of the  
Thirty-second Parliament, 1980-81

Première session de la  
trente-deuxième législature, 1980-1981



SPECIAL COMMITTEE ON EMPLOYMENT  
OPPORTUNITIES FOR THE '80s

*Chairman:* The Honourable Warren Allmand

*Vice-Chairmen:*

Mr. Gilles Marceau,  
Mr. Jim Hawkes

Messrs.

Lonsdale

McDermid

COMITÉ SPÉCIAL SUR LES PERSPECTIVES  
D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

*Président:* L'honorable Warren Allmand

*Vice-présidents:*

M. Gilles Marceau,  
M. Jim Hawkes

Messieurs

Orlikow

Tobin—(7)

(Quorum 4)

*Le greffier du Comité*

Charles Bellemare

*Clerk of the Committee*

## MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, MAY 26, 1981

(53)

[Text]

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met at 9:12 o'clock a.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

*Members of the Committee present:* Messrs. Allmand, Hawkes, Marceau, Orlikow and Tobin.

*In attendance:* Mr. G. S. Swartz, Director of Research; Mr. Kevin Kerr, Research Officer.

*Witnesses: From the Department of National Defence:* Lieutenant-General H. A. Carswell, Assistant Deputy Minister, Personnel; Read-Admiral R. D. Yanow, Chief, Personnel Development; Brigadier-General J. B. Peart, Director General, Recruiting, Education and Training; Colonel J. D. McLaws, Director, Recruiting Services; Mr. J. W. Smallwood, Director, Civilian Training and Development; Lieutenant-Colonel B. L. Castledine, Acting Director, Individual Training; Major P. B. Nelson, Second Career Assistance Network Accreditation Coordinator. *From the Department of Indian and Northern Affairs:* Mr. John Tait, Assistant Deputy Minister, Corporate Policy; Mr. Denis Chatain, Director General, Economic and Social Development, Indian Affairs Program; Mr. Ernest Hobbs, Director, Economic Development and Employment, Indian Affairs Program; Mr. Alan Simpson, Head, Career Development Section, Education Branch, Indian Affairs Program; Mr. W. J. H. Musgrove, Senior Executive Assistant to the Assistant Deputy Minister, Northern Program.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference.

The witnesses made statements and answered questions.

At 12:33 o'clock p.m., the Committee adjourned until 3:30 o'clock p.m. this day.

## AFTERNOON SITTING

(54)

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met at 3:38 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

*Members of the Committee present:* Messrs. Allmand, Hawkes, Lonsdale, Marceau and Orlikow.

*In attendance:* Mr. G. S. Swartz, Director of Research; Mr. Kevin Kerr, Research Officer.

*Witnesses: From the Department of Finance:* Mr. A. S. Rubinoff, Senior Assistant Deputy Minister; Mr. C. Scott Clark, Director, Long Range and Structural Analysis Division; Mr. T. C. Morris, Assistant Director, Tax Policy—Legislation Division; Mr. Daniel McIntosh, Tax Policy Officer, Tax Policy—Legislation Division; Mr. A. D. Boyd, Chief, Manpower and Employment Programs, Social Policy Division; Mr. R. D. Smith, Social and Manpower Policy Analyst, Social Policy Division.

## PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 26 MAI 1981

(53)

[Traduction]

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à 9 h 12 sous la présidence de M. Allmand (président).

*Membres du Comité présents:* MM. Allmand, Hawkes, Marceau, Orlikow et Tobin.

*Aussi présents:* M. G. S. Swartz, directeur de la recherche; M. Kevin Kerr, attaché de recherche.

*Témoins: Du ministère de la Défense nationale:* le lieutenant-général H. A. Carswell, sous-ministre adjoint, personnel; le contre-amiral R. D. Yanow, chef, Perfectionnement du personnel; le brigadier-général J. B. Peart, directeur général, Recrutement, éducation et instruction; le colonel J. D. McLaws, directeur, Services de recrutement; M. J. W. Smallwood, directeur, Instruction et perfectionnement (Personnel civil); le lieutenant-colonel B. L. Castledine, directeur suppléant, Instruction individuelle; le major P. B. Nelson, coordonnateur de l'accréditation pour service de préparation à une seconde carrière. *Du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien:* M. John Tait, sous-ministre adjoint, Politique intégrée; M. Denis Chatain, directeur général, Développement économique et social, Programme des affaires indiennes; M. Ernest Hobbs, directeur, Développement économique et emploi, Programme des affaires indiennes; M. Alan Simpson, chef, Section du perfectionnement des carrières, Direction de l'éducation, Programme des affaires indiennes; M. W. J. H. Musgrove, premier adjoint exécutif auprès du sous-ministre adjoint, Programme du Nord.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi.

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 12 h 33, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 15 h 30.

## SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

(54)

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à 15 h 38 sous la présidence de M. Allmand (président).

*Membres du Comité présents:* MM. Allmand, Hawkes, Lonsdale, Marceau et Orlikow.

*Aussi présents:* M. G. S. Swartz, directeur de la recherche; M. Kevin Kerr, attaché de recherche.

*Témoins: Du ministère des Finances:* M. A. S. Rubinoff, premier sous-ministre adjoint; M. C. Scott Clark, directeur, Division de l'analyse culturelle à long terme; M. T. C. Morris, directeur adjoint, Politique fiscale—Division de la législation; M. Daniel McIntosh, agent de la politique de l'impôt, Politique de l'impôt—Division de la législation; M. A. D. Boyd, chef, Programmes de la main-d'œuvre et de l'emploi, Division de la politique sociale; M. R. D. Smith, analyste en politique sociale et en main-d'œuvre, Division de la politique sociale.



The Committee resumed consideration of its Order of Reference.

The witnesses made statements and answered questions.

At 5:48 o'clock p.m., the Committee adjourned until 8:00 o'clock p.m. this day.

#### EVENING SITTING (55)

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met at 8:12 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

*Members of the Committee present:* Messrs. Allmand, Hawkes, Lonsdale, Marceau, Orlikow and Tobin.

*In attendance:* Mr. G. S. Swartz, Director of Research; Mr. Kevin Kerr, Research Officer; Mr. Murray Hardie, Executive Director.

*Witnesses: From the Ministry of State for Science and Technology:* Mr. Wolfgang Illing, Director General, University Branch; Mr. Robert Patterson, Policy Adviser, University Branch.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference.

The witnesses made statements and answered questions.

At 9:36 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi.

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 17 h 48, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 20 heures.

#### SÉANCE DU SOIR (55)

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à 20 h 12 sous la présidence de M. Allmand (président).

*Membres du Comité présents:* MM. Allmand, Hawkes, Lonsdale, Marceau, Orlikow et Tobin.

*Aussi présents:* M. G. S. Swartz, directeur de la recherche; M. Kevin Kerr, attaché de recherche; M. Murray Hardie, directeur exécutif.

*Témoins: Du ministère d'État des sciences et de la technologie:* M. Wolfgang Illing, directeur général, Direction des universités; M. Robert Patterson, conseiller en politique, Direction des universités.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi.

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 21 h 36, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

*Le greffier du Comité*

Charles Bellemare

*Clerk of the Committee*

## EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Tuesday, May 26, 1981

[Texte]

**The Chairman:** I would like to call the meeting to order.

As members of the committee know, we decided to complete our hearings with meetings with leading government departments that are involved in one way or another with the training of personnel or who use skilled tradesmen in one way or another. They may have something to say to us with respect to the shortages and what can be done to deal with those shortages, and also with respect to the development of new trades and the methods that might be used, with the continual up-dating and up-grading and retraining of personnel to meet the new technologies.

This morning we have the Department of National Defence, and we have a very strong delegation before us, I can see. In charge of the delegation is Lieutenant-General H. A. Carswell, Assistant Deputy Minister, Personnel. General Carswell, would you introduce the rest of your delegation, for the record; and then I understand you have about a 15-minute presentation. Following that, members of the committee will ask questions.

• 0915

As you know, these task forces of Parliament are small committees of Parliament. You might have seen the reports of others such as the one concerned with the handicapped and that on alternate energy sources. So, we are not big, but our size makes it more effective for working according to many of us who are involved in this. So, if you would introduce your team, then you could proceed with your presentation.

**LGen H. A. Carswell (Assistant Deputy Minister, Personnel, Department of National Defence):** Thank you very much, Mr. Chairman. Gentlemen, I very much appreciate this opportunity to address the group on what we in the department consider to be an extremely important Canadian review. I regret that the Deputy Minister, Mr. Nixon, could not be with us today; he has asked me to pass on his regrets. I appreciate the consideration you gave, Mr. Chairman, to the schedule.

Moving from my right down the row the team consists of R.D. Rear Admiral Yanow who is Chief of Personnel Development; Brigadier-General J. B. Peart, Director-General of Recruiting, Education and Training; Brigadier-General C. M. Kinney, Director-General of Organization and Management; Lieutenant-Colonel B. L. Castledine who is Acting Director of Individual Training; Mr. J. W. Smallwood, the Director of Civilian Training and Development; Colonel D. J. McLaws, Director of Recruiting Services; Mr. W. M. Ritchie, Director-General of Personnel Resources Development; Major P. Nelson, in charge of our Second Career Assistance Network, and Lieutenant-Colonel D. A. Harris who is heading up a special team investigating individual training for the eighties.

## TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Mardi le 26 mai, 1981

[Traduction]

**Le président:** A l'ordre s'il vous plaît.

Comme vous le savez, nous avons décidé de conclure notre série d'audiences avec les représentants des principaux ministères du gouvernement qui, d'une façon ou d'une autre, participent à la formation du personnel et recourent aux services de spécialistes. Ils ont probablement quelque chose à nous dire au sujet de la pénurie de spécialistes et des mesures à prendre. Ils pourront également nous parler de l'émergence de nouvelles carrières ainsi que des méthodes d'information, de perfectionnement et de recyclage continu du personnel qui sont appliquées afin de faire face à l'avènement de nouvelles technologies.

Nous entendrons ce matin les représentants du ministère de la Défense nationale dont la délégation est importante, à ce que nous pouvons voir. Le chef de la délégation est le lieutenant général H. A. Carswell, sous-ministre adjoint, Personnel. Monsieur Carswell, vous pourriez peut-être nous présenter vos collaborateurs, aux fins du compte rendu. Je crois savoir que vous avez un exposé de 15 minutes à prononcer. Nous passerons ensuite à la période des questions.

Comme vous le savez, notre groupe de travail est un comité restreint du Parlement. Vous avez peut-être vu les rapports d'autres comités spéciaux, comme celui des handicapés ou celui des énergies de remplacement. Notre groupe de travail n'est pas très important mais pour certains, il vaut mieux être moins nombreux et travailler plus efficacement. Je vous demanderais maintenant de nous présenter vos collaborateurs avant de prononcer votre exposé.

**LGen H. A. Carswell (sous-ministre adjoint, Personnel, ministère de la Défense nationale):** Merci beaucoup monsieur le président. Messieurs, je suis très heureux de comparaître devant votre groupe de travail pour vous parler d'un problème canadien extrêmement important aux yeux de notre ministère. Je regrette que le sous-ministre, M. Nixon, n'ait pu nous accompagner aujourd'hui, il m'a chargé de vous transmettre ses excuses. Je prends note monsieur le président, de votre souci de l'horaire.

A partir de ma droite jusqu'à la fin de la rangée, nous avons le contre-amiral R. D. Yanow, chef, perfectionnement du personnel; le brigadier général J. B. Peart, directeur général, recrutement, éducation et instruction; le brigadier général C. M. Kinney, directeur général, organisation et main-d'œuvre; le lieutenant-colonel B. L. Castledine, directeur suppléant, instruction individuelle; M. J. W. Smallwood, directeur, instruction et perfectionnement (personnel civil); le colonel D. J. McLaws, directeur général, recrutement; M. W. M. Ritchie, directeur général, recherche et développement (personnel); le major P. Nelson, responsable du Programme d'orientation des carrières (non-officier) et le lieutenant colonel D. A. Harris qui dirige une équipe spéciale chargée de faire enquête sur la formation individuelle pour les années 80.



## [Text]

I hope the team is not too large, Mr. Chairman, but it does represent both our recognition of the importance of your group and also our wish to be as helpful as possible by having detailed expertise here for you.

**The Chairman:** I see I forgot to introduce my people. On my right is Mr. David Orlikow, member of Parliament for Winnipeg North and the chief NDP critic for manpower policies. Down the table is Mr. Jim Hawkes from Calgary West, the Conservative critic in the House of Commons for training and manpower. My name is Warren Allmand. We have with us also our research and administrative staff and I understand that other members of the task force will be in shortly.

No, your delegation is not too large. It seems we have people here to answer every possible question that we may ask. Please proceed.

**LGen Carswell:** All right, sir. The presentation is approximately 15 to 20 minutes long and it will be given by General Peart, our Director-General of Recruiting, Education and Training.

**BGen J. B. Peart (Director-General, Recruiting, Education and Training, Department of National Defence):** Mr. Chairman, gentlemen, I have a mandate to address you in less than 20 minutes. I will try to be brief but not superficial. As you can see, our establishment is large, and I caution you that these slides were correct yesterday when they were made up, but they may have changed by tomorrow. Our structure is complex. Our annual recruiting requirements are extensive by any standard, and our training bill in order to stay in business is very expensive in terms of people and, of course, money.

Of all of our recruits, that is, 12,500 annually, only approximately 800 are skilled upon entry into the forces. We have 116 training establishments in 34 different locations throughout the Canadian forces. In the Canadian Forces Training System, the primary training agency, there are 21 schools at 9 units, and these concentrate on basic trades qualifications. This next slide shows the size of the total training bill in terms of people. Can you see that Mr. Chairman?

**The Chairman:** No, I have difficulty.

• 0920

**BGen Peart:** We will leave you a copy of this, of course, sir.

Each year we give over 3000 courses, of lengths from a couple of days to almost a year, to over 45,000 students. If you look to the bottom right of the slide, you can see that the number of course serials is 3119 and the number of students is 46,180.

That is a summation of all the training that has gone on in the commands and in Training Systems. Reading on the top from the left to right, it is Maritime Command, Mobile Command, Air Command, Canadian Forces Training Systems, and others that do not fit into the first four brackets, for

## [Translation]

J'espère que notre délégation n'est pas trop importante, monsieur le président. Notre nombre témoigne de l'importance que nous accordons à vos travaux. Nous espérons vous être utiles en vous fournissant des réponses détaillées.

**Le président:** J'ai oublié de vous présenter le groupe que je préside. A ma droite, se trouve M. David Orlikow, député de Winnipeg-Nord et critique principal du parti NPD pour ce qui est des politiques en matière de main-d'œuvre. Au bout de la table se trouve M. Jim Hawkes, de Calgary-Ouest, critique du parti conservateur à la Chambre des communes en matière de formation et de main-d'œuvre. Je suis Warren Allmand. Nous avons également avec nous les membres du personnel de recherche et de soutien. Les autres membres de notre groupe de travail ne vont pas tarder à arriver.

Non, votre délégation n'est pas trop importante. Vous pourrez ainsi répondre à toutes les questions que nous pourrions vous poser. Je vous prie de commencer.

**LGen Carswell:** Nous avons une présentation d'environ 15 à 20 minutes et elle sera prononcée par le Général Peart, le directeur général du recrutement, éducation et instruction.

**BGen J. B. Peart (directeur général, recrutement, éducation et instruction, ministère de la Défense nationale):** Monsieur le président, messieurs, on m'a demandé de ne pas prendre plus de 20 minutes. Je m'efforcerai donc d'être bref, ce qui ne veut pas dire superficiel. Comme vous pouvez le voir, notre ministère est très important mais j'aimerais faire une petite mise en garde: les chiffres qui figurent sur ces diapositives étaient exacts, hier encore mais il se peut que demain, ils aient changé. La structure de notre ministère est complexe. Nos exigences annuelles en matière de recrutement sont considérables, quels que soient les critères appliqués, et notre budget formation est extrêmement élevé, tout comme l'effectif que nous devons recruter pour continuer à fonctionner.

Sur les 12,500 personnes que nous recrutons annuellement, environ 800 seulement ont reçu une formation préalable. Les Forces canadiennes disposent de 116 établissements de formation situés en 34 endroits différents. Quant au service de l'instruction des Forces canadiennes, il comprend 21 écoles réparties en neuf unités où il est possible d'acquérir les qualifications professionnelles de base. La diapositive suivante vous indique le coût total de la formation, compte tenu de nos effectifs. Est-ce que vous voyez bien, monsieur le président?

**Le président:** Non, pas très bien.

**BGen Peart:** Nous vous en donnerons bien sûr un exemplaire.

Chaque année, nous offrons à plus de 45,000 étudiants, 3,000 cours dont la longueur varie de deux jours à un an. Au bas de la diapositive, vous pouvez voir que le nombre de cours dispensés est 3,119, et le nombre d'étudiants 46,180.

Il s'agit de tous les cours de formation qui ont été donnés dans les différents commandements opérationnels et dans l'ensemble des systèmes de formation. De gauche à droite et de bas en haut, vous pouvez voir une ventilation de ce total de 46,180 étudiants entre le commandement maritime, le com-

## [Texte]

a total of 46,180. In the Canadian Forces Training System alone there are 5,000 students under training at any one time.

Our training system is effective. The training losses average less than 9 per cent. That does not include those recruits who are actually in recruit school; losses there are somewhat higher.

The approximate training costs are shown here. These are very approximate. It is difficult to obtain an accurate split out of the exact costs.

New equipment such as the Canadian Patrol Frigate the Aurora, and the NFA, will demand more complex training. Advancing technology in almost all fields will demand greater in-depth training in the future. In several of our electronic trades we have already met a need for prep courses in science, maths, basic electrical theory, and so on. We recognize a need to streamline and improve all our training by whatever learning, videotape, self-paced learning. Very recently we have introduced a new officer classification called the Training Development Officer, and this gentleman is an expert in teaching teachers how to teach, so we can become more effective in teaching our students.

As new equipment is purchased, we negotiate with the contractors for training programs to match the new equipment. We have done this with the Aurora; we will do it with the New Fighter Aircraft too.

We are presently training maritime engineering technicians with St. Lawrence College at Cornwall. We upgrade some naval technicians at Camosun College, Victoria, in solid-state digital techniques. More and more, we are looking towards community colleges to help us with our training.

Some of our critical restrictions in training are providing sufficient trained personnel to man the schools. As you will realize, gentlemen, you get the trained personnel only by taking them from the sharp operational end. The cost of updating plant and equipment is a problem; staying abreast of technology, which today is moving, it seems, faster than ever before. In ADP, we are told that a piece of equipment we buy today will be obsolete 6 years from now. There is the ever-accelerating need for greater amounts of training to obtain new levels of technical sophistication to match this new equipment in such things as solid-state, digital, ADP, and weaponry.

In education, we are responsible for the following. All three military colleges are close to their peak capacity, and within

## [Traduction]

mandement de l'équipement mobile, le commandement aérien, le Service de l'instruction des Forces canadiennes et «autres». Le seul Service de l'instruction des Forces canadiennes regroupait à un moment donné 5,000 étudiants.

Notre système de formation est efficace. Le taux moyen des abandons pendant la formation est inférieur à 9 p. 100. Ce chiffre ne tient pas compte des stagiaires qui suivent actuellement des cours; si on les comptait, ce pourcentage serait légèrement plus élevé.

Vous voyez également les coûts approximatifs de la formation. Ces chiffres sont très approximatifs car il est difficile d'obtenir une ventilation exacte des coûts.

En raison de l'acquisition d'équipements nouveaux, comme la frégate canadienne de patrouille, l'Aurora et le nouvel avion de chasse, il faudra prévoir des cours de formation plus complexes. Les progrès technologiques qui ont été réalisés dans pratiquement tout les domaines exigeront à l'avenir une formation plus approfondie. Pour ce qui est des métiers touchant à l'électronique, il existe déjà une demande importante de cours préparatoires en science, en mathématiques, en théorie fondamentale de l'électricité, et ceaterra. Il est donc nécessaire de perfectionner et d'améliorer par tous les moyens possibles nos cours de formation. Dans certains cours, on utilise déjà des ordinateurs et des bandes vidéo afin de permettre aux étudiants d'apprendre à leur propre rythme. Nous avons très récemment créé un nouveau poste, celui d'agent chargé du perfectionnement de la formation. Ce spécialiste doit apprendre aux professeurs à améliorer l'efficacité de leur enseignement.

Lorsque nous achetons des équipements nouveaux, nous nous entendons avec les fabricants pour qu'ils nous fournissent des programmes de formation. C'est ce que nous avons fait dans le cas du Aurora, et c'est ce que nous ferons également avec notre nouvel avion de chasse.

Nous offrons actuellement des cours visant à former des techniciens en génie maritime. Ces cours ont lieu au Collège St. Lawrence de Cornwall. Nous offrons également des cours de perfectionnement en techniques de transistorisation à l'intention de nos techniciens génie maritime. Ces cours sont donnés au Collège Camosun, à Victoria. Nous comptons de plus en plus sur l'aide des collèges communautaires pour ce qui est de la formation.

Une des difficultés qui se posent en matière de formation, c'est bien sûr le recrutement d'instructeurs qualifiés. Pour bénéficier des services de ces instructeurs qualifiés, nous devons aller les chercher dans les secteurs opérationnels. La modernisation des usines et des équipements pose un problème de coût; il est également difficile de suivre les progrès de la technologie, qui semblent plus rapides que jamais. Quant à l'équipement informatique, il paraît que les machines que nous achetons aujourd'hui seront désuètes d'ici six ans. Il est donc nécessaire d'accélérer et d'intensifier constamment la formation afin de répondre à un perfectionnement technique accru, qu'il s'agisse des appareils transistorisés, de l'équipement électronique ou encore de l'armement.

Pour ce qui est de l'éducation, nous avons les responsabilités suivantes: nos trois collèges militaires fonctionnent pratique-



*[Text]*

three years RMC—that is the Royal Military College in Kingston—will have 690 students in residence; Collège militaire royal at St-Jean will have 570; and Royal Roads Military College on the west coast will have 216 residents. We also, of course, send some officer candidates to civilian universities.

We are presently coming to grips with a need to ensure that all our military college graduates are computer-literate. It is an expensive program, but it absolutely has to be done.

The quality of the military college entrant and graduate is being maintained. We retain about 86 per cent of the graduates after their period of obligation. Those we lose are excellent leaven for society at large.

We give development courses in management at all levels, from introductory right up to defence resource management, at almost all rank levels, from captain up to general.

We administer an officers' professional development study program of six subjects. We can elaborate on that later, if you wish. We contract to the University of Manitoba for a private study undergraduated degree program for all our servicemen and for their dependants.

## • 0925

On the next slide we show post-graduate professional education and the institutes at which it is done. We send approximately 60 a year for advanced qualifications considered vital to the function to be fulfilled by the selected officer. The annual cost of this program is about \$650,000. It is carefully monitored and is considered to be absolutely vital to us.

We release approximately 900 officers to society annually. They are almost all entering the work force. They all have saleable skills from, perhaps, a PhD in nuclear physics to recreation specialist. Almost none is more than 55 years of age, and most are younger. Only the very few who retire for health reasons will not add great value to the Canadian work force.

On the next slide you will see that recruiting is a complex procedure, which I will not attempt to describe here. We can discuss it later if it interests you.

We devote over 500 people to the full spectrum of recruiting tasks. For each recruit enrolled, we must contact 15 people. For our annual requirement of 12,500, we must, therefore, contact 187,000 people. It is an expensive function. To bring the individual just to the recruit school gates, without putting a uniform on him or giving him any training at all, costs us \$2,300 per person. The advertising budget is approximately \$5 million a year, but without it, we would fail to attract sufficient members.

*[Translation]*

ment à pleine capacité. D'ici trois ans, le Royal Military College de Kingston comptera 690 étudiants résidents, tandis que le Collège militaire Royal de Saint-Jean en comptera 570, et le Royal Roads Military College, sur la côte ouest, 216. Il ne faut pas non plus oublier les élèves officiers que nous envoyons dans des universités civiles.

Nous devons par ailleurs nous assurer que tous les diplômés d'un collège militaire sont capables d'utiliser un ordinateur. Il s'agit d'un programme coûteux mais absolument nécessaire.

Le niveau d'instruction exigé de l'élève qui s'inscrit dans un collège militaire comme du diplômé n'a pas changé. Nous gardons environ 86 p. 100 des diplômés après le stage obligatoire. Ceux que nous perdons sont des éléments excellents pour l'ensemble de la société.

Nous offrons des cours de perfectionnement en gestion à tous les niveaux, depuis les cours d'introduction jusqu'aux cours de gestion des ressources en matière de défense. Ces cours sont dispensés pour tous les rangs, depuis celui de capitaine jusqu'à celui de général.

Nous administrons également un programme de perfectionnement professionnel qui s'adresse aux officiers et qui comporte six sujets. Si vous le désirez, nous pourrions vous donner plus de détails là-dessus. Nous avons par ailleurs conclu un contrat avec l'Université du Manitoba au sujet d'un programme de premier cycle à l'intention de tous nos militaires et de leurs familles.

La diapositive suivante vous indique quels sont les cours spécialisés offerts au niveau supérieur ainsi que les établissements où ils sont dispensés. Nous envoyons environ 60 élèves par an suivre des cours avancés dans des disciplines jugées essentielles compte tenu des fonctions que ces officiers devront remplir. Le coût annuel de ce programme est d'environ \$650,000. L'encadrement de ces cours est extrêmement bien fait et nous les considérons indispensables.

Environ 900 officiers par an retournent dans le civil. Ils réintègrent presque tous la population active ayant acquis des compétences qu'ils peuvent utiliser, qu'il s'agisse d'un doctorat en physique nucléaire ou bien d'un diplôme en récréologie. Ils ont en général beaucoup moins de 55 ans. Ceux qui nous quittent pour des raisons de santé ne viennent en général pas grossir les rangs des travailleurs canadiens actifs.

La diapositive suivante vous donne une idée de la complexité du processus de recrutement, que je n'essaierai pas de décrire ici. Nous pourrions en reparler plus tard si cela vous intéresse.

Nous employons plus de 500 personnes pour le recrutement. Pour chaque recrue, nous devons contacter 15 personnes. Étant donné que nous devons recruter 12,500 personnes par an, cela fait 187,000 personnes à contacter. C'est extrêmement coûteux. Avant même qu'une nouvelle recrue ait endossé son uniforme et que les coûts de formation entrent en jeu, le recrutement lui-même nous coûte \$2,300 par personne. Notre budget-publicité est d'environ 5 millions de dollars par an mais sans lui, nous ne pourrions pas recruter suffisamment de monde.

## [Texte]

Recruiting must be carried out recognizing the influence of federal policies with respect to such things as the Canadian Human Rights Act and the official languages policy, and, of course, the sheer magnitude of our tasks makes our problem more difficult; and the increasing competition from the civilian sector, as it becomes increasingly more sophisticated in technology, tends to bleed off the more attractive candidates.

Also on the next slide you will see that demographic studies indicate that the available pool from which we recruit will shrink during the '80s. In the francophone population, we envisage a reduction of some 40 per cent of those in the available pool; and amongst the anglophones, a reduction of about 20 per cent.

We recognize the difficulties and are planning to meet them. At present, we contact less than 5 per cent of the available manpower pool, so we see lots of room for improvement and are optimistic that we can continue to meet our recruiting needs.

The next slide will show you that in a typical pool of 1,000 recruits, we have the following breakdown in percentages: 86 per cent are male; 95 per cent are single; 58 per cent are between 17 and 19; 34 per cent are between 20 and 24; 8 per cent are between 25 and 34; 40 per cent have completed high school and 3 per cent have subsequent-to-high-school education; 65 per cent are unemployed—and then a breakdown geographically: 19 per cent are from Atlantic Canada; 29 per cent are from Quebec; 36 per cent are from Ontario; and 14 per cent are from western Canada; and those figures are rounded out to the nearest whole number and add up to 98 per cent, in case someone would tell me.

Turning now to the civilian workforce, which is very large, we have, as you know, 37,000 civilian personnel in DND. Normally they are recruited with the level of knowledge and skill necessary to fulfil their function but they may receive subsequent training to meet DND requirements. Of course, we must do some of the training initially as we cannot always get suitable recruits, and we have programs of development in such things as engineering training, technologists, technical inspector, computer systems, and purchase and supply.

The Defence scientist group has 12 officers on post-graduate training annually; the ship repair units give apprenticeship training to over 400 annually; and we are about to introduce apprenticeship programs in carpentry, plumbing, electrical work and motor mechanic trades to meet foreseen shortages, particularly in the west of Canada. We will have about 160 per year when the program is running well and we will see whether or not that meets our needs. If it does not, then we will enlarge on it.

In summary, gentlemen, speaking of DND as a whole, our biggest problem is early attrition, but this loss, as you know, is a gain to society, since of the approximately 11,000 we lose

## [Traduction]

Le recrutement doit tenir compte des politiques fédérales, comme celle des langues officielles ou comme la Loi canadienne sur les droits de la personne. L'ampleur de notre programme de recrutement rend la tâche encore plus difficile et la concurrence accrue du secteur civil qui s'appuie sur une technologie de plus en plus complexe tend à nous faire perdre les éléments les plus intéressants.

Comme l'indique la diapositive suivante, certaines études démographiques ont révélé que la tranche de population à laquelle s'adressent nos campagnes de recrutement va diminuer au cours des années 80. Cette diminution sera d'environ 40 p. 100 parmi les francophones, et d'environ 20 p. 100 parmi les anglophones.

Nous sommes conscients de ces difficultés et nous prenons des mesures pour les résoudre. Pour le moment, nous ne contactons même pas 5 p. 100 de la population éventuellement intéressée et il y a de nombreux moyens de remédier à cela. Nous sommes optimistes et nous croyons pouvoir recruter toutes les personnes dont nous avons besoin.

La diapositive suivante comporte une ventilation en pourcentage des traits caractéristiques des recrues obtenue à partir d'un échantillon de 1,000 personnes: 90 p. 100 sont de sexe masculin; 95 p. 100 sont célibataires; 58 p. 100 ont entre 17 et 19 ans; 34 p. 100 ont entre 20 et 24 ans; 8 p. 100 ont entre 25 et 34 ans; 40 p. 100 ont terminé leurs études secondaires et 3 p. 100 sont allés au-delà du secondaire; 65 p. 100 sont au chômage. Vous avez ensuite une ventilation géographique: 19 p. 100 viennent du Canada atlantique; 29 p. 100 du Québec; 36 p. 100 de l'Ontario et 14 p. 100 de l'ouest du Canada. Il s'agit de chiffres arrondis et nous arrivons à un total de 98 p. 100, au cas où vous voudriez me le faire remarquer.

Pour ce qui est de notre population active civile, je rappelle qu'elle est très importante puisque le ministère de la Défense nationale emploie 37,000 civils. Ils sont normalement recrutés en fonction de leur niveau d'expérience et de compétences mais ils peuvent recevoir des cours de formation complémentaire afin de répondre aux exigences du ministère. Étant donné que nous ne pouvons pas toujours recruter les personnes dont nous avons besoin, nous devons nous charger de la formation et nous offrons des programmes de perfectionnement en génie, en technologie, en inspection technique, en informatique et en approvisionnement.

Chaque année, 12 officiers du groupe scientifique de la Défense suivent des cours de formation de niveau supérieur; plus de 400 personnes par an suivent des cours d'apprentissage pour la réparation de navires. Nous sommes en train de mettre au point des programmes d'apprentissage dans le domaine de la menuiserie, de la plomberie, de l'électricité et de la mécanique afin de pallier les pénuries que nous prévoyons, en particulier dans l'ouest du Canada. Dès que ce programme fonctionnera, nous disposerons d'environ 160 spécialistes par an et nous verrons si cela suffit. Sinon, nous élargirons ce programme.

En résumé, messieurs, le problème principal pour le ministère de la Défense nationale c'est que nos employés quittent le service très tôt. Cette perte n'en est pas moins un gain pour la



*[Text]*

annually, 900 officers, are well trained and professionally qualified; 4,000 are skilled tradesmen, of whom 2,000 at least have provincially certifiable standards immediately. The remainder of 6,000 vary from trade qualified to recruit failures, but a great many of them have immediately usable skills in the marketplace outside. Even those we lose with less than three years service have a basic skill and a sense of responsibility to bring to the civilian sector.

If we could reduce our attrition, which averages 14 per cent, we could reduce our costs enormously in both recruiting and training. Also, our experience level, and thus efficiency, would go up for no net increase in manpower. Our attrition rate compares favourably with the civilian sector which, I think runs at something like 25 per cent, perhaps higher, but with one vital difference. We provide almost all the training required by every trade. The civilian sector, by comparison, spends far less on training since it tends to recruit those already trained at someone else's expense.

A certain turnover in personnel is desirable both to maintain youth and quality, but we feel that our figure of 14 per cent, although it works to the advantage of society as a whole, is too high in view of the training costs, which are always rising.

Another problem we face is that of recruiting for less desirable trades and officer classifications. We are short of, and have perennial difficulty, in obtaining maritime engineers. Our best source at present is through the military colleges. We have had difficulty with pilots. That problem has disappeared now, and I am told by my recruiters that they do not foresee any problem with maritime surface operational officers.

We are also short of sea trades, avionics trades and communication trades. This is a function of poor recruiting and poor retention for the communications and sea trades and of retention and long complex training for the avionics trades. We can discuss that in more detail, sir, at the end of the presentation.

We are also short of infantrymen but only because we cannot keep them. We can attract them and we can train them, and as you know, they are absolutely indispensable to us; but when they have been with us for a while, they have greater aspirations and they are concerned about having a trade. We have addressed that difficulty now but it is still difficult to retain infantrymen.

Our problem in recruiting is often one of matching availability with requirements. A great number of officer candidates would like to be air crew but lack one or other of the prerequisites. Many other ranks would like to be avionics technicians perhaps, but lack either the mathematical qualifications or the aptitude for such work. Those who are well qualified for sea trades often do not wish to be away from

*[Translation]*

société puisque, sur les 11,000 personnes environ que nous perdons chaque année, il y a 900 officiers qui bénéficient d'une formation et de qualifications professionnelles et 4,000 ouvriers spécialisés, dont au moins la moitié peuvent obtenir immédiatement un permis d'exercer provincial. Quant aux 6,000 autres, on trouve aussi bien des ouvriers qualifiés que des velléitaires, mais la grande majorité ont des compétences qui leur permettent de se lancer sur le marché du travail. Même ceux que nous perdons avant leur troisième année de service peuvent apporter au secteur civil leurs compétences et leur sens des responsabilités.

Si nous pouvions réduire le taux d'abandon qui est d'environ 14 p. 100, notre budget de recrutement et de formation en serait considérablement allégé. En outre, le niveau d'expérience et d'efficacité augmenterait sans que cela exige une augmentation de nos effectifs. Notre taux de roulement se compare à celui du secteur civil, qui est de l'ordre de 25 p. 100, peut-être plus, à une différence près: c'est nous qui assurons toute la formation exigée par chaque discipline. Les dépenses de formation du secteur civil sont bien moindres en comparaison, puisque ce secteur recrute des individus qui ont été formés aux frais de quelqu'un d'autre.

Un certain roulement est souhaitable afin de maintenir la jeunesse et la qualité du personnel, mais compte tenu de l'importance des coûts de formation, nous pensons qu'un taux de roulement de 14 p. 100 est trop élevé, même si c'est la société toute entière qui en profite.

Nous avons par ailleurs des difficultés de recrutement dans certaines classifications et disciplines moins recherchées. Nous manquons par exemple d'officiers en génie maritime et avons beaucoup de difficultés à en recruter. Ils nous viennent en général des collèges militaires. Nous avons eu du mal à recruter des pilotes. Le problème ne se pose plus et les responsables du recrutement ne prévoient pas non plus de difficultés à recruter des officiers de marine de surface.

Nous manquons également de spécialistes dans le domaine des communications, de l'avionique et des métiers de la mer. Pour ce qui est des communications et des métiers de la mer, le recrutement est faible et les engagés nous quittent rapidement. Quant à l'avionique, la formation est longue et complexe et les engagés ne persévèrent pas. Nous pourrions discuter de cela en détail, à la fin de notre présentation.

Nous manquons aussi de fantassins parce que nous n'arrivons pas à les garder. Une fois recrutés, nous leur donnons une formation et vous savez qu'ils nous sont absolument indispensables. Néanmoins, au bout de quelque temps, leurs aspirations changent et ils préfèrent acquérir un métier. Nous avons essayé de trouver des solutions mais il est encore difficile de retenir nos fantassins.

Le problème c'est que les personnes que nous pourrions recruter n'ont pas toujours les compétences voulues. De nombreux élèves officiers aimeraient faire partie de l'équipage d'un avion mais ils ne remplissent aucune des conditions requises. Certains aimeraient devenir des techniciens en avionique mais ils manquent des connaissances voulues en mathématiques ou n'ont pas les aptitudes nécessaires. Ceux qui sont qualifiés

## [Texte]

home. So it goes on—always the search for a square peg for a square hole.

Our minimum requirements are, generally speaking, Grade 8, but this is only one measure. We administer aptitude and intelligence tests and, of course, for technical trades, the requirements are higher than Grade 8.

We have not as yet made significant progress in attracting the community-college graduate. As you know, we tend to pay by rank rather than by skill, and thus we may appear less attractive as an employer of the higher skilled trades. We recognize this problem in today's technological society and we are looking for answers. We are only too well aware of the challenges that face us, not only in providing the right employment opportunities, but also in finding the right candidates to seize them. When the candidates are not right, we must be prepared to provide the necessary help to match would-be employees with the employment requirements.

Some of the ongoing studies in search of innovative solutions are lateral skill progression and rank restructuring. This is an examination of the opportunities for progression in the military trade structure to determine the correct balance between progression in the rank dimension, based on demonstrated leadership and supervisory qualities, and progression in the skill dimension, based on demonstrated technical proficiency, and to determine the requisite degree of interdependence between the two.

## • 0935

**Air traffic control:** This is a study to reduce unscheduled attrition. The focus is on defining personnel concerns and developing strategies which will make careers here more attractive.

**Engagement and Release:** The appropriateness of our engagement and release policies, with particular reference to attrition, is being examined. We have a personnel applied research unit, whose function is to conduct research on personnel- and selection-related issues. This has included, in the past, selection instruments for aircrew standards, a sociological study of demography projections, attrition analysis, women in near combat environments, and so on and so forth.

As a response to the high early attrition of young trainees, we have devoted much effort towards the socialization of recruits and, during this change from the unsure, immature youth to the mature self-reliant tradesman, we strive to maintain his or her interest and motivation through the whole man, whole woman concept or approach. We have evening courses, evening sports, recreation programs, dry social centres—that is, canteens where they can go and drink and they do not have to face the alcoholic problem. We are striving for a better relationship between the leaders and the led. This approach is showing good potential.

## [Traduction]

pour les métiers de la mer ne veulent pas être éloignés de leur foyer, et par conséquent, le cercle vicieux se poursuit.

Nous exigeons en général un niveau d'instruction équivalent au grade 8, mais ce n'est pas le seul critère. Nous faisons passer aux candidats des tests d'aptitude et d'intelligence. Pour les métiers de techniciens, nous exigeons un niveau supérieur au grade 8.

Nous n'avons pas encore réussi à attirer les diplômés des collèges communautaires. Comme vous le savez, la rémunération que nous offrons est fonction du rang plutôt que des compétences, et pour ce qui est des métiers hautement spécialisés, nos salaires sont sans doute moins attrayants que ceux du secteur privé. C'est la conséquence d'une société qui obéit aux impératifs de la technologie et nous n'avons pas encore trouvé de réponse. Nous avons de nombreux défis à relever: nous devons non seulement offrir des possibilités d'emplois appropriées, mais encore les offrir aux candidats appropriés. À défaut de cela, nous devons être prêts à former des employés qui répondront à nos exigences professionnelles.

Une des solutions proposées serait d'établir une distinction entre la promotion due aux compétences et la promotion de rang. Nous avons effectué une étude des possibilités de promotion dans la carrière militaire afin de déterminer un équilibre satisfaisant entre la promotion de rang, basée sur les qualités de leadership et de supervision dont aura fait preuve l'intéressé, et la promotion professionnelle, basée sur l'aptitude technique qui aura été démontrée. Nous avons également cherché à définir le degré d'interdépendance de ces deux aspects.

**Contrôle du trafic aérien:** il s'agit d'une étude visant à réduire le nombre des départs imprévus. Nous avons cherché à cerner les préoccupations du personnel et à mettre au point des stratégies qui rendent plus attrayantes les carrières dans la Défense.

**Engagement et libération:** compte tenu du taux de roulement que nous connaissons, nous sommes en train de réviser le bien-fondé de nos politiques en matière d'engagement et de libération. Nous avons une unité de recherche appliquée (personnel) chargée de toutes les questions liées au personnel et à la sélection. Ont été effectuées par cette unité: une étude sur les critères de sélection qui s'appliquent au personnel navigant, une analyse sociologique des prévisions démographiques, une étude du taux de roulement, une étude sur le comportement des femmes dans une zone de combat et ce, et ce.

En raison du taux élevé de roulement que l'on relève chez les jeunes stagiaires, nous avons consacré de nombreux efforts à l'intégration sociale des recrues. Pendant la période de transition où le jeune homme manquant d'assurance et de maturité se transforme en adulte mûr et indépendant, nous cherchons à maintenir son intérêt et sa motivation en faisant valoir le concept de l'homme ou de la femme total. Nous organisons des cours du soir, des événements sportifs en soirée, des programmes récréatifs, et prévoyons des centres de loisir, c'est-à-dire des cafétérias où les jeunes peuvent se rencontrer et boire ensemble, sans que le problème de l'alcoolisme ne se pose.



[Text]

The second career assistance network assists the service person's transition into the civilian sector upon completion of his or her service. It provides educational guidance, provincial equivalents, and courses at several colleges, with, of course, the vital assistance offered by Manpower Canada. The military civilian accreditation program is active in negotiating with all provinces to provide trades accreditation for the retiring service person. Last year, 75 per cent of technical tradesmen released were immediately eligible for trade certification, and 14 per cent for technician certification. Differing provincial educational standards sometimes pose a problem, but not a serious one.

On this next slide, you will see our present and future specific problem areas. This is not a military policy statement, this is just my assessment, being responsible for training and recruiting. I have put a line through the bottom one, because we do not really see that as being a serious problem now, we think we are coming to grips with that one.

Our program to resolve these problems is as shown, not in any order or preference or priority, all of these are under active study. The first one is common to all industries—better working and living accommodations, to attract people. We think we can probably improve our advertising. Certainly, if we put more dollars into it, we would get a better return, but there is a point at which it does not become cost effective, and so on.

Our most serious difficulty, gentlemen, is attrition. This loss, however, as I said earlier, is the country's gain. The wealth of experience we lose is Canada's wealth. But we still must replace our own losses in order to maintain the forces at an acceptable level of readiness.

Our capacity to train is limited by the resources we can afford to devote to the training system. In the development of a nation-wide program of industrial and economic strategy for the provision of an adequate and balanced labour force, our contributions, already significant, could, if resources were allotted, become major.

That concludes my briefing. We will be pleased, sirs, to answer your questions and to provide additional information.

**The Chairman:** Thank you very much, General Peart. That was a very complete and instructive presentation.

Since the meeting started, we have had another member of the task force join us, Brian Tobin, member of Parliament from Newfoundland. Because David Orlikow has advised me that he is going to David Lewis' funeral this morning, I think I will call on him first for questioning, then I have a long list of questions and I am sure the others have too. David.

[Translation]

Nous essayons d'établir des rapports plus constructifs entre supérieurs et inférieurs. Cette attitude semble prometteuse.

Le service de préparation à une seconde carrière aide le militaire à se réintégrer dans le secteur civil lorsqu'il a terminé son service. Ce programme des cours d'orientation pédagogique ayant un équivalent au niveau provincial et ces cours sont dispensés dans plusieurs collèges avec l'aide essentielle du ministère de la Main-d'œuvre. Dans le cadre du programme intitulé Reconnaissance réciproque—Titres et qualités militaires et civiles, des négociations actives ont lieu avec les provinces afin d'accorder aux militaires qui quittent le service une accréditation professionnelle. L'an dernier, 75 p. 100 de ceux qui étaient qualifiés dans le domaine technique ont pu immédiatement demander une accréditation professionnelle et 14 p. 100 ont demandé une accréditation de technicien. La diversité des normes provinciales en matière d'éducation pose parfois un problème, mais il n'est pas grave.

Sur cette diapositive, vous voyez quels sont actuellement et quels seront les secteurs à problèmes. Il ne s'agit pas d'une déclaration de politique militaire, il s'agit seulement de mes opinions de responsable de la formation et du recrutement. J'ai rayé le bas de la page car ce secteur n'est pas un problème grave pour le moment, nous sommes en train d'en venir à bout.

Les solutions que nous envisageons figurent sur cette diapositive. Leur énumération ne suit pas un ordre de préférence ou de priorité. Ces solutions sont en cours d'étude. Le premier point est commun à toute entreprise: il s'agit d'offrir des conditions de logement et de travail plus intéressantes afin d'attirer plus de monde. Nous pouvons probablement améliorer notre publicité. Si nous investissions plus d'argent dans nos campagnes de publicité, nous obtiendrions des meilleurs résultats, mais au-delà d'un certain seuil, cela n'est plus rentable.

Le problème le plus grave pour nous, c'est celui du taux de roulement. Comme je l'ai dit plus tôt, les éléments que nous perdons sont avantageusement récupérés par le pays. La richesse de l'expérience que nous perdons est un atout pour le Canada. Nous devons néanmoins compenser nos pertes afin que les Forces canadiennes puissent continuer à remplir leur rôle.

Notre capacité de formation est limitée par les ressources dont nous disposons. Si nous pouvions bénéficier de ressources supplémentaires dans le cadre d'une stratégie industrielle et économique à l'échelon national visant à fournir au Canada une main-d'œuvre appropriée et équilibrée, notre contribution, déjà remarquable, n'en serait que plus importante encore.

Cela met fin à ma présentation. Nous serons heureux de répondre à vos questions et de vous fournir des renseignements supplémentaires.

**Le président:** Merci beaucoup, M. Peart. Votre exposé est extrêmement complet et instructif.

Un autre membre du groupe de travail s'est joint à nous depuis le début de la réunion. Il s'agit de M. Brian Tobin, député de Terre-Neuve. David Orlikow vient de me dire qu'il doit assister aux obsèques de David Lewis ce matin et je lui donnerai donc la parole en premier. J'ai toute une liste de

[Texte]

**Mr. Orlikow:** I just have a couple of questions. This 14 per cent loss that you have had is a pretty serious one in terms of keeping your organization at full effectiveness. What are the reasons why you lose that large number of people?

• 0940

**RAdm R. W. Yanow (Chief, Personnel Development, Department of National Defence):** If I can clarify first, sir, the 14 per cent...

**The Chairman:** Excuse me. I should tell you that, since everything we say is recorded for the record, would you please give your name immediately before giving your answer? And, General, if you wish to refer the question to another person in your delegation, of course, you may do that. Refer it to anyone you wish. But would everybody please give his or her name before replying?

**RAdm Yanow:** Thank you, sir. I forgot.

Sir, first of all, on the 14 per cent, I think I should clarify that 1.5 per cent of that is normal attrition, people reaching their final terms of service, completion of service. The 12.5 per cent represents voluntary release. These are the people who leave prior to completing their terms of service. This is the area wherein we have our major concern.

Primarily, these are the people who receive training and have not, probably, fulfilled any term of service to be able to pay it back. I think the way we are trying to address this problem is to look at the individual as a whole person. In other words, when a person joins the service he is about 16, 17 or 18 years old. He is young. We know from our studies that, generally speaking, these young people have a tendency to have maybe two and three jobs before settling down into one particular job.

Our aim is to socialize this person and to keep him for at least about three years so that (a) he does get a trade; (b) he does get a feeling of self-confidence and self-discipline; and (c) at the end of those three years he can make a mature decision as to whether he will stay in the service or whether he will go out and contribute to Canadian society.

**Mr. Orlikow:** You are losing a lot of officers though.

**RAdm Yanow:** We are losing officers, sir, but not in the same percentage as we are losing our other ranks.

**Mr. Orlikow:** But your officers are the ones who are the best trained, yet a very high percentage of them choose to leave.

**LGen Carswell:** Actually, our officer attrition is lower than in our other ranks, and officer attrition, except for the particular classifications that General Peart mentioned, is not really a problem. It has not increased to the extent that others have.

More specifically, to add to Admiral Yanow's remarks, we are losing people for specific reasons: competition from industry, particularly in the west where the economy is booming and

[Traduction]

questions et je suis certain que mes collaborateurs aussi. David.

**M. Orlikow:** Je voudrais vous poser deux questions. Il me semble qu'un taux de roulement de 14 p. 100 doit nécessairement nuire à l'efficacité de votre organisme. Pourriez-vous nous expliquer pour quelles raisons vous perdez tant de monde?

**RAdm R. W. Yanow (chef, perfectionnement du personnel, ministère de la Défense nationale):** Je voudrais apporter une précision. Ce taux de 14 p. 100...

**Le président:** Excusez-moi. Étant donné que tout ce que nous disons est enregistré aux fins du compte rendu, je vous demanderais de décliner votre nom avant de répondre. Général, si vous voulez qu'un autre membre de votre délégation réponde à votre place, vous pouvez bien sûr le lui demander. Vous pouvez vous adresser à qui vous voulez. Mais n'oubliez pas de décliner votre nom avant de répondre.

**RAdm Yanow:** Merci monsieur. J'avais oublié.

Pour ce qui est de ce taux de roulement de 14 p. 100, il faut souligner que 1.5 p. 100 est imputable aux départs naturels, en fin de carrière. Les 12.5 p. 100 restants représentent les départs volontaires. Il s'agit des personnes qui quittent le service avant d'avoir terminé leur temps. C'est effectivement le problème le plus grave pour nous.

Il s'agit essentiellement d'individus qui ont bénéficié d'une formation et qui n'ont pas pu la rembourser en temps de service. Nous essayons de considérer chaque personne comme un tout. En d'autres termes, les jeunes qui s'engagent ont en général 16, 17 ou 18 ans. C'est jeune. Nous savons d'après nos études que, en général, ces jeunes tendent à s'essayer à deux ou trois emplois différents avant de se décider pour un métier en particulier.

Nous voulons faciliter l'insertion sociale de ces individus et les garder au moins trois ans afin (a) qu'ils apprennent un métier (b) qu'il acquièrent de l'assurance et de l'autodiscipline et (c) qu'au bout de ces trois ans, ils puissent prendre une décision mûrement réfléchie, à savoir rester au service des Forces canadiennes ou réitérer le secteur civil.

**M. Orlikow:** Vous perdez beaucoup d'officiers, je crois.

**RAdm Yanow:** Nous perdons des officiers, c'est vrai, mais ce n'est pas au rang d'officiers que les pertes sont les plus importantes.

**M. Orlikow:** Ce sont cependant les officiers qui ont reçu la meilleure formation et ils sont nombreux à choisir de quitter le service.

**LGen Carswell:** Le taux de roulement chez les officiers est inférieur au taux de roulement dans les autres rangs et, à l'exception des catégories mentionnées par le Général Peart, le taux de roulement chez les officiers n'est pas un problème. Nos pertes sont beaucoup plus fortes ailleurs.

Pour préciser les remarques de l'amiral Yanow, je dirais que nous perdons des gens pour des raisons bien précises: l'une de ces raisons est la concurrence que nous livre l'industrie, et en



[Text]

the salaries that they pay are far higher than we are able to compete with. Another one is the regional disparity in cost of living, which has been exacerbated most recently in the cost of housing in Vancouver, Esquimalt, Calgary and Gander, to name the worst. Our young people in particular are having great difficulty living in those areas. One of the third reasons is the instability related to military life wherein people have to move around a lot.

**Mr. Orlikow:** You answered two of the questions I was going to ask: first of all, how important a factor in your losing people is the fact that the pay, particularly to skilled people, the pay is much less than the pay they can get in private industry? And if that is a very important factor with what success has that been brought to the attention of the minister, Treasury Board, or whoever makes the decisions?

**LGen Carswell:** Yes, our pay system is based on comparability with the public service which, it is assumed, will maintain general parity with industry because they have access to collective bargaining. We are linked by a rather complex mathematical formula with the public service to try to get equity or comparability with the public service. We do not get as much—I do not suppose anybody gets as much pay as he would like but that is the system, and we make regular representations on behalf of our people.

**Mr. Orlikow:** On the question of accommodations and the cost of accommodations, there have been a number of stories in various newspapers. I can think of Calgary as one example where it has been reported that the wife has to go out and get a second job in order just to meet the cost of rent. Is your system flexible enough so that there can be some form of extra compensation for people in the armed forces who are to the stationed in Calgary or Vancouver or any other place where the cost of rent is very high? Do you have any ability to subsidize the rents so that they can afford to stay there?

• 0945

**LGen Carswell:** First, if the increase in rent, which is related to the local economy, increases at too great a rate, there is a phasing system authorized which allows married quarters rents to go up at a reduced rate, namely \$50 a month. We also have under way a study which has compared the cost of living on a regional basis, and it takes into account a large factor of items such as accommodation, food, transportation, utilities, taxation, and we are approaching Treasury Board at this time with proposals to develop the very allowances that I think you are referring to—some kind of a regional compensation. Your observation about the compulsory nature of our moves is most pertinent and it is one that we press with the Treasury Board.

**Mr. Orlikow:** Are you taking any steps to try to have more housing accommodation built which you own and therefore

[Translation]

particulier dans l'ouest du Canada où l'économie est en plein essor et où les salaires sont beaucoup plus élevés que ceux que nous pouvons offrir. D'autre part, il faut tenir compte des disparités régionales pour ce qui est du coût de la vie et du coût du logement, ce dernier ayant pris des proportions phénoménales à Vancouver, Esquimalt, Calgary et Gander, entre autres. Les jeunes ont beaucoup de difficultés à vivre dans ces régions. Enfin, l'instabilité de la vie militaire qui oblige à de fréquents déplacements est une autre raison.

**M. Orlikow:** Vous avez répondu à deux des questions que je voulais poser: tout d'abord, quelle est l'importance du fait que les salaires que vous offrez, et en particulier aux ouvriers spécialisés, sont bien inférieurs à ceux que peut offrir le secteur privé? Si c'est là un facteur important, l'avez-vous porté à l'attention des organismes décisionnels, qu'il s'agisse du ministre ou du Conseil du Trésor?

**LGen Carswell:** Notre système de rémunération est comparable à celui de la Fonction publique lequel est basé sur une parité d'ensemble avec les salaires du secteur privé, les fonctionnaires étant couverts par des conventions collectives. Nous avons mis au point une formule mathématique assez complexe qui nous permet d'assurer la parité de nos salaires avec ceux de la Fonction publique. Nous ne gagnons pas autant d'argent que nous le souhaiterions, on en a jamais assez, mais nous avons adopté ce système et nous défendons souvent les revendications de nos membres.

**M. Orlikow:** Pour ce qui est du coût du logement, on a pu lire toutes sortes d'histoires dans différents journaux. Il paraît qu'à Calgary, la femme doit également travailler dans un couple afin de pouvoir payer le loyer. Votre système prévoit-il une rémunération supplémentaire pour les membres des Forces armées qui doivent être basés à Calgary, à Vancouver, ou dans une autre ville où le coût du loyer est très élevé? Pouvez-vous leur accorder une subvention au titre du loyer afin qu'ils puissent rester dans ces villes?

**LGen Carswell:** Tout d'abord, si le montant du loyer, qui est fonction de l'économie locale, augmente trop rapidement, il existe une disposition qui permet aux couples mariés de bénéficier d'une réduction de loyer, réduction d'environ \$50 par mois. Nous sommes également en train d'effectuer une étude visant à comparer le coût de la vie sur une base régionale. Cette étude tient compte d'une vaste gamme de facteurs: coût du logement, des aliments, des transports, des services publics, taux d'imposition et ceaterra. Nous sommes sur le point de soumettre au Conseil du Trésor certaines recommandations visant à mettre en place le système d'allocations dont vous parlez. Il s'agirait en quelque sorte d'un supplément régional de rémunération. Ce que vous avez dit au sujet des nombreux déplacements que doivent effectuer les militaires est tout à fait pertinent et nous exerçons des pressions auprès du Conseil du Trésor pour faire valoir cet argument.

**M. Orlikow:** Avez-vous l'intention de construire de nouveaux logements de l'armée afin d'éviter que les membres des

[Texte]

would not be as dependent on the local market forces which you people have to pay for?

**LGen Carswell:** We have recently authorized on an emergency basis the construction of 54 married quarters in Esquimalt due to the urgency. However, it is the Treasury Board policy that they want to get out of the public housing business and we have a task force now trying to establish the fundamental reasons why we need married quarters in order to rationalize to what extent we do need the quarters we have, plus additional ones. But we are swimming upstream on this.

Also, as I intimated, but perhaps did not make clear, the policy of the Treasury Board also is that married quarters rents, at the moment, must equate to local rents outside of our control. Thus under present policy, the construction of more quarters would not, in itself, help because that rent would have to gradually rise with the local economy. That is one of the things the task force is looking at: whether or not there is any way we can change that to give us more control of our housing costs.

**Mr. Orlikow:** One last question, Mr. Chairman. If I understand correctly, people in the armed services get paid in relation to their rank. Each rank has a certain pay scale. You have a skilled electronics person who may only be a lieutenant or a captain, in which case his pay is relatively low, probably as compared to what he could get in private industry, particularly in those fields where there is a tremendous shortage in the private sector. What does that do to your ability to keep people in the services?

**LGen Carswell:** First of all, the trades that we have, somewhat slightly over a hundred trades, are divided into three groups by skill levels: a standard group; a specialist group, and a specialist specialist group. There is a separate rate for each of those and therefore the higher skilled levels are in a higher pay field. However, what you are suggesting I believe, is that, within a group, the averaging technique would reduce the pay for a technician as compared to what he could get outside. That is correct and it is one of the reasons why we are doing the lateral skill progression study which General Peart referred to, which will try to determine to what extent we should reward skill—professional skill, technical skill—more than rank. It is difficult to balance the need to pay each individual grade in relation to what he would get on the outside, but at the same time maintain the military ethic that a corporal is a corporal is a corporal, and try to maintain that military feeling. We did at one time have seven different pay fields in order to try to respond to the problem you refer to. In fact, that became a dissatisfier and was rejected by the very people that we were trying to benefit because, for example, we had corporals getting more pay than sergeants. It was interfering with what you might call the rank structure, the command structure and the whole military ethic. So a high-school corporal would make more money than a lower-scale sergeant and, I think, possibly even a warrant officer at some point. This was rejected by the military people.

[Traduction]

Forces canadiennes soient obligés de payer des loyers considérables?

**LGen Carswell:** Nous avons récemment autorisé en urgence la construction de 54 pavillons pour couples mariés à Esquimalt. Cependant, le Conseil du Trésor cherche à se débarrasser de ses responsabilités en matière de logements sociaux et un groupe d'études travaille actuellement à justifier notre besoin de logements supplémentaires pour couples mariés. Je crois malheureusement que nous nageons à contre-courant.

J'ai également indiqué, mais je n'ai peut-être pas été suffisamment clair, que, conformément à une politique du Conseil du Trésor, les loyers des appartements pour couples mariés doivent être comparables aux loyers demandés sur le marché local. Par conséquent, la construction de nouveaux logements ne résoudra pas le problème puisque le loyer devra quand même augmenter si la conjoncture économique locale l'exige. C'est justement l'un des aspects étudiés par ce groupe de travail: y a-t-il moyen de modifier cette politique afin que nous ayons plus de contrôle sur les coûts de nos logements.

**M. Orlikow:** Une dernière question, monsieur le Président. Si j'ai bien compris, les membres des Forces armées sont rémunérés en fonction de leur rang. A chaque rang correspond un barème de rémunération. Le salaire d'un électronicien spécialisé qui n'a que le rang de lieutenant ou de capitaine sera relativement faible par rapport à ce qu'il pourrait être dans le secteur privé, surtout pour les métiers dont on manque. Cela ne provoque-t-il pas un exode de vos recrues?

**LGen Carswell:** Tout d'abord, les Forces canadiennes comptent environ 100 catégories professionnelles subdivisées en trois groupes, en fonction des niveaux de compétence: un groupe standard, un groupe spécialisé et un groupe très spécialisé. Il existe un barème de rémunération distinct pour chacun de ces groupes et par conséquent aux plus hauts niveaux de spécialisation correspondent les plus hauts niveaux de rémunération. Cependant, vous laissez entendre qu'au sein d'un même groupe, le salaire offert à un technicien par exemple en vertu de notre formule de rémunération moyenne, est inférieur à ce qu'il pourrait obtenir dans le secteur privé. C'est exact et c'est l'une des raisons pour lesquelles nous avons entrepris l'étude dont a parlé M. Peart sur la promotion latérale due aux compétences. Cette étude nous permettra de déterminer dans quelle mesure nous devrions récompenser la compétence professionnelle et technique plutôt que le rang. Il est difficile de baser le salaire que nous versons à chaque individu sur ce qu'il pourrait toucher dans le privé tout en sauvegardant notre code d'éthique militaire, à savoir que, de par son rang, un caporal par exemple a droit à certains avantages. A un moment donné, nous avons essayé de répondre au problème dont vous parlez en appliquant sept barèmes de rémunération différents. Ce système a été mal accepté et même rejeté par ceux-là même que nous voulions privilégier: en effet, certains caporaux touchaient davantage que les sergents. Ces barèmes semaient le désordre dans la hiérarchie militaire traditionnelle, hiérarchie de rang, et mettaient en cause toute l'organisation du commandement de l'éthique militaire. Qu'un caporal puisse gagner



[Text]

**The Chairman:** Another member of the committee has joined us, Gilles Marceau, député de Jonquière in Quebec, who along with Jim Hawkes, is a Vice-Chairman of the committee.

Could you tell me again—I may have it in the material you gave to us—but how many did you say you train per year?

**BGen Peart:** Sir, 46,000. That, of course, is anything from two days . . . Interviewing skills is a short course in which we give two days at training school. Some of our courses run over a year. When you come to the avionics trades, if you start them at basic math and you take them all the way through so that they can handle solid-state electronics, you are talking about well over 12-months training, sir.

**LGen Carswell:** If one person did three courses, would that count?

**BGen Peart:** That would be three courses, yes.

**The Chairman:** We had people addressing us during our hearings over the last year and, as I mentioned to you before the meeting, these are people that had been in the armed forces. Some of them said that their training in the forces served them very well in the private sector and they have had tremendous careers and are very grateful to the forces for the training they got there. On the other hand we had a few people who said that the trades they were trained in did not permit them to meet apprenticeship and journeyman's standards in the private sector. Could you comment on that?

When you train, are you training to an established standard in the provinces for an electrician, for a machinist, for a welder? I would like you to answer that question first about the standards to which you train, and also whether the skills in which you train your people are transferable. In your basic training, are you training people so that they can merely work on a tank of a ship or a plane, or are they given enough basic training so that one can say that they can be really skilled tradesmen in the private sector and one would consider they are journeyman tradesmen? Those two questions.

**RAdm Yanow:** Sir, maybe I could address the standards initially.

If we look at the mechanical, electronics and electrical trades, almost invariably, as you will appreciate, sir, we have to start from basics that are recognized by any industry or school for basic electronics, basic electricity, basic mechanics, machining, engineering drawing, descriptive geometry—all of those skills that you would get outside at any community college or trade school. We then diversify into the specifics of working on tanks, on aircraft, on special electronics equipment, weaponry, and so on. So he can take that skill and then

[Translation]

plus d'argent qu'un sergent et peut-être même qu'un adjudant, les militaires ont jugé cela inacceptable.

• 0950

**Le président:** Un autre membre du comité vient de se joindre à nous. Il s'agit de M. Gilles Marceau, député de Jonquière au Québec. M. Marceau, de même que M. Jim Hawkes est coprésident du comité.

Pourriez-vous me redire combien de personnes vous formez par an? Cela doit se trouver dans mes notes.

**BGen Peart:** Quarante-six mille personnes, monsieur. Les stages de formation peuvent aller de deux jours à un an et plus. Nous offrons par exemple un cours de deux jours sur les techniques d'entrevue. Certains cours durent plus d'un an. Dans le domaine de l'avionique par exemple il faut compter 12 mois de formation pour les étudiants qui n'ont que des connaissances mathématiques rudimentaires et doivent se familiariser avec les systèmes électroniques transistorisés.

**LGen Carswell:** Si le même étudiant suit trois cours différents, est-ce que vous en tenez compte?

**BGen Peart:** Cela compte comme trois cours.

**Le président:** Nous avons entendu de nombreux témoignages au cours de l'année qui vient de s'écouler et, comme je vous l'ai dit avant notre réunion, nous avons entendu des membres des Forces armées. Certains nous ont dit que la formation qu'ils avaient reçue dans les Forces canadiennes leur avait été très utile, qu'ils avaient trouvé des emplois fantastiques dans le secteur privé et qu'ils étaient extrêmement reconnaissants envers les Forces canadiennes. Par contre, certains nous ont dit que la formation qu'ils avaient reçue ne leur avait pas permis de remplir les conditions que l'on exige d'un apprenti ou d'un manoeuvre dans le secteur privé. Pourriez-vous commenter cela?

Les cours de formation que vous offrez obéissent-ils à des normes provinciales, qu'il s'agisse de la formation d'un électricien, d'un mécanicien ou d'un soudeur? Pourriez-vous me dire d'abord à quels critères obéissent vos cours de formation et deuxièmement si les compétences professionnelles acquises dans les Forces peuvent être utilisées ailleurs? Pour ce qui est des cours de base, apprenez-vous à vos recrues à travailler sur un char, un navire ou un avion, ou bien la formation que vous leur offrez est-elle suffisamment spécialisée pour leur permettre de travailler comme manoeuvres ou comme ouvriers qualifiés dans le secteur privé? Pourriez-vous répondre à ces deux questions?

**RAdm Yanow:** Je vous parlerai d'abord des normes.

Pour ce qui est des métiers liés à la mécanique, à l'électronique et à l'électricité, il faut en général commencer au tout début: cours d'introduction à l'électronique, à l'électricité, à la mécanique, aux machines, au dessin industriel, à la géométrie descriptive, et cetera. Ces cours peuvent être suivis dans un collège communautaire ou une école professionnelle. Nous offrons ensuite des cours spécialisés portant sur les chars, les avions, les équipements électroniques spéciaux, les armements, et cetera. L'étudiant peut donc suivre un cours d'introduction

**[Texte]**

he applies it to a specific, which, in fact, is almost like a practical, before he gets out into the field.

So it is, in fact, recognized training, yes, sir, from the standards point of view.

I can have Major Nelson elaborate on this because he has done a lot of study in this regard in trying to find the standards against provinces for trades. Major Nelson.

**Maj P. Nelson (Second Career Assistance Network Accreditation Co-ordinator, Department of National Defence):** I have found two things in relation to discussions with the provinces. The main deficiency from the standpoint of our tradesmen is the fact that they are not trained on the specific provincial building codes—that type of thing—because our training is all for the DND standard.

• 0955

In some cases, what has been happening is that the school has made arrangements with the local province to provide the additional instruction on provincial standards and then the tradesmen write their provincial trade examination the day after they write their military trade examination. So they qualify both ways.

The transferability of skills: there are some provinces that do recognize our aero engine technicians as vehicle mechanics, so the transferability is definitely there in terms of the basic trade skills that are provided. But there are some anomalies in terms of the fact, for example, that a hull technician, who spends his entire career working with pipes, getting liquid contents in the bowels of a ship from point A to point B and not mixing them up, is not eligible to write an examination for a plumbing certificate because he has never worked on cast-iron sewer pipe.

Those are the types of things that we are attempting to examine, attempting to identify, and we are attempting to come up with a program to provide the individual with the opportunity to pick up the necessary skills in order to make him eligible to write the provincial trade examination.

**The Chairman:** You say that you are concerned about this now, that you would like to see your trained personnel to be in a position to write provincial exams and gain provincial certificates when they leave the service. I realize that you are in a bit of a dilemma: that you want to keep these people as long as possible, but that, on the other hand, we would look on you as an excellent source of training people for the Canadian labour market, recognizing that they do leave you. It would be a shame if, after all that training, they were not able to meet the standards across the country and would not get a job, for example.

By the way, a person who appeared before me in Charlottetown, Prince Edward Island, had been trained as a cook in the armed forces, and he said—and I responded with a bit of unbelief—but he said that despite his training as a cook in the armed services, his standard was not recognized outside. In answering him publicly, I said that I was surprised, and so on; but I just give that as an example.

**[Traduction]**

et se spécialiser par la suite dans un domaine précis. C'est un peu comme s'il faisait des travaux pratiques avant de se lancer.

Les cours de formation que nous offrons sont donc reconnus, c'est-à-dire qu'ils obéissent à des normes établies.

Je voudrais demander au major Nelson de vous donner des détails là-dessus. Il a étudié de près les différentes normes provinciales en matière d'accréditation professionnelle. Major Nelson.

**Maj P. Nelson (Service de préparation à une deuxième carrière, coordinateur des accréditations, ministère de la Défense nationale):** Les discussions que j'ai eues avec les provinces m'ont permis de découvrir deux choses: la formation que nous offrons obéit aux normes du ministère de la Défense nationale, et non pas aux différents codes provinciaux.

Dans certains cas, l'école s'est entendue avec la province de façon à ce que des cours supplémentaires soient dispensés conformément aux normes provinciales et à ce que les élèves passent l'examen provincial le lendemain du jour où ils ont passé l'examen militaire. De cette façon, ils reçoivent une double accréditation.

Transfert de compétences: certaines provinces assimilent les techniciens en moteurs d'avions à des mécaniciens de véhicule. Il y a donc ici transfert de compétences. Néanmoins, il existe en pratique certaines anomalies. Un technicien qui se sera spécialisé dans les coques de navires et qui aura passé tout son temps à faire passer sans les mélanger certains liquides d'un point A à un point B par des tuyaux situés à l'intérieur d'un navire, ne sera pas autorisé à passer un examen de plomberie parce qu'il n'aura jamais travaillé sur des buses d'égout en fonte.

C'est le genre de problèmes que nous essayons de résoudre. Nous essayons de mettre au point des programmes de formation qui permettent aux élèves d'acquérir les compétences requises pour les examens provinciaux.

**Le président:** Vous dites que vous aimeriez que les membres des Forces canadiennes puissent passer des examens provinciaux et obtenir une accréditation provinciale lorsqu'ils quittent le service. Je comprends votre dilemme: d'un côté, vous voulez les garder le plus longtemps possible mais de l'autre, s'ils vous quittent, vous n'aurez fait qu'œuvrer en faveur du marché du travail canadien. Il serait dommage, qu'après avoir suivi tous ces cours de formation, ils ne soient pas capables de satisfaire aux normes en vigueur au Canada et de trouver un emploi.

A propos, nous avons entendu à Charlottetown, Île-du-Prince-Édouard, un individu qui avait été formé comme cuisinier dans les Forces canadiennes. Il nous a dit, ce que nous avons eu du mal à croire, que sa formation de cuisinier n'avait pas été reconnue. Je lui ai dit publiquement que cela me surprenait et cetera. C'était simplement un exemple.



## [Text]

Anyway, I just want to make this clear: you say that you are now studying this problem so that the tradesmen whom you do train will meet the standards across the country and will, on leaving the services, fit into the labour market requirements.

**Maj Nelson:** As much as possible, yes, sir. There is an apparent paradox in this, in that the trades that have the best accreditation at this point in time are those that have the best retention rate.

**The Chairman:** I see.

**Maj Nelson:** People that are confident in their certification are prepared to stay around and complete their military career because they know that they have a transferable skill when they come to the end of that career.

**The Chairman:** I presume that you are experiencing the same changes in technology that they are in the private sector. I do not think any of us here are on the Defence committee, so we are not as much up on what you are doing as people on that committee would be, but from what I read about your new tank, it is a completely computerized electronic piece of equipment—and that is true also of many of your ships: your newer destroyers; your aircraft.

In the private sector, they say that because of the rapid advance of electronic technology, there is a need to be continually upgrading and retaining personnel, and that there is a great shortage of people doing maintenance and repair on the complex electronic equipment, for ships, for factories which are computerized, automated, and so on.

How do you deal with the retraining problem with respect to this new technology? Do you give paid leave every year for retraining within the forces? I am not just thinking of specific equipment but to cover the whole range of new technology. How do you deal with that?

• 1000

**RAdm Yanow:** Maybe I can add on the destroyer side, the DDH-280, when it came into being—what we did initially was we took the people who would be standing by those ships and sent them to factories to get training. We formed what was known as electronic and maintenance operating teams, which stood by the ships when they were actually being built and the equipment being installed. At the same time we built a school, which was called the Combined Support Division, and in this school they were trained in all facets of the equipment: electronics, digital techniques, computer, computer programming. We started streaming our officers and men through that school to be able to man those ships. We even went as far afield as to train our people in rectifying cards which actually go into the equipment. This could be done at sea, as opposed to sending the cards ashore for repair. It is something we try to take into account with each program which comes along, and with the available resources to stream our people through, so they are ready when the equipment comes into use.

**LGen Carswell:** On the Aurora aircraft, which is the new maritime patrol aircraft, we did a similar thing and sent our technicians to Burbank, where the aircraft was built. They in fact worked with the Lockheed company to become proficient,

## [Translation]

Vous essayez donc de faire en sorte que l'ouvrier qualifié que vous aurez formé puisse répondre aux normes en vigueur au Canada et trouver un emploi s'il quitte le service.

**Maj Nelson:** Oui, dans la mesure du possible. Il y a néanmoins un paradoxe: c'est dans les catégories professionnelles pour lesquelles une accréditation est facile à obtenir que le taux de départs est le plus faible.

**Le président:** Je vois.

**Maj Nelson:** Ceux qui sont certains d'obtenir une accréditation terminent en général leur temps de service militaire parce qu'ils savent qu'ils pourront réutiliser leurs compétences professionnelles.

**Le président:** Je suppose que le secteur de la défense connaît la même évolution technologique que le secteur privé. Je crois qu'aucun d'entre nous ne fait partie du comité de la défense et nous ne sommes donc pas très informés. D'après ce que j'ai lu au sujet de votre nouveau char, il est muni d'un système complètement informatisé. C'est également vrai de vos navires, comme les derniers destroyers, et de vos avions.

Dans le secteur privé, on prétend que les progrès rapides réalisés par l'électronique exigent un recyclage permanent du personnel. Il semble qu'il y ait un manque de spécialistes de la réparation et de l'entretien des systèmes électroniques, à bord des navires ou dans les usines où l'on a introduit l'automatisation et l'informatisation.

Que faites-vous pour résoudre ce problème de recyclage? Accordez-vous des congés de recyclage payés? Je ne pense pas à des équipements précis mais plutôt au problème que pose l'avènement de technologies nouvelles. Comment faites-vous?

**RAdm Yanow:** Lorsque nous avons décidé d'acquérir les destroyers DDH-280, nous avons envoyé tous ceux qui devaient travailler sur ces navires suivre des stages de formation dans les usines de fabrication. Nous avons constitué des équipes chargées de la manipulation et de l'entretien des équipements électroniques et elles ont assisté à la construction et à l'installation de ces équipements. En même temps, nous avons construit une école que nous avons appelé le service d'appui combiné et les hommes ont pu se familiariser avec tous les aspects de l'équipement: électronique, techniques numériques, informatique, programmation. Nous avons envoyé tous nos hommes et tous nos officiers dans cette école afin de former l'équipage de ces destroyers. Certains ont même appris à corriger les fiches. Ces fiches peuvent être réparées en mer et il est donc inutile de les envoyer à terre. Dans la limite des ressources disponibles, nous essayons de préparer nos hommes à l'avance de façon à ce qu'ils soient prêts lorsqu'un nouvel équipement entre en service.

**LGen Carswell:** Nous avons fait la même chose pour le nouvel avion Aurora qui est un avion patrouilleur maritime. Nous avons envoyé nos techniciens à Burbank où se trouve l'usine de construction de l'avion. Ils ont en fait fait leurs

## [Texte]

and they became our lead people back at Greenwood and became our instructors—with one minor snag, which was that Michelin is building a computerized factory just down the road from Greenwood to which we will lose some people. It seems to be working well, because they get it straight from the horse's mouth, as it were, and they are on the leading edge of the technology. They actually go through the development and building phase, then they come back and instruct our people.

To your specific question earlier, if a new technology is brought into the service and we have to go back to people who have not had this experience, then we develop an appropriate updating course and send them on that course as part of their duty. In other words, they are paid during that, because it is a military requirement that they learn it.

**The Chairman:** I have other questions, but I am going to move around to other members of the committee.

Jim Hawkes.

**Mr. Hawkes:** Thank you, Mr. Chairman. I have a thousand questions, I think.

**The Chairman:** So do I.

**Mr. Hawkes:** First of all, a tribute that you retain anybody in a labour market like Calgary's—anybody with training, and with cost-of-living problems. I sometimes wonder how you do it.

You have indicated that Maritime Operations has recently been solved. You had it on the chart, but you have a red line through it. How? Can you just give us a quick capsule of what has happened that is different; what takes it off the list all of a sudden?

**BGen Peart:** If I may, I will pass it to my Director of Recruiting and Selection, Col McLaws.

**The Chairman:** Col McLaws.

**Col D. J. McLaws (Director, Recruiting Services, Department of National Defence):** Basically we have no problem in recruiting for the so-called operations officer categories in the operational areas: the combat arms officer, the maritime surface officer, the pilot—this type of individual. We do have problems in recruiting maritime engineers, but basically we do not have too much problem in recruiting the maritime operations officers.

**An hon. Member:** How did it get on the list?

**RAdm Yanow:** I would like to clarify that we are really speaking about officers here; that is, the line officer, the field officer, the pilot. To the greatest degree, we are getting sufficient to be able to train and put into the various units. We did have problems with maritime ops, because many young people just graduating from university really did not want to go to sea. I think you would have to see exactly what that officer has to go through to be able to say to yourself, well, yes, maybe he has a good point, and it is disruptive to his family life, if that is the kind of life he likes to lead.

**Mr. Hawkes:** We were in Europe recently, and it is still the system there that young people go into the military for a

## [Traduction]

armes grâce à la Compagnie Lockheed et ils sont maintenant nos instructeurs à Greenwood. Le seul problème, c'est que Michelin est en train de construire une usine à deux pas de Greenwood et nous allons certainement perdre quelques-uns de nos éléments. Ce programme fonctionne très bien: nos techniciens ont assisté à toutes les phases de construction d'un équipement qui est à la pointe de la technologie, et depuis leur retour, ils font office d'instructeurs.

Je voudrais maintenant répondre à la question que vous avez posée plus tôt. Si un nouvel équipement est mis en service et si notre personnel n'a pas l'expertise voulue, nous mettons au point à son intention un programme de recyclage. En d'autres termes, les militaires sont payés pendant qu'ils suivent ce cours puisqu'il s'agit d'une exigence du service.

**Le président:** J'ai d'autres questions à poser mais je vais céder la parole aux autres membres du comité.

Jim Hawkes.

**M. Hawkes:** Merci, monsieur le président. Je crois que j'ai mille questions à vous poser.

**Le président:** Moi aussi.

**M. Hawkes:** Tout d'abord, compte tenu des problèmes liés au coût de la vie, je vous félicite de réussir à garder vos spécialistes dans une ville comme Calgary. Je me demande comment vous y arrivez.

Vous nous avez dit que le problème du recrutement pour les opérations maritimes avait été résolu récemment. Ce problème figurait sur votre diapositive mais vous l'avez rayé. Comment avez-vous procédé? Pourriez-vous nous expliquer ce qui s'est passé? Comment avez-vous pu tout d'un coup le rayer de la liste?

**BGen Peart:** Je demanderai au directeur du recrutement et de la sélection, le colonel McLaws, de répondre à cette question.

**Le président:** Colonel McLaws.

**Col D. J. McLaws (directeur, service du recrutement, ministère de la Défense nationale):** En fait, nous n'avons pas de difficulté de recrutement dans les catégories du personnel d'exécution, c'est-à-dire dans les secteurs opérationnels: officiers des armes de combat, officiers de marine de surface, pilotes, et ceater. Il est plus facile de recruter des officiers de marine de surface que des officiers du génie maritime.

**Une voix:** Comment se fait-il qu'ils se trouvent sur votre liste?

**RAdm Yanow:** Je voudrais préciser que nous parlons ici des officiers, c'est-à-dire du personnel d'exécution, des pilotes, et ceater. Nous réussissons à en recruter suffisamment et nous leur offrons des cours de formation dans les différentes unités. Nous avons rencontré certains problèmes de recrutement des officiers du génie maritime parce que la majorité des jeunes diplômés d'université ne veulent pas naviguer. Si vous pouviez vous rendre compte par vous-même de ce que cela signifie, vous admettriez peut-être que ces jeunes ont raison et que la vie en mer n'est pas compatible avec la vie de famille.

**M. Hawkes:** Nous nous sommes rendus en Europe récemment, et dans plusieurs pays, les jeunes doivent faire leur



## [Text]

length of time. One of the other things we heard directly in Holland was that for the skilled trades—some people from the Phillips factory indicated that in their judgment, getting somebody between 15 and 16 years of age was the best kind of trades-training student; their motor skill development is still going on and getting them into machinists and so on at that early age produced a better quality of tradesman down the road. Have you considered some way of attracting people at a younger age?

• 1005

**RAdm Yanow:** If I can address that one; again it will be a little one-sided to the maritime side. You probably remember or know that in all three services, I think at one time we had what was known as apprentice schemes by which we brought in people at a very young age, about the grade 10 level, so they would be sixteen and a half to seventeen years old. Initially the program was a seven-year apprentice training program—in hull technicians, that is plumbing, carpentry, electronics, electricians, mechanical engineering. On completion of that seven-year training, which was later reduced to five and, unfortunately, we then got rid of the program, they then entered the service, into the ships at the rank of Petty Officer, Second Class, which was sergeant so not only did they get a tremendous training but they also came in with a rank where they could utilize that skill.

It is a never-ending cycle when you ask this question because, generally speaking, I think—and the Director of Recruiting and Selection will verify this—we try to the best of our ability, even though we are keen on getting recruits, to motivate young people to stay at school and complete their education, because if they come back to us with a higher degree of education, they are of that much more value to us. Then, of course, because we are tending to have children stay at school longer, the age creeps up.

**Mr. Hawkes:** I have looked at CMR and there are some sixteen-year-olds.

**RAdm Yanow:** Yes.

**Mr. Hawkes:** They get a very complete education as well as military.

**RAdm Yanow:** Again that is a different program and, maybe, I could address that. We take at the junior matriculation level, so if you are coming from Nova Scotia, Saskatchewan, you could be sixteen years old and some could be even younger finishing junior matriculation. That is a program where we take them in very young. However there is a danger involved in here by the way we structure our families in Canada, in that you have to take into account the point of maturity of the child. You cannot take many sixteen-year-olds away from home and find them to be comfortable in an environment like the Collège Militaire de Saint-Jean, which has military discipline and a very hard academic schedule.

## [Translation]

service militaire. Nous avons entendu en Hollande les témoignages d'un représentant de la Compagnie Phillips. Il nous a dit que c'est vers 15 ou 16 ans que la formation professionnelle est la plus utile. A cet âge-là, le développement moteur de l'individu n'est pas encore terminé et ce sont ceux qui reçoivent une formation de mécanicien par exemple, à cet âge-là qui font plus tard les meilleurs mécaniciens. Avez-vous envisagé de recruter des gens plus jeunes?

**RAdm Yanow:** J'aimerais répondre à cette question en revenant aux opérations maritimes. Vous vous rappelez certainement qu'à une époque nous avions dans nos trois services des programmes d'apprentissage qui s'adressaient à des individus très jeunes, au niveau du grade 10 environ. Il s'agissait de jeunes de 16 à 17 ans. Au départ, il s'agissait d'un programme d'apprentissage d'une durée de sept ans. Ce programme formait des techniciens en construction de coques de navires et comportait des cours de plomberie, de menuiserie, d'électronique, d'électricité et de mécanique. Nous avons par la suite réduit ce programme à cinq ans et, malheureusement, nous l'avons finalement supprimé. A fin de la septième année, les apprentis étaient alors embauchés sur les navires au rang de second maître, de seconde classe, c'est-à-dire de sergent. Non seulement ils bénéficiaient d'une formation extraordinaire mais encore ils pouvaient être engagés à un rang leur permettant d'utiliser leur acquis.

Cette question débouche toujours sur une discussion sans fin. Quant à moi, et je pense que le directeur du recrutement et de la sélection le confirmera, je puis dire que nous faisons de notre mieux pour motiver les jeunes à poursuivre leur scolarité. Vous n'ignorez pas que la question du recrutement est capitale pour nous mais plus nos recrues ont un degré d'instruction élevé, plus elles nous sont précieuses. Mais bien sûr, les jeunes qui ont terminé leur scolarité sont plus âgés.

**M. Hawkes:** D'après les données relatives au Collège militaire royal, il semble que certains élèves n'aient pas plus de 16 ans.

**RAdm Yanow:** C'est vrai.

**M. Hawkes:** Ils reçoivent non seulement une instruction très complète mais encore une formation militaire.

**RAdm Yanow:** Il s'agit d'un programme différent et je pourrais peut-être vous donner des précisions. Nous recrutons au niveau de la «junior matriculation» et dans certaines provinces comme la Nouvelle-Écosse ou la Saskatchewan ce niveau est atteint vers 16 ans ou même moins. Nous recrutons de très jeunes élèves dans le cadre de ce programme. Cependant, il y a un danger: la structure de la famille étant ce qu'elle est au Canada, nous devons tenir compte de l'âge auquel un enfant atteint la maturité. On ne va pas demander à des jeunes de 16 ans de quitter leurs familles et de se sentir à l'aise dans un collège comme le Collège militaire de Saint-Jean où la discipline militaire et les programmes scolaires sont extrêmement stricts.

[Texte]

**Mr. Hawkes:** Okay. Our mandate is unclear to all of us after a year, but there are shortages that we can predict and increasing shortages of skilled trades people in Canada. Generally, in industrialized societies, when you have a downturn in the economy, your training dries up and then when you have the spurt, you are short of trained people, so I think you search in public policy for counter-cyclical devices.

You mentioned the housing difficulties for the military as it relates to pay and retention and these kind of things. If the Parliament of Canada in its wisdom and the Ministers of the Crown in their wisdom collectively, were to determine that they wanted to use the military, in part, as an expanded training counter-cyclical force; for instance, if in six months' time they were to provide you with a budget and a go-ahead for a lot of construction projects deliberately designed to train construction tradesmen and with some sense that you do not retain them; that you build things that you need, counter-cyclically; that you train people counter-cyclically and you let them go—what kind of distortion would that provide? Could you do it, first of all? Would it be any kind of severe distortion of what you see as your purpose and focus?

**LGen Carswell:** That is a very interesting question, and I was just writing down a comment to that effect. We believe that actually we would like to have some help already financially because any amount of training that we do naturally has to come out of the military budget. Expect for the moral obligation that we discussed with the second career and to help transition, basically we like to train to the minimum requirement of the military to reduce our training costs and consequently, within a fixed or finite budget, to be able to put more into operational equipment and operational readiness. So to the extent that government could augment our training funds, first of all we could do more militarily.

• 1010

With respect to a supplementary training program, as a general answer I would say we could do really whatever the government wants. I may be boasting a little here, but I think the military can do just about whatever the government calls on it to do, given the appropriate resources. I am not sure whether you had in mind training people as a supplement body completely outside the military, that is to have, say, in a class both a military component and a supplementary component of construction technicians which are destined entirely for society. I think we could do that and perhaps do it better than to have them all military and under the assumption that we are going to let some of them out very early. Once flows start, they kind of suck other people out, so it would be better to separate them. But just as a general comment and without having thought about it very much and considered the detail involved, I do not see that we would have too much problem with that. Perhaps you might like to add something, Admiral Yanow?

**RAdm Yanow:** One thing I must say is that we are about at our training capacity right now for the infrastructure that we

[Traduction]

**M. Hawkes:** D'accord. Au bout d'un an, nous ne savons pas toujours très bien quel est notre mandat, mais nous savons qu'il existe au Canada une pénurie prévisible de main-d'œuvre spécialisée. Lorsque l'économie d'une société industrialisée connaît un ralentissement, les programmes de formation sont généralement interrompus faute de fonds, et lorsque le décollage économique survient, on manque d'ouvriers qualifiés et on se tourne vers les pouvoirs publics en quête de solutions qui renverseraient la tendance.

Vous avez parlé des difficultés de logement du personnel militaire, difficultés liées au niveau des salaires et au taux de roulement. Que diriez-vous si le Parlement du Canada et les ministres de la Couronne décidaient, dans leur sagesse collective, d'utiliser le secteur militaire pour renverser la tendance. Ils pourraient par exemple décider dans six mois de vous confier un budget supplémentaire et d'approuver une série de projets de construction expressément conçus pour former des ouvriers de la construction. En admettant que vous ne les gardiez pas, vous pourriez néanmoins construire les installations dont vous avez besoin. Cela ne changerait-il pas les données du problème? Cela serait-il possible tout d'abord? Cela ne bouleverserait-il pas complètement les données du problème?

**LGen Carswell:** C'est une suggestion très intéressante dont j'ai d'ailleurs pris note. Nous avons en effet besoin d'aide financière car la formation que nous offrons est financée par le budget militaire. Mise à part l'obligation morale dont nous avons parlé dans le cadre du service de préparation à une seconde carrière, nous aimerions réduire au minimum nos coûts de formation afin d'acquérir davantage d'équipement opérationnel. Si le gouvernement pouvait augmenter sa contribution au titre de la formation, nous pourrions faire davantage au plan militaire.

Quant à l'application d'un programme supplémentaire de formation, nous pouvons en général faire tout ce que le gouvernement nous demande. Je me vante peut-être un peu mais je crois que c'est vrai, à condition d'avoir les ressources nécessaires. Je ne sais pas si vous vouliez parler de la formation en dehors du secteur militaire, et si vous aviez en tête des cours s'adressant à la fois à des techniciens militaires et des techniciens civils. Cela vaudrait peut-être mieux qu'une classe composée uniquement de militaires, surtout si nous devons nous séparer des civils après un délai très court. Il suffit que quelques-uns quittent le service pour que cela fasse boule de neige et il vaudrait peut-être mieux séparer les militaires des civils. Néanmoins, sans avoir trop réfléchi à la question, je ne pense pas que cela pose un problème insurmontable. Voulez-vous ajouter quelque chose à cela, amiral Yanow?

**RAdm Yanow:** Je rappelle que pour le moment, nos écoles fonctionnent à pleine capacité et il faudrait que le gouvernement nous aide à élargir notre infrastructure.



[Text]

have; therefore I think the government would have to assist us in expanding that infrastructure.

The other danger I do see is in what is happening at the moment. Because of our outflow and our need to train more people to fill in because of that outflow, we have to take people from the field as instructors. So the operational commanders are very hard pressed right now to do the national and operational tasks they have. So in this regard I think the government would have to assist us in expanding the forces so that we could train the instructors to do that job.

I agree with General Carswell that probably we would be able to do a good job of it, but it is because of the discipline that underlies that kind of training, such as prior guilds and prior apprenticeship training that I think the same kind of rules would be applicable.

**LGen Carswell:** That is what I meant by resources. As Admiral Yanow has said, we are at the limit. I would like to reinforce that. Maybe I did not emphasize it enough when I said that we would have to have the resources. We are in fact barely able to catch up to the shortage that we have now with the training. We have under study how to increase our training capacity, and that is going to cause us some fits. So when I say resources, I mean human resources and physical resources, and money.

**Mr. Hawkes:** If there were a seven-year budget set up for a special something, say, to build a bunch of houses, for instance, and training in construction, given some sense of lead time you would probably have the expertise within the military. You could upgrade the teaching qualifications and pull some people over towards that, and make it work. That is what I hear you saying.

**LGen Carswell:** I wonder though why you would want to have us do that; we do not train to build houses. You are talking about more or less a civilian type of program. Why would you want us to get involved? Forgive me, if I seem to be asking the questions.

**The Chairman:** This is an informal type meeting and that is quite in order.

**LGen Carswell:** It is a clarification question. I hope I was not out of line.

**Mr. Hawkes:** It is clear to all of us that there are jurisdictional problems in terms of Canada, but in the military where is clear jurisdiction. Because of public policy in the last decade, the military has been brought in a budgetary sense pretty close to the line. There are many capital-type projects which could be advantageously used in the future if they were to be created. We have a training need. So I try to see how public policy can be brought together and what is under control.

In that same context, populations of particular concern to this committee in terms of trades as we moved along include the fact that very few women are being trained in Canada today although, continually, we hear about the need of the handicapped, and we hear about the need of native people. Again, if you were to invite in a sense this artificial program

[Translation]

Je pressens un autre danger: compte tenu du taux élevé de roulement et de nos besoins en formation, nous devons aller chercher nos instructeurs sur le terrain. Les responsables des commandements opérationnels ont beaucoup de difficulté à s'acquitter de leurs fonctions nationales et opérationnelles, faute de main-d'œuvre. Si le gouvernement pouvait nous aider à élargir les Forces canadiennes, nous pourrions former les instructeurs dont nous avons besoin.

Je suis d'accord avec le général Carswell: il est probable que nous nous en sortirions très bien. Encore faudrait-il appliquer les mêmes règles de discipline que pour les précédents programmes d'apprentissage et de formation.

**LGen Carswell:** C'est ce que je voulais dire lorsque j'ai parlé de nos ressources. Comme l'a dit l'amiral Yanow, nous avons atteint nos limites. Il faut le souligner. Je n'ai pas suffisamment insisté. J'ai simplement dit qu'il nous faudrait davantage de ressources. En fait, nos cours de formation suffisent à peine à pallier la pénurie de main-d'œuvre spécialisée. Nous sommes en train d'étudier le moyen d'accroître notre capacité de formation et nous aurons certainement des surprises. Lorsque je parle de ressources, je veux parler des ressources humaines, physiques et financières.

**M. Hawkes:** Supposons que l'on vous confie un budget pour sept ans. On pourrait vous charger de construire une série de logements par exemple. L'armée dispose certainement de l'expertise voulue et vous pourriez ainsi offrir des cours de formation dans le domaine de la construction. Vous pourriez améliorer les qualifications des enseignants. Je vous ai entendu dire que cela pourrait très bien marcher.

**LGen Carswell:** Je ne vois pas très bien quel rôle nous jouerions. Notre rôle n'est pas de former des constructeurs de maisons. Le programme dont vous parlez s'adresserait plutôt à des civils. Qu'est-ce que nous serions censés faire? Pardonnez-moi de vous poser cette question.

**Le président:** Il s'agit d'une réunion informelle et votre question est tout à fait acceptable.

**LGen Carswell:** Je voudrais que vous éclairiez ma lanterne. J'espère ne pas avoir fait d'impair.

**M. Hawkes:** Il y a au Canada toutes sortes de problèmes de juridiction, mais la compétence militaire est claire et précise. Les politiques gouvernementales qui sont appliquées depuis dix ans ont placé l'armée dans une situation financière très précaire. Je prétends que de nombreux projets d'équipement pourraient être exploités avantageusement à l'avenir. Nous avons besoin de former des spécialistes. J'essaie de voir comment on pourrait résoudre ce problème par le biais de politiques gouvernementales.

Dans le même contexte, il y a une autre catégorie de population qui intéresse particulièrement les membres de ce comité: ce sont les femmes. Peu de Canadiennes ont aujourd'hui une formation professionnelle alors que nous entendons continuellement parler des besoins des handicapés et des autochtones. Pensez-vous qu'il serait possible d'intégrer ces

[Texte]

for a time-limited span and to train, do you see problems with working those particular populations into a program of the kind that I have identified?

• 1015

**LGen Carswell:** We have 6,000 women which is one of the groups that you referred to that we have the most of. We have had no problem with those, of course, and we have a very large proportion of women, in the military forces probably the highest of any western country. Not the highest absolute number, obviously, but the highest proportion.

I turn over this response now to one of my colleagues on native people matter.

**RAdm Yanow:** We do have a program for our native people to bring them in and to teach them skills. But I think since you are a westerner from Calgary I believe, you will appreciate that it is not an easy thing to take native people away from their homes and what they are used to. In fact many of them do not stay long enough to complete the program because they are lonely; they are unused to our southern ways maybe I should say; their relocation means culture shock for them, and they have a tendency to leave and go back home. So they do not complete the program. I think that in itself is going to take a little evolution. But we do have a program.

**The Chairman:** Would you mind if we move around here? I will apply the same rule to you as to myself, and we can come back and give others a chance. Brian Tobin.

**Mr. Tobin:** Thank you, Mr. Chairman. A lot of the questions I planned to ask have been answered, but there is still a number of areas that I am still very much interested in. You mentioned that you contact only about 5 per cent of the manpower pool, and being a former air cadet, I wonder what percentage of that 5 per cent figure is in fact a contact through people who come up through the army, sea or air cadet movement. Finally, when your recruiting is done, what percentage of your recruits have come through that kind of introduction to the military? Is that a big factor?

**RAdm Yanow:** I will answer regarding policy, and then turn over to Colonel McLaws, who will be able to give you a more definitive answer as far as, possibly, numbers are concerned. There is a policy involved in here. Army, air force and navy cadets belong to specific leagues. The navy league and the air cadets are done by various other groups within Canada. Our policy is this: We do not do a recruiting job on cadets, because their primary thing is to become good citizens and to learn something of self-discipline, maybe sailing, flying, and so on, and the tendency is to home in on being a good Canadian citizen. So we have a tendency not to actively recruit from the cadet corps. Granted, they would probably make the best recruits; they are motivated when they come to us and we like to have them, but I think we have to exercise great care here, and we do.

Maybe I could turn over now to Colonel McLaws for definitive numbers here.

[Traduction]

catégories dans un programme comme celui dont je viens de vous parler?

**LGen Carswell:** Les Forces canadiennes comptent 6,000 femmes, et, de tous les groupes que vous avez mentionnés, c'est le plus nombreux. Nous n'avons jamais eu de problème et, parmi les pays occidentaux, c'est sans doute au Canada que la proportion des femmes dans l'armée est la plus élevée.

J'aimerais maintenant donner la parole à l'un de mes collaborateurs au sujet des autochtones.

**RAdm Yanow:** Nous avons un programme de recrutement et de formation destiné aux autochtones. Venant de Calgary, vous savez sans doute qu'il est difficile de soustraire un autochtone à son milieu et à ses habitudes. Nombreux sont les autochtones qui ne terminent même pas le stage de formation, parce qu'ils se sentent seuls et ne sont pas habitués aux mœurs des gens du Sud. Le choc culturel est extrêmement violent et ils ont tendance à retourner chez eux avant la fin du programme de formation. L'évolution se fera sans doute lentement mais le programme existe.

**Le président:** Nous pourrions peut-être passer à quelqu'un d'autre. J'appliquerai les règles comme je l'ai fait jusqu'à présent. Nous pourrions revenir là-dessus plus tard afin de donner une chance aux autres. Brian Tobin.

**M. Tobin:** Merci, monsieur le président. Le témoin a répondu à plusieurs des questions que je voulais poser mais j'aimerais revenir sur plusieurs points. Vous avez dit que vous ne contactiez qu'environ 5 p. 100 de la population éventuellement intéressée. Étant moi-même un ancien cadet de l'aviation, j'aimerais savoir, sur ces 5 p. 100, quelle est la proportion d'anciens cadets de l'aviation de la marine ou de l'armée. Finalement, j'aimerais savoir quel est le pourcentage de vos recrues qui se sont familiarisées de cette façon avec la réalité militaire? Ce pourcentage est-il important?

**RAdm Yanow:** Je répondrai à votre question sur les politiques et je demanderai au colonel McLaws de vous donner plus de détails sur les chiffres. Il existe des politiques précises dans ce domaine. Les cadets de l'aviation, de la marine et de l'armée appartiennent à des lignes particulières comme la Ligue navale ou la Ligue des cadets de l'aviation. Notre politique n'est pas de recruter des cadets, lesquels obéissent à des motivations de civisme et d'autodiscipline. Peut-être souhaitent-ils apprendre à naviguer ou à piloter un avion, mais on veut surtout en faire de bons citoyens canadiens. Nos campagnes de recrutement ne s'adressent donc pas aux cadets. Il est vrai qu'ils seraient sans doute nos meilleures recrues: ils sont extrêmement motivés et nous aimons recevoir leur visite mais nous devons être très prudents et nous le sommes.

Je voudrais maintenant donner la parole au colonel McLaws.



## [Text]

**Col McLaws:** Just to add to what Admiral Yanow has said, in fact we do not keep any record as to the numbers of recruits. We know to a certain extent, but we do not positively identify recruits nor maintain a running total of the number of recruits which were, in fact, cadets.

**Mr. Tobin:** Can you give me an estimate? First, I would like to say that I have only the greatest praise for that particular group. I spent four years in it and I agreed that the emphasis is on developing good Canadian citizens. I think it is fantastic. It is good exercise and discipline, et cetera, and an introduction to a wide variety of experiences for young people. I think it is just tremendous. Nevertheless, I am interested in learning any rough estimate you may have of how many of your recruits come from that kind of a background. Would it be 25 per cent? 40 per cent? 50 per cent? Maybe you could divide it into the ROTP type programs versus others?

**Col McLaws:** I cannot give you the exact figures now, but I certainly can find them, Mr. Chairman, and pass them to the committee.

**Mr. Tobin:** I would be very interested.

**Col McLaws:** I suggest that it might be a very approximate figure, when we do provide it. If I can return to your comment about the number of people we contact. Our ratios have stayed constant over a fairly long period of time. The 15 people whom we contact and I will mention exactly how in a moment if I may, are reduced to 3 or 4 people who will apply to join the armed forces, and of, the 4, say, we will accept one applicant. We will accept one in the sense that, of the four, the individual will be qualified and medically fit; he will be the good citizen; he will have the educational and he will have the aptitude for the kind of openings we have at the time.

• 1020

**Mr. Tobin:** Talking about the age of recruits again, an area I am interested in, you mentioned the very high cost of training and in particular, when you are losing x number of people every year, the cost of retraining to fill the same slot you trained for two years ago. So it becomes quite a big problem. There seems to be a myth about the military, that the military—and maybe it is correct or not correct—is interested in getting people at a very young age, as young as possible. Of course, that is part of the indoctrination program for that purpose. You do not want someone coming in with preordained ideas about military life or someone who, because of background or experience, would find it difficult to fit into military discipline.

By the same token, you also mention that you are not getting a great number of graduates from trades and technology colleges, and that is one way of reducing your cost of training and hopefully getting a well-rounded and well-trained individual. So my question is at what age do you like, in 1981, to get a recruit? And does it depend on whether or not...? For example, if you are going to get an unskilled recruit do you want him at age 17, whereas if you are going to get a skilled recruit you will take him at age 19 or 20 if he comes

## [Translation]

**Col McLaws:** Pour revenir à ce qu'a dit l'amiral Yanow, je dirais que nous ne tenons pas de registres sur nos recrues. Nous savons à peu près combien d'anciens cadets nous comptons dans nos rangs, mais nous ne tenons pas de compte exact.

**M. Tobin:** Pourriez-vous me citer un chiffre approximatif? Je dois vous dire que j'ai la plus grande admiration pour les cadets. Pendant quatre ans, j'ai développé chez eux mon sens civique. C'est une expérience fantastique qui comporte beaucoup d'exercice et de discipline, mais qui est aussi une introduction à toute une gamme d'expériences diverses. Je trouve que c'est extraordinaire. J'aimerais donc savoir quel est le pourcentage d'anciens cadets que vous recrutez. Vingt-cinq p. 100? Quarante p. 100? Cinquante p. 100? Vous pourriez peut-être nous donner une ventilation par programme, pour le programme de formation des officiers des forces régulières par exemple.

**Col McLaws:** Je ne peux pas vous donner ces chiffres exacts maintenant, mais je vais me renseigner et je pourrai certainement les faire parvenir au comité, monsieur le président.

**M. Tobin:** Cela m'intéresserait beaucoup.

**Col McLaws:** Le chiffre que nous vous donnerons sera approximatif. J'aimerais revenir à ce que vous avez dit au sujet du nombre de personnes que nous contactons. Ces chiffres n'ont pas changé depuis longtemps. Sur 15 personnes contactées, trois ou quatre feront une demande d'admission dans les Forces armées et une seule acceptée. La personne que nous aurons sélectionnée sera qualifiée, aura passé un examen médical satisfaisant, témoignera d'un sens civique, aura le niveau d'instruction requis et fera la preuve de son aptitude à occuper le poste que nous lui offrons.

**M. Tobin:** Revenons à l'âge des recrues. Vous avez parlé du coût de la formation et du recyclage nécessaires pour compenser les pertes que vous subissez chaque année. Le problème devient sérieux. Il semble exister un mythe au sujet de l'armée à savoir qu'on y cherche à recruter des individus le plus jeune possible. Cela fait certainement partie d'une entreprise d'endoctrinement. Je suppose que vous évitez de recruter des individus qui ont des idées préconçues au sujet de la vie militaire ou qui, en raison de leur origine sociale ou de leurs expériences auront de la difficulté à s'adapter à la discipline militaire.

Vous avez également mentionné que vous recrutez peu de diplômés des collèges professionnels, alors que ce serait une façon de réduire votre budget formation et de garantir le recrutement d'individus qualifiés et expérimentés. Aujourd'hui, en 1981, vous souhaitez recruter des individus de quel âge? Si vous devez recruter un individu non spécialisé, préférez-vous le recruter à l'âge de 17 ans? Et si vous voulez recruter un ouvrier qualifié, souhaitez-vous l'embaucher à 19 ou 20 ans, tout frais émoulu d'un collège professionnel? Comment procédez-vous?

[Texte]

out of trades college? What is the military thinking in this area?

**LGen Carswell:** As a general answer—and then there will be more detail, I am sure—I do not believe we aim at any particular age group. In fact, we do not turn anybody away because of age. Indeed, we have a study now in relation to the Human Rights Act which will try to eliminate as much as possible any age factor and probably will end up in expanding the age window within which people can be recruited. I would guess, and I will look to my colleague . . .

**Mr. Tobin:** Ninety-two per cent are under 24 years of age.

**LGen Carswell:** Well that is just those who show up. In fact, I think it would be better for us to get younger people, not that we would turn away anybody at a higher age, within limits, but they are also easier to perhaps socialize—indoctrinate is probably too strong a term—and I think they accept the changes in military life, some of the hardships and so on, if they are a little younger and have not developed a pattern of life before they come to us. So from that point of view, but not the technical part.

From the community college graduates, one of our problems, which we referred to earlier, is that if they have a high level of skill but have not yet had any military training, then we can only offer them the lowest rank level because they do not have any military training. But we cannot pay them perhaps what they believe their skills are worth and what they may be worth in the market. That is another aspect of our study on pay by skill because it would enhance our ability to accept people into the military at a higher pay level without having them at a higher rank level. So it would be a skilled entry. If we have military people who get out and then come back in, that is different; we can enter them at various levels because they have previous military training.

**Mr. Tobin:** Mr. Chairman, I have one final question and then it is time for my colleague, Mr. Marceau. One of the things the private sector has been telling us—and at one particular conference which the chairman and I attended in Toronto. They had a breakdown of figures; I am not sure if they were Ontario figures or data based on the country—is that in the more highly skilled, blue-collar trades we were now looking at a very aging work force, that in 10 years we may have some severe problems bringing young people in. For example—and I do not remember the exact data but they read something like this, at least in the total figures—about 70 per cent of the higher skilled people in the country, particularly in the manufacturing sector, were over the age of 40, at least 50 per cent of those were over the age of 50 and, as these people retire there is going to be down the road, in the next decade, quite a large gap that is going to have to be filled in a rush because the younger people are not coming in in sufficient numbers to fill that gap that is going to happen in about ten years.

[Traduction]

**LGen Carswell:** Je ne pense pas que nous voulions recruter dans un groupe d'âge particulier, et nous pourrions vous donner plus de détails là-dessus. En fait, nous ne refusons personne pour raison d'âge. Dans le cadre d'une étude en cours, nous étudions actuellement la Loi canadienne sur les droits de la personne afin d'éliminer dans toute la mesure du possible toute mention d'âge. Nous finirons certainement par élargir la tranche d'âge dans laquelle nous recrutons. Je demanderai à mon collègue . . .

**M. Tobin:** Quatre-vingt-deux p. 100 de vos recrues ont moins de 24 ans.

**LGen Carswell:** Il s'agit uniquement des engagés. Nous préférierions recruter des individus plus jeunes. Nous n'avons pas l'intention de rejeter quiconque pour raison d'âge, bien qu'il y ait des limites, mais les jeunes sont plus faciles à intégrer socialement. Le terme d'endoctrinement me semble trop fort. Les jeunes ont tendance à accepter plus facilement les exigences de la vie militaire étant donné qu'ils n'ont pas encore défini leur propre style de vie avant d'entrer dans les Forces canadiennes. Du point de vue technique, la question est différente.

Nous avons déjà parlé du problème que posent les diplômés de collèges communautaires. S'ils ont atteint un niveau de compétence élevé mais n'ont reçu aucune formation militaire, nous ne pouvons leur offrir que le rang le plus bas et nous ne pouvons pas les payer comme ils l'espèrent, et comme ils le seraient sans doute sur le marché privé. C'est un autre aspect de l'étude que nous effectuons sur la rémunération en fonction des compétences: ce système nous permettrait de rémunérer davantage les militaires les plus qualifiés sans tenir compte de leur rang. Dans le cas des militaires qui nous quittent pour reprendre ensuite du service, c'est différent: étant donné qu'ils ont reçu au préalable une formation militaire, nous pouvons leur offrir un salaire plus élevé.

**M. Tobin:** Monseigneur le président, j'ai une dernière question à poser avant de céder le parole à mon collègue, M. Marceau. Au cours d'une conférence à laquelle le président et moi-même avons assisté à Toronto, certains représentants du secteur privé nous ont fourni des chiffres qui concernent, je crois, l'Ontario. Il semble que l'âge moyen dans les catégories professionnelles spécialisées, comme les cols bleus, soit de plus en plus élevé. Cela signifie que dans dix ans, les jeunes auront beaucoup de mal à s'imposer. D'après ce qui nous a été dit, il semble qu'environ 70 p. 100 des membres des catégories professionnelles spécialisées aient dépassé l'âge de 40 ans et que 50 p. 100 aient dépassé la cinquantaine. Cela est surtout vrai du secteur manufacturier. Lorsque tous ces gens-là vont prendre leur retraite au cours des dix prochaines années, nous aurons un fossé énorme à combler rapidement. Or, il n'y aura pas suffisamment de jeunes pour assurer la relève.



[Text]

• 1025

Obviously in the military, you have a continuous input process—you are continually bringing people in and putting them in selected programs. However, you do have a significant number of people who are moving out every year. Having a young fellow come in, take a course, complete his course and then work for a year or two, does not necessarily—perhaps you can correct me—lead to labelling him as a highly skilled blue collar type tradesman. What percentage of the military in the higher-skilled trades workforce are...? Is that a problem there as well? Is your workforce aging? You have a new generation of aircraft coming on now—very highly sophisticated aircraft, do you have the people on hand now to service that kind of technology? Are you going to have the people five or six years from now? You cannot have a guy who is obviously right out of the recruiting stage, training stage, working on that kind of aircraft and able to do a competent job right away. Is an aging skilled workforce a problem in the military?

**RAdm Yanow:** I will address it initially, and then I will turn it over to Mr. Smallwood. Perhaps he will be able to deal with it more specifically on the civilian side which would give you an example.

In a very large organization like the military and with your attrition—we have spoken about our attrition—you will find that there are not sufficient young people coming up to fill that middle gap. So, you will always have the propensity of young people who have a basic skill, and then you will have some at the other end—the older ones who are highly skilled, and in between, it is kind of fluid. It is through policies like terms of service, incentives, socialization and various other things that we are trying to fill in that middle group to allow ourselves a more stable pyramid, if you wish, on the skilled side.

I think also, that what you are addressing—and Mr. Chairman, this is an opinion, if I could be allowed—is that we have gone through several generations here where many of our young people have not gone into those kinds of skills like construction, basic electricity to be an electrician, a plumber, and all of those other kinds which you call high skilled blue collar...

**Mr. Tobin:** It is a societal problem.

**RAdm Yanow:** That is right. I think our educational system, to a degree, needs to have a look at this. I will give you an example. I grew up in Saskatoon and in Grade 8 I was told by my grade school whether I could go to an academic high school or whether I could go to a technical school. Now, if I had gone to a technical school and done well, then I would have had to do one more year before going to university. That kind of system sort of petered out in Saskatoon, but what it did do in Saskatoon was provide sufficient people to go into the marketplace, to go into all the trades that we needed. So, we have had a gap here for a number of years, and we of course have been living with it and trying to fill in that gap. As far as the civilians are concerned, Mr. Smallwood has several good examples.

[Translation]

Il est vrai que dans le secteur militaire, le processus d'embauche et de formation spécialisée est constant. Cependant, nombreux sont ceux qui abandonnent chaque année. Ce n'est pas nécessairement parce qu'un jeune aura suivi un cours de formation et travaillé pendant un an ou deux qu'on peut le considérer comme un ouvrier hautement qualifié, de type bleu. Dans les catégories professionnelles hautement spécialisées, quel est le pourcentage des militaires qui sont...? Le vieillissement de vos employés constitue-t-il un problème? Une nouvelle série d'avions arrive sur le marché. Il s'agit d'appareils extrêmement perfectionnés et j'aimerais savoir si vous avez suffisamment de techniciens pour en assurer l'entretien. Avez-vous la main-d'œuvre nécessaire dans cinq ou six ans? Vous ne pouvez pas demander à une jeune recrue qui terminera son stage de formation de travailler efficacement et immédiatement sur ces types d'avions. Le vieillissement des effectifs constitue-t-il un problème pour les Forces canadiennes?

**RAdm Yanow:** Je commencerai par vous répondre et j'accéderai la parole à M. Smallwood. Il pourra peut-être vous donner des précisions sur l'aspect civil de ce problème.

L'armée est un secteur extrêmement vaste où le taux de départs est très élevé, ce dont nous avons déjà parlé. Nous n'aurons certainement pas assez de jeunes pour assurer le relève. Nous avons d'une part des jeunes qui n'ont que des compétences de base et d'autre part des individus plus âgés mais hautement qualifiés. Entre les deux, il n'y a pas grand-chose. Nous essayons de combler ce vide intermédiaire en améliorant les conditions du service, en offrant des encouragements aux jeunes recrues et en facilitant leur insertion sociale afin de construire une pyramide plus stable, si vous voulez d'ouvriers spécialisés.

D'autre part, monsieur le président, si vous me permettez d'aborder cette question, pendant plusieurs générations, les jeunes Canadiens n'ont reçu aucune formation de ce que vous appelez «cols bleus hautement qualifiés», qu'il s'agisse de la construction, de l'électricité ou de la plomberie.

**M. Tobin:** C'est un problème de société.

**RAdm Yanow:** C'est exact. Je crois à cet égard qu'il faudrait repenser notre système scolaire. J'aimerais vous citer un exemple. J'ai grandi à Saskatoon et lorsque j'ai atteint le grade 8, on m'a dit que j'avais le choix entre une école secondaire traditionnelle ou bien une école technique. Si j'avais opté pour l'école technique, ce que j'aurais dû faire, il m'aurait fallu étudier une année de plus avant de m'inscrire à l'université. Ce système a été supprimé à Saskatoon mais il a néanmoins permis de former suffisamment d'individus dans les métiers nécessaires. Depuis plusieurs années, nous connaissons une pénurie de travailleurs spécialisés et nous avons essayé d'y remédier. M. Smallwood pourra vous citer plusieurs exemples relatifs au domaine civil.

[Texte]

**Mr. J. W. Smallwood (Director, Civilian Training and Development, Department of National Defence):** We have 3,300 in the Department of National Defence that we can call tradesmen and over the next six years we think that we will lose about 700 of them because the average age of that particular part of the workforce is about 55 years old. So, we are looking ...

**Mr. Tobin:** That is the average age of 3,300?

**Mr. Smallwood:** Yes, that is right.

**Mr. Tobin:** That is incredible.

**Mr. Smallwood:** One think we will be able to answer a lot of the problems in increasing staffing efforts. But we are making an effort in the training side by putting through now a pilot apprenticeship training program to the extent of our capabilities within our present resources. We are going to be working with each of the provincial authorities in the areas where we have the staffing problems, to come up with a program whereby we use our tradesmen who are on our sites to do the practical training and send them back to the provincial people for their school training.

• 1030

We have two programs under way at the present time for slightly different reasons, on the east coast and on the west coast, in ship repair, where we do two apprenticeship programs of long standing. But that is in response to specialized skill needs, not staffing problems.

**Mr. Tobin:** Just one final quick question. Are you looking, on the military and civilian side at ...

**The Chairman:** Before you reply on the question—our quick calculation seems to leave us—you say your average age in these skilled trades is about 55 and you say you are going to lose only 700 in the next 10 years. It would seem to me if your average age is 55, you are going to lose a lot more than 700.

**Mr. Smallwood:** Yes. I am sorry if I left you with—the area where we are going to have problems, the geographic area and the skills we need—there will be 700 we are going to have real troubles with.

**The Chairman:** Oh, I see.

Your final question, Brian.

**Mr. Tobin:** Given the obvious problem on the civilian side and perhaps even on the military side, you are looking at some solutions now for filling that middle gap. You have the same problem on the civilian side as well. Are you looking at the possibility? The problem in Canada is that that middle gap just does not exist; the skills are not there—anywhere. The private sector has the same problem. But the military has always had a tradition of being self-sufficient, absorbing the cost of training as part of the cost of running the military; the cost of providing incentives to bring people in from the outside who would fit into that middle gap. Can you train fast enough to bring them up?

**LGen Carswell:** First of all, about age, we were worse off a few years ago than we are now, due to a phenomenon we call

[Traduction]

**M. J. W. Smallwood (directeur, instruction et perfectionnement (personnel civil), ministère de la Défense nationale):** Nous avons au ministère de la Défense nationale 3,300 hommes de métiers, mais étant donné que leur âge moyen est à peu près 55 ans, nous allons en perdre environ 700 au cours des six prochaines années. Nous envisageons donc de ...

**M. Tobin:** Vous voulez dire que la moyenne d'âge de ces 3,300 individus est de 55 ans?

**M. Smallwood:** Oui, c'est bien cela.

**M. Tobin:** C'est incroyable.

**M. Smallwood:** Nous pensons pouvoir résoudre ce problème en intensifiant nos efforts de dotation. En matière de formation, et dans la limite de nos ressources actuelles, nous sommes en train de mettre au point un programme pilote d'apprentissage. Les autorités provinciales vont collaborer avec nous à la solution de ce problème de dotation: nous allons utiliser notre personnel spécialisé pour la formation pratique et le prêter aux provinces pour la formation théorique.

Deux programmes de réparation de navires sont actuellement en cours sur la côte est et sur la côte ouest. Il s'agit de deux programmes d'apprentissage de longue haleine et ils ont été élaborés pour répondre à une pénurie de spécialistes plutôt qu'à un problème de dotation.

**M. Tobin:** J'aimerais poser une dernière question. Parlez-vous du secteur militaire ou bien du secteur civil?

**Le président:** Permettez-moi d'intervenir avant de donner votre réponse. Je me suis livré à un petit calcul mental et il me semble que si la moyenne d'âge est d'environ 55 ans dans les catégories professionnelles spécialisées, vous allez perdre beaucoup plus de 700 personnes au cours des dix années.

**M. Smallwood:** C'est vrai. Disons qu'il y a environ 700 personnes dont la perte sera désastreuse, parce que leur situation géographique ou leurs compétences professionnelles nous sont extrêmement précieuses.

**Le président:** Je comprends.

C'est votre dernière question, Brian.

**M. Tobin:** Ce problème semble toucher le secteur civil comme le secteur militaire et vous cherchez donc des solutions. Le problème au Canada c'est qu'il n'y a pas de relève. Le secteur privé connaît les mêmes problèmes. Néanmoins, il existe une tradition d'autonomie chez les militaires et ils semblent capables d'absorber les coûts de la formation. Quels encouragements envisagez-vous pour favoriser le recrutement à l'extérieur et pour combler ce vide? Pouvez-vous fournir une formation accélérée?

**LGen Carswell:** Tout d'abord, le problème du vieillissement des effectifs était encore plus grave il y a quelques années, en



*[Text]*

the Korean hump. When the Korean War started, we went from a very small number—we doubled or tripled the size of the force in a few years. In the mid to late seventies, those people were all retiring at about the same time. That is one of the reasons we have had to increase our recruiting. We believe, first of all, we can catch up, and given fairly stable conditions and the initiatives which were taken to reduce attrition, we can handle it.

One point I would like to make is that the difficulty of having large bunches of attrition and therefore the need for uneven recruiting and training were causing us problems. We have developed career structures which allow us to release people or retain them at given points during their career. We base our decisions on computer models of the trades, based to some extent on age. We try to maintain a smooth curve in each trade or officer classification on the basis of age so that we can maintain this even flow. I would have to point out that we are now negotiating with the Human Rights Commission because age is a prohibited ground of discrimination. We are arguing that on the total system basis of the military, this type of thing we are doing is a bona fide occupational requirement and is not discrimination. But that is a factor, Mr. Chairman.

**Mr. Tobin:** Mr. Chairman, I have one question, which would take just five seconds to answer.

**The Chairman:** Okay.

**Mr. Tobin:** It is just to give me an idea of the problem you have, as you say, with that middle gap. What percentage are you aware of, or what is the extent of the work which the military must go to outside contractors, to outside expertise, to have done, but which you would feel, as a military, you would normally like to do yourself but because, as you said, you have some of your higher-skilled people now in your training programs—you would like them down in the field, your operations people would like to have them there but you require them for training purposes—what is the percentage now of the kind of work you must contract out to have done because of this gap which exists in the middle—you simply do not have the expertise at least available, if they are not in training institutions or wherever else?

**LGen Carswell:** Could I just clarify if you mean contracting out for training or contracting out to do . . .

**Mr. Tobin:** No, contracting out to handle some kind of job within the military structure, the military complex, which you would obviously prefer to do yourselves, if it were possible to do it; if you had the people on hand. Is a lot of work being contracted out for which you have a shortage; you just cannot handle it all yourselves?

**RAdm Yanow:** That is a difficult question to answer off the top of one's head, because it covers . . .

**Mr. Tobin:** Is it a concern for you?

*[Translation]*

raison d'un phénomène que nous avons appelé la «bosse coréenne. Lorsque la guerre de Corée a éclaté, nous avons doublé ou triplé nos effectifs en quelques années. Vers le milieu et la fin des années 70, tous les individus que nous avons recrutés à cette époque sont arrivés en même temps à l'âge de la retraite. C'est l'une des raisons pour lesquelles nous avons dû accroître notre programme de recrutement. Si la conjoncture reste stable et si les mesures que nous avons prises pour réduire le taux de départs portent leurs fruits, nous pensons pouvoir résoudre ce problème.

La variation du taux des départs et par conséquent de nos besoins en recrutement et en formation nous a causé quelques difficultés. Nous avons mis au point des plans de carrière nous permettant de libérer certains de nos membres et de le rappeler en différentes circonstances pendant leur carrière. Pour chaque catégorie professionnelle, nous avons tracé un modèle informatisé en tenant compte du facteur âge, et c'est là-dessus que nous avons basé notre décision. Nous avons essayé d'harmoniser le recrutement dans chaque catégorie professionnelle ou dans chaque rang en tenant compte de l'âge afin de maintenir un roulement uniforme. Nous sommes actuellement en train de négocier avec la Commission des droits de la personne, car l'âge est un motif interdit de discrimination. Nous prétendons que, dans un contexte militaire, les mesures que nous prenons obéissent à des exigences professionnelles réelles et qu'il n'y a pas de discrimination. L'âge est donc un facteur qui entre en jeu, monsieur le président.

**M. Tobin:** Monsieur le président, la réponse à la question que j'aimerais poser ne prendra que cinq secondes.

**Le président:** Allez-y.

**M. Tobin:** J'aimerais revenir à l'absence de relève. Dans quelle mesure les Forces canadiennes doivent-elles recourir aux services de contractants ou d'experts indépendants? Je veux parler de travaux que vous pourriez faire vous-mêmes parce que vous disposez de l'expertise nécessaire. Néanmoins, vous avez besoin de vos spécialistes pour la formation. Quel est donc le pourcentage des travaux que vous devez faire faire à l'extérieur, faute de main-d'œuvre?

**LGen Carswell:** Voulez-vous parler de la sous-traitance pour ce qui est des cours de formation ou bien de . . .

**M. Tobin:** Je parle de travaux que vous faites faire à l'extérieur, mais que vous préféreriez faire vous-mêmes si cela était possible. Y a-t-il de nombreux travaux que vous devez faire faire à l'extérieur par manque de main-d'œuvre?

**RAdm Yanow:** Il est difficile de répondre à cette question à pied levé car elle couvre . . .

**M. Tobin:** Est-ce un problème pour vous?

[Texte]

**RAdm Yanow:** Well, it covers a very wide spectrum. Obviously, even with an 80,000 military force, we are not going to have complete talent for everything we have requirements for, and we do utilize companies for a multitude of various contracts, whether from personal research right through into materiel, equipment, and so on. I would have to explore that to give you a proper answer. It is a difficult one.

• 1035

**Mr. Tobin:** The only thing I was trying to determine was just whether or not it was a concern for you at all.

**RAdm Yanow:** Yes.

**BGen Peart:** I just came across a figure, which says 3,000 students a year out-service training, so that is 3,000 over 46,000. But that would not be a valid percentage, we would have to do some research before we could give you a figure we would stand behind.

**LGen Carswell:** The main contracting of actual work, construction work, would be under another department, so I would be stepping into his area. The Assistant Deputy Minister, Materiel, handles contracts for work other than training, and I would not like to answer without consultation, but if you wish we can provide you with an answer. Basically, it has not been expressed to me as being a major concern, but I can try to get you more accurate information, Mr. Chairman.

**The Chairman:** Thank you very much.

The Department of Indian Affairs is waiting outside. I have a few questions that I will ask. If we can ask and answer them quickly, and I think Jim has a few, we will finish off the meeting.

At RMC, and Collège militaire royal, for years the basic course that you have given has been an engineering course. Is this still the case? Do you give it in engineering rather than business management, or whatever, because you feel that that is most appropriate to the military? I know that a lot of people who went to RMC and CMR, and whatever, had fantastic careers outside, but is it because engineering is the course most closely allied to the military, even in 1981, that you stick with that particular type of course?

**RAdm Yanow:** Yes, sir. If I can just give you a very quick breakdown: at the Royal Military College of Canada, we give pretty well all the engineering disciplines along with management courses, along with strategic studies, arts and sciences; at the Collège militaire royale de St-Jean, we give the general sciences courses, business administration; and at Royal Roads they get the general arts and oceanography. So at the three colleges we try to cover as much of the spectrum as possible of those disciplines we require for the military.

**The Chairman:** Would you say that many of your senior officers when they reach the retirement age that you have, which is a lower retirement age, would be good business managers? They say that in Canada we are short of good business managers, whether it is in the public sector or the private sector. In addition to the basic training that you give your recruits, is there continual upgrading and training in

[Traduction]

**RAdm Yanow:** Il s'agit d'une question d'envergure. Bien que l'effectif des Forces canadiennes soit de 80,000 personnes, nous ne pouvons pas tout faire nous-mêmes et nous confions des contrats à des compagnies privées, qu'il s'agisse de la recherche en matière de personnel ou encore du matériel, de l'équipement, et ce. J'aimerais me renseigner avant de vous donner une réponse. C'est une question difficile.

**M. Tobin:** Je voudrais savoir si c'est un problème pour vous.

**RAdm Yanow:** Oui.

**BGen Peart:** Je viens de tomber sur un chiffre qui indique que 3,000 étudiants par an reçoivent une formation à l'extérieur des Forces. Cela fait donc 3,000 sur 46,000, mais je ne pense pas que ce soit un pourcentage valable. Nous devons nous renseigner avant de vous donner un chiffre exact.

**LGen Carswell:** Les contrats de construction par exemple relèvent d'un autre ministère et je préfère ne pas aborder ce domaine. Le sous-ministre adjoint (Matériel), est chargé de tous les contrats à l'exception des contrats de formation. Je voudrais le consulter avant de vous répondre mais nous pouvons vous fournir ces renseignements. Ce n'est pas un problème essentiel, mais je pourrais néanmoins vous faire parvenir des renseignements plus précis, monsieur le président.

**Le président:** Merci beaucoup.

Les fonctionnaires du ministère des Affaires indiennes attendent que nous en ayons terminé pour entrer. J'aimerais néanmoins vous poser quelques dernières questions. Jim en a aussi quelques-unes et nous pourrions en rester là.

Pendant des années, les cours qui étaient offerts au Royal Military College et au Collège militaire royal étaient des cours en génie. Est-ce toujours le cas? Pensez-vous que des cours en génie soient plus appropriés pour le secteur militaire que des cours en administration par exemple? Je sais que de nombreux diplômés du RMC et du CMR ont fait des carrières brillantes dans le civil, mais pourriez-vous nous dire si même en 1981, les cours en génie sont ceux qui correspondent le mieux à la réalité militaire?

**RAdm Yanow:** Oui monsieur. J'aimerais vous donner une ventilation rapide. Au Royal Military College of Canada, nous offrons des cours dans toutes les disciplines du génie ainsi que des cours de gestion, des cours de sciences et d'art, des cours de stratégie et ce. Au Collège militaire royal de Saint-Jean, il est possible de suivre des cours généraux en sciences et en administration des affaires, et au Royal Roads, on offre également des cours généraux en art et en océanographie. Nous essayons donc dans ces trois collèges de couvrir toutes les disciplines nécessaires aux Forces canadiennes.

**Le président:** Étant donné que l'âge de la retraite est moins élevé dans les Forces canadiennes, pensez-vous que les hauts fonctionnaires de la défense fassent de bons administrateurs dans le civil? Il paraît que le Canada manque de bons administrateurs, tant dans le secteur public que dans le secteur privé. Outre la formation de base que vous offrez à vos recrues, existe-t-il des cours de formation et de recyclage en adminis-



**[Text]**

business management? When I say "business", I do not really mean business, but management in a corporate sense, whether it is within the public sector or not.

**RAdm Yanow:** Generally speaking, sir, an officer could be a graduate of the military college, or a university, or could be a direct entry, but besides his academic qualifications he does get classification training. He then gets—let me take as an example the navy—a long course that would take him into the technical world. He would have had, under his command, a division within the various ships, a squadron or regiment. He would have had command of maybe one regiment, several ships or an air squadron. He would have gone to the staff school—he would have gone to the staff college; he would have gone to the National Defence College; he would have commanded a large squadron; he then would have had experience in headquarters. So by the time he is finished he should have had a wealth of experience in administration and leadership, sir.

**The Chairman:** I am a bit surprised. You said that you have problems recruiting, bringing in the people you need. It seems strange that in the period of the last 10 years or so, when we have had relatively high unemployment, you would still have problems. Is this because the people just are not educated enough, or motivated enough? In other words, despite the unemployment rate, you still cannot get the high-quality people you need. Is that what I understand you to be saying?

• 1040

**RAdm Yanow:** Yes, we have had difficulties, but I think it is the nature of the country, too, in that—this is my opinion, though—Canadians, generally speaking, do not know sufficient about the military. It is very costly to advertise and we try our best, but I think it has to be espoused at all levels before an organization is well known.

**The Chairman:** My final question is: what did you say your cost per trainee is? I am thinking of the trades here now, not for an infantryman or whatever, but for a technician for aircraft or tanks or ships. What did you say you estimate your costs for training a person per year is? The other thing I wanted to know was...

**RAdm Yanow:** They are up on this slide, sir.

**The Chairman:** Yes. You gave that to us before; I have all that. But I have not had a chance to re-read it. Oh, I see; there it is, okay.

**RAdm Yanow:** Yes, sir. You have a copy of it.

**The Chairman:** Yes, I do have that.

The other thing I wanted to know was that we have had some discussion about what should be the minimum period for training. According to *Apprenticeship in Canada*, the average period is about four years. But, in Europe, we find that they train people in two years to do the same thing that we take four years to train for. There would be debate about that. If I were to say that here in front of some of the unions that we have had, they would argue with me right away. But Jim was

**[Translation]**

tration des affaires? Lorsque je dis "affaires", je fais allusion à la gestion des entreprises, privées ou autres.

**RAdm Yanow:** On trouve parmi les officiers des diplômés d'un collège militaire ou d'une université, mais ceux-ci reçoivent une formation professionnelle supplémentaire lorsqu'ils entrent dans les Forces. Dans le cas d'un officier de marine, par exemple, il aura suivi un cours de formation technique. Il peut avoir eu sous ses ordres une division répartie sur plusieurs navires ou encore un escadron ou un régiment. Il peut avoir commandé un régiment, plusieurs navires ou encore un escadron aérien. Il peut avoir suivi des cours de gestion du personnel, il a pu suivre les cours du collège de la Défense nationale. Peut-être a-t-il commandé un escadron important ou occupé un poste à l'état major. A la fin de sa carrière, il aura accumulé une expérience phénoménale en matière d'administration et de leadership.

**Le président:** Je suis un peu surpris. Vous dites que vous avez des problèmes de recrutement. Étant donné que le taux de chômage est élevé depuis dix ans, comment se fait-il que vous ayez des problèmes de recrutement? Peut-être les gens manquent-ils d'instruction ou de motivation? Bref, en dépit d'un chômage élevé, vous ne réussissez toujours pas à recruter les spécialistes dont vous avez besoin. Est-ce bien ce que vous nous avez dit?

**RAdm Yanow:** Oui, nous avons eu des difficultés de recrutement. Je crois que dans l'ensemble, les Canadiens ne sont pas suffisamment informés au sujet de l'armée. Les campagnes de publicité sont très coûteuses et nous faisons de notre mieux, mais cela prend du temps.

**Le président:** Ma dernière question sera la suivante: quel est le coût de la formation d'une recrue? Je ne parle pas de la formation d'un fantassin par exemple mais de la formation professionnelle, par exemple de la formation d'un technicien pour l'aviation, l'artillerie ou la marine. Combien vous coûte la formation d'une recrue par an? Autre chose...

**RAdm Yanow:** Vous trouverez ces renseignements sur cette diapositive, monsieur.

**Le président:** Oui. C'est vrai que vous nous avez donné tous ces documents. Je les ai tous. Je n'ai pas encore eu le temps de les relire. Voilà, j'ai trouvé.

**RAdm Yanow:** Oui, nous vous en avons donné un exemplaire.

**Le président:** Oui, j'ai tout cela.

Nous avons discuté de ce que devrait être la durée minimale de la formation. D'après un document intitulé «l'apprentissage au Canada», la durée moyenne de la formation est d'environ quatre ans. Il semble qu'en Europe, la même formation peut être acquise en deux ans. Je suis sûr que si je disais cela devant certains représentants syndicaux que nous avons entendus, ils le contesteraient immédiatement. Jim a visité la firme Phillips

*[Texte]*

in Eindhoven in Holland where worldwide Phillips organization trains people, very highly-skilled people, in two years. In Germany, we found the same thing.

Do you try to meet the same length of training as they do in the private sector in Canada or do you train people in a quicker period? We are always given the example that, when war came, the Second World War, we trained people very quickly to do specific tasks. But, in peacetime, what period do you use? Do you think it could be shorter?

**BGen Peart:** Yes, I think we train faster than they do in the private sector. Of course, we train to the minimal level at which the man can perform the job to which he is allotted. We try not to overtrain because that is expensive. But the training periods vary for different trades.

Perhaps I could ask Colonel Castledine. Colonel Castledine, would you give some examples of the length of training periods? Start with an infanteer and go right up to the very technical ones like the avionics trades.

**LCol B. L. Castledine (Acting Director, Individual Training, Department of National Defence):** The basic course in recruiting starts off at 11 weeks and that gives the man the basic military know-how, if you want to call it that. From there, he proceeds into his classification training and the classification he is going to enter will determine the length of the course. For example, if he is going into electronics training, then he has to take a performance-oriented electronics training period, which is 90 training days, before he can actually get into a specialty. It will take approximately one year to get him fully qualified to do his basic skills as an electronics avionics tradesman.

In other classifications, for example, the ones that require lesser skill levels, such as cooks or infanteers, the training period, of course, is much less. But, again, just to re-emphasize what General Peart was discussing, it must be remembered that we train just to a basic skill, to do the job with minimum requirements. We do not overtrain.

**The Chairman:** But, in answer to my first question, you said you were concerned, though, about meeting provincial standards or national standards, the red seal tickets and so on.

**BGen Peart:** We do not base our training on provincial standards or what the province would ask of a particular trade. We train to our own trade levels.

**The Chairman:** I see.

**Mr. Peart:** More often than not, they are more than adequate to meet the provincial levels. In approaching community colleges, in asking them whether they could undertake any of our training for us, we have found, with very few exceptions, that they do not train to a high enough level for us.

**LGen Carswell:** One would have to be careful, sir, in making direct comparison to be sure we are comparing the same things. We are talking about the initial trades training which would make him skilled in his trade. But, later on, there is a stepped level; he will have various courses as he proceeds

*[Traduction]*

à Eindhoven en Hollande et cette firme forme des ouvriers très qualifiés en deux ans. En Allemagne, c'est la même chose.

La formation que vous offrez est-elle aussi longue que dans le secteur privé au Canada ou bien est-elle plus courte? On nous cite toujours l'exemple de la Seconde Guerre mondiale, pendant laquelle nous avons dû former très rapidement un tas de spécialistes. Quelle est la durée moyenne de la formation en temps de paix? Pensez-vous qu'on pourrait la raccourcir?

**BGen Peart:** Nous pensons que notre formation est plus rapide que dans le secteur privé. Nous demandons simplement aux individus que nous formons d'être opérationnels. Une formation excessive est coûteuse. Quoi qu'il en soit, la durée des stages de formation varie en fonction des métiers.

Je pourrais peut-être demander au colonel Castledine de vous parler de la durée des stages de formation. On pourrait parler d'un côté de la formation de base, et de l'autre de la formation très spécialisée, en avionique par exemple.

**LCol B. L. Castledine (directeur suppléant, instruction individuelle, ministère de la Défense nationale):** Le premier cours de base est un cours de 11 semaines qui permet à l'élève d'acquérir l'expertise militaire de base. A partir de là, il reçoit une formation professionnelle, dont la durée dépendra du métier choisi. Par exemple, s'il choisit un métier dans l'électronique, il devra suivre une formation en électronique orientée sur la performance. Il s'agit d'un stage de 90 jours qui lui permettra de se spécialiser. Dans le domaine de l'avionique ou de l'électronique, il faut compter une période de formation d'un an.

Dans les métiers qui exigent moins de technique, comme celui de cuisinier ou de fantassin, la période de formation est bien sûr beaucoup plus courte. Pour revenir sur ce que disait le général Peart, il faut souligner que notre formation n'est pas excessive: elle permet de former des éléments opérationnels.

**Le président:** En réponse à la première question que j'ai posée, vous nous avez dit que vous souhaitiez respecter les normes provinciales ou nationales en matière d'accréditation, comme les programmes des sceaux rouges et ceaterra.

**BGen Peart:** Notre formation n'obéit pas à des normes provinciales mais à des normes fixées par nous.

**Le président:** Je vois.

**M. Peart:** Les normes que nous appliquons correspondent le plus souvent beaucoup mieux aux exigences provinciales. A plusieurs reprises nous avons demandé à des collèges communautaires d'organiser des cours de formation à l'intention de nos membres, et, à quelques rares exceptions près, nous nous sommes aperçus que le niveau n'était pas suffisamment élevé pour nous.

**LGen Carswell:** Il faut essayer de comparer des choses qui sont comparables. Nous parlons ici de la formation de base qui permet à un individu d'acquérir une certaine expertise professionnelle. Il faut ajouter à cela une formation progressive: il devra suivre d'autres cours pour améliorer ses compétences



## [Text]

through the rank structure and skill levels. Some of it will be on-the-job training during which he has demonstrations and must demonstrate his learned skills as he goes along. Later on, there will be more advanced courses. So, over-all, you would have to make sure you are comparing the same things when looking at civilian trades.

• 1045

**Mr. Hawkes:** Regarding the package of slides, some of them did not come through, and the cost of training is one of those. We do not have it. You are getting it by hand? There may be a couple of others that the Clerk could look at.

Because of the pressure of time, I will just simply ask one question on one issue. Regarding voluntary leave, the people who leave the armed forces with the kind of training that you mean, do they correlate quite highly with some of those geographic locations you mentioned in the cost-of-living problems and the housing problems? Do you get more leave out of places like Calgary and Esquimalt than you do out of other bases? Is it demonstrable that that is the case?

**LGen Carswell:** I am having a statistical analysis redone on this very subject to try to get to that conclusion. There is obviously some correlation.

One of the most difficult things to find out is exactly why a person leaves the forces. If he happens to be in Calgary, it may have been something that happened to him two years ago and just the last straw has hit him in Calgary. We are trying to find that out.

I believe the cost of living in Calgary and Esquimalt is having an influence, but there are other areas in which the cost of living is not a factor and where we have high attrition. So I am trying to analyse and get to the root of the problem that you just posed.

**Mr. Hawkes:** Okay. Last Thursday in Fort McMurray, Alberta, our first witness was the mayor. He indicated that there was a problem with the Canada Manpower Centre that would not go away. Essentially, because people were recruited into it, they would show up in Fort McMurray and within three to six months they had a job offer they could not refuse, and so they left, and that is a boom town for you. The basic system, which seems to be in place from Treasury Board's perspective of the same pay for the same job regardless of where it occurs in Canada, is not, I think, just a problem for the military; it is a problem for the Public Service of Canada.

**LGen Carswell:** Actually, the heart of the problem—that is the very point that is difficult—is that they are a little reluctant to talk about regional rates of pay for the military because, obviously, as you have just pointed out, it would apply to the entire structure of the public service and it would be a precedent setter. They seem to have indicated some initial concern at what it would mean.

But your perception is correct. The military, and any other federal people who are paid on a federal rate, have the penalties of the boom economy but they are unable to get into

## [Translation]

professionnelles et progresser dans la hiérarchie militaire. Il y aura bien sûr une part de formation sur le tas au cours de laquelle il devra faire preuve de son savoir. Plus tard, il devra suivre des cours plus avancés. Par conséquent, avant de faire des comparaisons avec le secteur civil, soyez bien sûrs que vous comparez les mêmes choses.

**M. Hawkes:** J'ai survolé les documents que vous nous avez distribués, mais je ne trouve pas le coût de la formation. Pourriez-vous nous le faire parvenir? Il y a peut-être un ou deux autres documents que le greffier pourrait étudier.

Étant donné qu'il ne nous reste pas beaucoup de temps, je poserais simplement une dernière question. Le taux des départs volontaires est-il plus élevé dans les régions du Canada où le coût de la vie et du logement est plus élevé? Y a-t-il plus d'abandons à Calgary et à Esquimalt qu'ailleurs? Existe-t-il un lien entre ces deux facteurs?

**LGen Carswell:** Nous sommes en train de procéder à une analyse statistique sur cette question. Il existe certainement un rapport entre les deux.

Il est très difficile de définir pour quelles raisons un individu décide de quitter les Forces canadiennes. Bien qu'habitant à Calgary, il peut très bien réagir à un événement survenu deux ans auparavant.

Je crois que le coût de la vie à Calgary ou à Esquimalt est un facteur qui entre en jeu, mais on trouve également un taux de départs volontaires élevé dans des régions où le coût de la vie n'a rien à voir. J'espère que cette analyse nous permettra de remonter à la source du problème.

**M. Hawkes:** D'accord. Jeudi dernier à Fort McMurray, Alberta, notre premier témoin était le maire de la ville. Il nous a parlé d'un problème rencontré par le Centre de la main-d'œuvre du Canada. Les demandeurs d'emplois reçoivent généralement une offre d'emploi au bout de trois ou six mois par l'intermédiaire du Centre de la main-d'œuvre du Canada à Fort McMurray, et comme ils ne peuvent pas refuser cette offre, ils préfèrent quitter la ville. La politique du Conseil du Trésor qui stipule que le même emploi sera rémunéré de la même façon dans n'importe quel endroit du Canada pose non seulement un problème pour les militaires mais encore pour toute la Fonction publique.

**LGen Carswell:** Le Conseil du Trésor manifeste de la réticence à parler de rémunération régionale pour les militaires. En effet, comme vous l'avez souligné, il faudrait que cela s'applique à l'ensemble de la Fonction publique, ce qui serait un précédent sérieux. Le Conseil du Trésor semble avoir réfléchi aux conséquences.

Néanmoins, ce que vous dites est vrai. Les membres des Forces canadiennes, comme n'importe quels fonctionnaires fédéraux, reçoivent un certain niveau de rémunération, mais ils

[Texte]

the benefits of the boom economy, and therein lies their problem.

**Mr. Hawkes:** Thank you.

**The Chairman:** When I was responsible for the RCMP, they had the same problem. In the Maritimes they got more than the going rate, but in the west and in some cities, they were lower than other policemen.

**LGen Carswell:** That is right, Mr. Chairman.

**The Chairman:** Gentlemen, I want to thank you very much. Because of time, there are some other questions that I did not get to ask. They are not as important as those I did ask. In preparing our report, we may want to come back and check out points with you because you are a great source of information and experience. So I hope that myself or our staff would be free to contact one of you. We have the list and we may want to phone you simply to check out points.

**LGen Carswell:** Absolutely, sir.

**The Chairman:** I want to thank you very, very much, on behalf of the committee, for coming here and giving us this presentation this morning.

**LGen Carswell:** Thank you, Mr. Chairman.

**The Chairman:** Now, we have the Department of Indian Affairs outside. Jim, very quickly, I understand that they have prepared an initial presentation. Perhaps we might ask them merely to distribute that and we could ask our questions, because we have a lot of questions that have built up over the months about why are they not treating these people properly, and so on. Is that all right with you, because they may take up half an hour in giving us a presentation that we may not really need?

The reason you see people running in and running out is that other committees are meeting where they need quorums and they are having votes, so people whisper in my ear that they have to go to another committee to vote and then come back here.

• 1050

Good morning. Please sit along there.

We now have with us the Department of Indian Affairs and Northern Development, and the names I have here are, John Tait, Assistant Deputy Minister, Corporate Policy, and . . . Mr. Tait, perhaps you could introduce, for the record, those other people with you.

I think I should also say that it is not well known that the Department of Indian Affairs and Northern Affairs has probably a very large department of education in this country, at the federal level, for our Indian people. It is a federal area of jurisdiction in education. We have had over a year's hearings, and we have had a lot of Indian groups appearing before us, making representations with respect to their training and education programs, adult education, retraining, orientation for training, where the training should take place, and so on. So, after listening to them for approximately a year, we have a lot of questions.

[Traduction]

subissent les inconvénients d'une économie en plein essor sans profiter des avantages.

**M. Hawkes:** Merci.

**Le président:** Lorsque je m'occupais de la GRC, le problème était le même. Dans les Maritimes, les salaires des agents de la GRC étaient supérieurs aux salaires courants tandis que dans l'Ouest et dans certaines villes, les agents de la GRC étaient moins bien payés que les autres policiers.

**LGen Carswell:** C'est exact, monsieur le Président.

**Le président:** Messieurs, je voudrais vous remercier. Je n'ai pas eu le temps de vous interroger comme je l'aurais voulu, mais je vous ai néanmoins posé les questions les plus importantes. Lorsque nous rédigerons notre rapport, nous communiquerons peut-être avec vous car vous êtes une source de renseignements et d'expérience. J'espère que nous pourrions vous contacter. Nous avons votre liste et peut-être vous téléphonerons-nous pour vérifier certaines choses.

**LGen Carswell:** D'accord.

**Le président:** Je voudrais vous remercier au nom du comité d'avoir comparu devant nous ce matin.

**LGen Carswell:** Merci, monsieur le président.

**Le président:** Nous devons maintenant entendre les fonctionnaires du ministère des Affaires indiennes. Je crois savoir Jim qu'ils ont rédigé un exposé. Nous pourrions peut-être leur demander de nous le distribuer, et poser nos questions. Depuis plusieurs mois, nous voulons leur demander pourquoi ils ne traitent pas ces gens-là comme il le faut. Ce serait peut-être une bonne chose car il est inutile de consacrer une demi-heure à la lecture d'un document.

La raison d'un tel remue-ménage c'est que plusieurs comités se réunissent aujourd'hui. Il est nécessaire d'obtenir le quorum pour pouvoir voter et c'est pourquoi plusieurs députés viennent me chuchoter à l'oreille qu'ils doivent aller voter dans un autre comité, mais qu'ils vont revenir.

Bonjour, asseyez-vous ici s'il vous plaît.

Nous avons ici avec nous le ministère des Affaires Indiennes et du Nord et les personnes présentes sont: John Tait, assistant-député ministre, orientation générale et . . . M. Tait, peut-être pourriez-vous présenter, pour nos dossiers, les autres personnes qui vous accompagnent.

Je crois que je devrais également faire remarquer, puisque ce fait ne semble pas connu de tous, que le ministère des Affaires Indiennes et du Nord offre à la population indienne un très vaste service d'éducation dans ce pays et que ce service relève de la juridiction fédérale. Depuis plus d'un an nous avons vu et entendu de nombreux groupes d'Indiens manifestant au sujet de leurs programmes d'apprentissage et d'éducation chez les adultes, du recyclage, de l'orientation, des lieux de formation et ainsi de suite. C'est pourquoi, après les avoir écoutés pendant environ un an, nous avons plusieurs questions à poser.



## [Text]

I understand you prepared a presentation. If you have that presentation in writing I think we would rather just receive that and go right to the questioning, because we have a lot of questions that have built up through the presentations that are given to us and we do not have a lot of time. Does that upset your plans at all? Is your presentation in writing?

**Mr. John Tait (Assistant Deputy Minister, Corporate Policy, Department of Indian Affairs and Northern Development):** We do not have a written presentation, Mr. Chairman. We were going to give informal presentations, but that certainly does not upset us at all. If you would prefer to go to questions right away, that is fine, and if there are certain questions that we have to go back and check our facts on, we will get back to you in writing or as you would indicate.

**The Chairman:** I think we will do that.

The general problem that we are dealing with is that in Canada we have mismatches in the labour marketplace. We have a high level of unemployment across the country, higher in some places than others. At the same time, there are shortages of skilled trades. In the past, Canadian employers have gone overseas to get their skilled labour. They have very easily gone to Europe whenever they needed welders and electricians and so on and so on. And Canadian employers had a very poor record of training on the job. The source of immigration is drying up because conditions are improving considerably in western Europe in the Common Market. This means that if we are going to fill our skilled labour requirements in Canada we have to make a much greater effort in training all our Canadian people, including our Indian people, who complain to us—and you know the complaints as well—that they have very high levels of unemployment, they have very high rates of being unskilled.

We just came from Thunder Bay the other day. I think we were told there of the very high rates of unemployment in the northwestern Ontario region, and the overwhelming number of those people have not even finished school, have no skills training at all. There was considerable criticism about the fact that for one reason or other—and I should know this, but I forget—we dropped our adult education training programs on the reserves. I wonder if you would deal with that first. What are you doing to educate adults on the reserves so that they are ready to go, if they do go into the cities, so that they can at least qualify for a manpower retraining program?

**Mr. Tait:** You mentioned at the top of the show that I had a cast of thousands here with me, and asked me to introduce them. I am going to need help answering that question, so maybe this is a good time for me to introduce the people I have with me, and then I will ask the appropriate person to give you an answer.

## [Translation]

Je vois que vous avez préparé un rapport, si vous en avez une copie, je pense que nous ferions mieux de le consulter plus tard et de consacrer dès maintenant le peu de temps dont nous disposons aux questions car nous en avons retenu plusieurs au cours des rapports qui nous ont déjà été présentés. Est-ce que cela dérange vos plans? Avez-vous une copie de votre rapport?

**M. John Tait, sous-ministre adjoint, orientation générale, ministère des Affaires indiennes et du Nord):** Non, Monsieur le président, nous n'avons pas de copie de ce rapport car nous voulions vous le présenter d'une manière formelle; et si vous voulez procéder aux questions immédiatement, c'est parfait cela ne nous dérange aucunement. Si pour certaines questions il nous faut consulter nos données, nous vous ferons parvenir les réponses par écrit ou autrement, comme vous préférez.

**Le président:** Je crois que c'est ce que nous ferons.

Le principal problème que nous avons à traiter est qu'il y a au Canada des inégalités dans le marché du travail; nous avons au pays un taux de chômage élevé, plus élevé en certains endroits qu'en d'autres. En même temps on accuse des pénuries dans les secteurs spécialisés. Autrefois, les employeurs canadiens allaient recruter leur main-d'œuvre spécialisée dans les pays d'outre-mer. Ils allaient facilement en Europe chaque fois qu'ils avaient besoin de soudeurs, d'électriciens et ainsi de suite. Les employeurs canadiens n'avaient pas l'habitude de fournir à leurs ouvriers des périodes d'apprentissage dans le domaine de leur travail. Or la source de main-d'œuvre immigrée se tarit en raison de l'amélioration des conditions de travail en Europe occidentale et dans le Marché commun en particulier. Cela signifie que si nous devons combler nos besoins en main-d'œuvre spécialisée en puisant à même les ressources du pays, nous devons faire un grand effort en ce qui concerne la formation des canadiens, y compris des indiens qui se plaignent, et vous êtes au courant de ces plaintes, qu'ils connaissent un niveau de chômage très élevé et comportent un grand pourcentage d'ouvriers non qualifiés.

Nous venons d'arriver de Thunder Bay et là encore, on nous a mentionné le taux élevé de chômage de la région nord-ouest de l'Ontario où un imposant pourcentage de la population n'a pas terminé sa scolarité et n'a suivi aucun apprentissage. On a largement critiqué le fait que, pour une raison ou une autre je devrais savoir tout ça mais j'oublie—nous avons négligé de fournir aux adultes des réserves les programmes d'éducation permanente. Je me demande si ce problème est un de vos soucis majeurs; qu'est-ce que vous faites dans les réserves pour instruire les adultes, quel type d'information leur donnez-vous pour vous qu'ils puissent, si jamais ils vont dans les villes, au moins être éligibles à un programme de recyclage de la main-d'œuvre?

**M. Tait:** Avant le début de la rencontre vous avez remarqué, en plaisantant que j'étais entouré d'une véritable troupe et m'avez demandé de vous présenter tous ces personnages. Je vais avoir besoin d'aide pour répondre à la question que vous venez de poser; le moment est venu donc de présenter les personnes qui m'accompagnent. Je vous indiquerai alors la personne qui pourra vous donner la réponse la plus détaillée.

## [Texte]

Starting on my right, I have Denis Chatain, Director General, Economic and Social Development, in the Indian Program; to his right is Ernie Hobbs, Director, Economic and Employment Development, in the Indian Program; Alan Simpson, Head, Career Development Section, Education Branch; John Cyr, Director General, Personnel, who is here to talk if you wish to ask questions about our native hiring programs within the department itself; Bob Knox, Director General, Policy Development and Corporate Policy; Sheila Meldrum, who is indeed the senior assessment officer of the Northern Pipelines Branch and Northern Programs; and Bill Musgrove, who is the Director of Policy Co-ordination in the Northern Program.

**The Chairman:** You can refer that question about adult education and training on reserve to whomever you wish—the same with other questions.

In answering, whenever you speak, give your name, because for the record we need that.

**Mr. E. Hobbs (Director, Economic Development and Employment, Indian Affairs Program, Department of Indian Affairs and Northern Development):** Mr. Chairman, in response to your question about the dropping of adult education training programs on reserves, in fact, this is a situation which is, I guess, reflective of the joint jurisdiction of the Employment and Immigration Commission and the Department of Indian Affairs in respect of some aspects of the employment services for Indian people. One of these areas is in the whole area of upgrading training, high-skill training, et cetera. Essentially what happened was that several years ago the Employment and Immigration Commission, based on an analysis of their then existing basic training and skill development programs on reserves, came to the conclusion that, in all too many instances, those programs had become, in effect, just a substitution for welfare, and that they were not contributing to the Indian people's accessing job opportunities as a result of the training they were going through. As a consequence, CEIC transferred over the Department of Indian Affairs, and it was formalized by Treasury Board, the authority to provide that kind of training on reserve, and the government took the decision that CEIC would concentrate more on the skill types of training.

We, in fact, within the department, do have, albeit a modest one, an emphasis or program that provides on reserve basic adult upgrading as part of the series of training programs that we fund in order to bridge the gap between CEIC funding, which is by and large shaped by national labour market concerns, and the specific needs of Indian people on reserve. I think it is fair to say that we would recognize that we are currently not doing sufficient in that area, as I guess is the case in a number of other areas in the economic and employment development part of the mandate of the department where currently there is insufficient emphasis.

## [Traduction]

A ma droite vous avez Denis Chatain, Directeur général du programme indien de Développement économique et social. A sa droite Ernie Hobbs, Directeur du programme indien de Développement économique et social, Alan Simpson, Chef de la section des carrières, John Cyr, Directeur général du personnel qui prendra la parole si vous avez des questions concernant les programmes chargés d'engager des autochtones dans le ministère même. Bob Knox, Directeur général, établissement des politiques et orientation générale, Sheila Meldrum, agent principal d'évaluation de la Direction des pipelines du Nord et des programmes du Nord, et Bill Musgrove, qui est le Directeur de la coordination des politiques dans le programme du Nord.

**Le président:** Vous pouvez référer la question concernant l'éducation et la formation des adultes dans les réserves à qui vous désirez ainsi que les questions qui suivront.

Que ceux qui prendront la parole veuillent bien indiquer leur nom afin qu'on le prenne en note dans nos dossiers.

**M. E. Hobbs (directeur du programme indien de Développement économique et social du ministère des Affaires indiennes et du Nord):** Monsieur le président, je réponds à votre question concernant l'abandon des programmes d'éducation et de formation des adultes dans les réserves. En fait c'est une situation qui reflète la juridiction conjointe de la Commission de l'Emploi et de l'Immigration (CEIC) et du ministère des Affaires Indiennes et du Nord en ce qui a trait à certains aspects des services d'emploi destinés aux Indiens. Un des ces domaines est celui de l'apprentissage supérieur, de l'apprentissage spécialisé etc... En gros, voici ce qui s'est produit il y a plusieurs années: La CEIC se basant sur une analyse des ses programmes d'apprentissages élémentaires et spécialisés qui existaient à ce moment-là dans les réserves, en était arrivée à la conclusion que dans trop de cas ces programmes avaient tout simplement remplacé le bien-être social et que les Indiens n'en profitaient pas pour chercher des emplois où ils auraient pu mettre à profit la formation reçue. En conséquence la CEIC céda au ministère des Affaires indiennes (et ce, avec l'approbation formelle du Conseil du Trésor), la responsabilité de fournir ce genre d'apprentissage dans les réserves. De son côté le gouvernement prit la décision de confier à la CEIC le soin de dispenser des types de formation spécialisée.

Par ailleurs nous avons à l'intérieur du ministère un programme qui, bien qu'il soit relativement modeste, fournit aux adultes des réserves une formation générale avancée et qui fait partie de l'ensemble des programmes de formation que nous finançons. Ces programmes nous les finançons afin de palier au décalage qui existe entre d'une part les subventions que la CEIC accorde pour répondre, somme toute, aux intérêts nationaux du marché du travail, et d'autre part, les besoins spécifiques des Indiens habitant dans les réserves. Je pense qu'il est juste de reconnaître que ce que nous faisons dans ce domaine en ce moment n'est pas suffisant comme c'est le cas d'ailleurs dans plusieurs autres domaines du programme de développement économique et social. Actuellement, on ne met pas assez l'accent sur ce programme de développement qui fait partie du mandat du ministère des Affaires Indiennes et du Nord. Nous travaillons à la fois séparément et conjointement avec la CEIC



## [Text]

We are working, both individually and with the Employment and Immigration Commission, to see how it would be possible to come up with a more thorough effort in that regard. Right now, we spend in the neighbourhood of \$9 million annually, across the country, on the various training-related and employment services types of activities for Indian people. As you can imagine, given the dimensions of the problem out there, that is an insufficient amount of money to be able to come to grips with it fully. In brief, we do some training in that regard, we certainly recognize that there is a problem and there is a requirement for additional training to go on. It is a question of getting the funds necessary to do that.

I guess as well—and this maybe goes to some of your earlier comments—it is necessary to come up with the kind of mechanism and approach that will see that kind of training going on in such a way that it is supportive of Indian community economic development endeavours, that it is not just a substitute for welfare for four or five months of the year, but rather is being used in support of those endeavours of the reserve to develop the resource base they have and to provide employment for people on the reserve.

**The Chairman:** In asking my questions, it is not my intention to be critical. We are a commission of inquiry to investigate a problem and to recommend solutions.

• 1100

I just want to bounce off you, Mr. Tait and your officials, what has been suggested to us. The many Indian groups and Métis groups that have appeared before us are saying that there is a very high drop-out level in their education system, that their education system is not preparing them for the labour marketplace. I guess there may be some difficulty there in that the labour marketplace on the reserve is not the same as it might be if they migrate to the cities, and there is high migration, especially in western Canada, Regina, Calgary, Edmonton and Winnipeg. In addition, when they get to that age in their life when they really are motivated to go back to school, many people find that there are a lot of barriers to even getting into training and retraining programs. They have recommended to us that there be programs to train them how to look for a job, what is required of them in the workplace, basic literacy skills so that they can qualify for Manpower retraining programs. My question is whether it is just a question of money or whether there are other reasons why we are not getting into this kind of training and education with our Indian people. If we were to recommend that these kinds of courses and training take place, is it just a question of money or are there other things? What is your response generally to these questions?

**Mr. Denis Chatain (Director-General, Economic and Social Development, Department of Indian Affairs and Northern Development):** Mr. Chairman, I guess that really brings us

## [Translation]

afin de voir dans quelle mesure on pourra en arriver à une plus grande efficacité dans cette question.

En ce moment, nous dépensons près de 9 millions de \$ par an, à travers le pays pour assurer le fonctionnement, auprès des Indiens, du genre d'activités reliées à la formation, fournie par les divers services de l'emploi. Vous voyez bien que, étant donné l'étendue du problème qui se pose là-bas, ce montant est nettement insuffisant et ne permet pas d'appréhender l'ensemble du problème. Brièvement, nous fournissons une certaine formation à cet effet, mais nous devons reconnaître qu'il y a un problème et qu'il faut fournir un programme de formation supplémentaire. Il s'agit donc d'obtenir les fonds nécessaires.

Je pense également—pour revenir à vos remarques de tout l'heure—qu'il faudra instaurer une sorte de mécanisme et d'approche qui verront à ce que le programme de formation appuie les efforts de la communauté indienne pour développer sa propre économie, que ce programme ne soit pas un simple substitut du bien-être social 4 ou 5 mois par année, mais bien un instrument de soutien des efforts de la réserve pour développer ses ressources de base et procurer des emplois à ses habitants.

**Le président:** je tiens à préciser que mes questions ne sont pas des critiques: nous sommes une commission d'enquête chargée d'approfondir un problème et d'y proposer des solutions.

Je veux simplement vous faire part, à vous M. Tait et à vos fonctionnaires, de ce qu'on nous a proposé. Les nombreux groupes d'Indiens et de Métis qui se sont présentés à nous rapportent qu'il y a un taux élevé d'abandon dans leurs systèmes éducatifs; que ceux-ci ne les préparent pas pour le marché du travail. J'imagine qu'il doit exister certaines complications en ce sens que le marché du travail dans les réserves n'est pas celui qu'il pourrait être puisque les Indiens émigrent vers les villes; et justement l'émigration est considérable, spécialement dans l'ouest du Canada, vers Regina, Calgary, Edmonton et Winnipeg. De plus, plusieurs personnes, alors qu'elles atteignent un certain âge et se sentent motivées pour poursuivre leur scolarité, se heurtent à de tels obstacles qu'il leur est difficile de suivre ne serait-ce qu'un programme d'apprentissage ou même de recyclage. Ces personnes ont donc insisté auprès de nous pour qu'on crée des programmes qui les aideraient à trouver un emploi, qui leur indiqueraient quels sont les pré-requis pour entrer dans le marché du travail et enfin qui leur fourniraient les connaissances scolaires de base afin qu'elles soient admissibles aux programmes de recyclage de la main-d'œuvre. Ma question est la suivante: «Qu'est-ce qui vous empêche de fournir aux Indiens ce genre de programme d'apprentissage et d'éducation»? Est-ce simplement une question d'argent ou bien y a-t-il d'autres raisons? Donc si nous recommandions ce genre de cours, y aurait-il simplement un problème d'argent? Quels sont les autres problèmes que vous auriez à envisager? Alors, quelles réponses avez-vous à donner?

**M. Denis Chatain, Directeur général du Développement économique et social du ministère des Affaires Indiennes et du Nord:** Monsieur le président, j'ai l'impression que nous allons

*[Texte]*

into a philosophical area, if you want, in terms of our thrust for the '80s. Basically what we are talking about here is sociological conditions. There has been a certain amount of success through education programs and training programs and we are spending an awful lot of money on that. When we look at the infrastructure we look at the community infrastructure in terms of social programs, education, the economic job opportunities, employment opportunities, the political structure, the band councils and the way they function, the opportunities for leisure—leisure becomes extremely important for people if they have to train or be educated—the health programs, alcoholism.

I guess what I am saying, Mr. Chairman, is that one of the things we believe very strongly in is what we call comprehensive development. Let me use an example. If I want to set up an industry here in Ottawa I will go out to the industrial park and I will buy a site in the industrial park. I have there water, sewer, electricity, a trained labour force and educated people who are living in their own context with all the social infrastructure they need to be supported on the job. One of our biggest problems in delivering programs is that we deliver them in a compartmental fashion. We deliver an education program, but at the same time we have trouble delivering that health program to help perhaps alcoholism or some of the other social problems. We provide a job and we have trouble getting in funds for transportation to get them to their job. There are so many opportunities that Indians could have benefited from, for example, if we could have just run a bus down a main highway and picked up people from five or 10 reserves.

It is the comprehensiveness to be able to bring that together which is needed, and what we are proposing is through community-based development. The only way that can be done is if it is controlled by the community. The community has all these massive programs, most of them federal in the terms of Indians, many of them provincials. That is when we are talking CEIC training and the delivery mechanisms through the province, how much of it gets on reserves or off reserves. There are jurisdictional disputes. So I guess, to answer your question, money is certainly a main element but it is not sufficient. What we have got to do is be able to come at it comprehensively, and this is not complex in Indian terms because what really we are talking about are the natural processes that take place in the community. This is very natural for the way it happens in the community, but it becomes very disruptive in the way that government delivers these programs. If there were a way in which we could help to bring this together to enable the communities to benefit from all of these things at the same time...

*[Traduction]*

aborder un sujet philosophique, ou si vous voulez, notre objectif pour les années 80. En gros ce dont il est question, c'est des conditions sociologiques. En effet, les programmes d'éducation et d'apprentissage ont connu un certain succès. Nous y avons d'ailleurs consacré énormément d'argent. Mais lorsque nous considérons l'infrastructure, nous ne parlons pas simplement d'infrastructure physique, nous considérons également l'infrastructure communautaire à savoir les programmes sociaux, l'éducation, les possibilités d'emploi, les possibilités de rentabilité, et la structure politique, à savoir les conseils de bandes et leurs manières de fonctionner, l'organisation des loisirs: car les loisirs deviennent extrêmement importants quand les gens suivent des cours d'instruction ou d'apprentissage, les programmes de santé, le problème de l'alcoolisme.

Voyez-vous, monsieur le président, ce dont je parle est une de nos plus grandes préoccupations, c'est ce que nous appelons le développement basé sur la compréhension. Je vais vous donner un exemple: Si je veux ouvrir une usine ici à Ottawa, je me rends au parc industriel je choisis un terrain, je l'achète et je m'y installe. Il y a là tout ce qu'il faut: l'eau, les égouts, l'électricité, des ouvriers entraînés, des personnes scolarisées vivant dans leur propre contexte et dans l'infrastructure sociale qu'il leur faut pour mieux fonctionner dans leur emploi. Voyez-vous, l'un de nos plus grands problèmes lorsque nous fournissons des programmes, c'est que nous les fournissons d'une manière compartimentée, décousue. Nous fournissons un programme d'éducation mais nous avons du mal à fournir en même temps un programme de santé pour enrayer l'alcoolisme, par exemple ou résoudre quelque autre problème social. Nous créons des emplois, mais nous avons du mal à obtenir des fonds pour mettre sur pied un système de transport qui amènerait le personnel à son travail. Il y a eu tellement d'occasions dont les Indiens auraient pu bénéficier, par exemple, si nous avions eu les moyens de faire fonctionner un autobus le long d'une autoroute pour ramasser les travailleurs de cinq ou dix réserves.

Ce qu'il faut c'est de la compréhension afin que l'on soit capable de tout faire fonctionner en même temps. C'est pourquoi nous avons choisi la voie du développement communautaire. Or le seul moyen de parvenir à ce développement, c'est de faire en sorte que ce soit la communauté qui le dirige. La communauté bénéficie de nombreux programmes qui relèvent le plus souvent du gouvernement fédéral en ce qui concerne les Indiens. Plusieurs d'entre eux, cependant, relèvent du gouvernement provincial. C'est le cas des cours de formation offerts par la CEIC et des mécanismes de distribution de fonds à travers les provinces—quelle part ira aux réserves et quelle part restera dans la province. Il y a aussi des disputes d'ordre juridique; donc je suppose que pour répondre à votre question, il suffira de dire que l'argent est un élément essentiel mais il n'est pas le seul. Notre tâche consiste à faire preuve de compréhension et la chose n'est pas complexe en ce qui concerne les Indiens puisqu'il s'agit d'événements qui sont naturels dans la communauté, mais ils deviennent très bouleversant dans la manière que le gouvernement transmet ses programmes. S'il y avait une façon de réunir tous ces éléments afin de permettre aux communautés d'en profiter en même temps...



## [Text]

Getting back to my example, 10 or 12 years ago I was instrumental, working for an Indian band, in setting up a major industry, Kainai Industries Ltd., you may be familiar with it. It was not just a question of setting up the industry. We had to bring in water and sewer. We needed a water reservoir for the insurance. Most of the labour force were alcoholics. Twelve years later this is a very successful enterprise, completely Indian owned and operated. But that was begun with a massive social program, where we had to have alcohol counsellors, we needed nutrition counsellors—a lot of the workers had been afflicted with TB for many years so we had serious nutrition problems...

• 1105

**The Chairman:** Just for the record, I think we should identify it. That is in southern Alberta.

**Mr. Chatain:** That is right. But I guess it is that kind of comprehensiveness that we are seeking, and it can only be pulled together at the community level. I could speak very long on that but I guess...

**The Chairman:** I have other questions but for the moment I will go to Jim Hawkes, who is the member for Calgary West and his party's critic on manpower. Jim, if you have some questions we will alternate with each other.

**Mr. Hawkes:** Let us stay with the theme and give you a chance to rebut some testimony or deal with it.

The Federation of Saskatchewan Indians presented us with a very comprehensive brief about six or eight months ago in Prince Albert. They were clearly into the mentality of community development, and self-determination, I guess, is another thought that they had. One of the questions I asked was where does the money come from? The response was: "You have got a great big building in Ottawa. Close it down and give us the money."

Would anybody care to respond to that?

**Mr. Tait:** Mr. Chairman, I think the minister would probably be the most apt person to respond at that level, but maybe I can quote the minister on that kind of issue. As hon. members are aware, the minister believes that the focus of our department's efforts to increase the self-determination of the Indian people, to increase their self-reliance and to increase the say they have in controlling their own lives, should be at the band level. It is in that context that the minister is moving forward on a number of fronts, or attempting to. First, I guess, to the extent that it may be possible and successful, depending on the Supreme Court ruling, is the entrenchment of aboriginal and treaty rights. Second are the proposals that he has spoken about in terms of Indian band government, where the optional legislation we hope, the minister hopes, would be developed which would allow the band to become a level of government in this country which would control many of its own social—including education—and economic functions. Third is the thinking the minister has developed on economic development, which was the subject of his speech, which I have here, that he gave to the Kanata Institute yesterday. I can

## [Translation]

Si je me rapporte à mon exemple, il y a 10 ou 12 ans lorsque je travaillais pour une troupe d'Indiens, j'ai contribué à établir une industrie majeure, «Les Industries Kainai Ltée», vous la connaissez peut-être. Il n'était pas simplement question d'établir l'industrie, nous devions installer l'eau et l'égout, nous avions besoin d'un réservoir d'eau pour l'assurance; la plupart des travailleurs étaient alcooliques, il y a de ça 12 ans. Aujourd'hui l'entreprise fonctionne très bien sous la direction des Indiens qui en sont les propriétaires; mais pour mettre sur pied ce programme de haute envergure sociale, il nous fallait des conseillers en alcoolisme et en diététique. Beaucoup de travailleurs étaient affligés de tuberculose pendant plusieurs années; nous avons donc de sérieux problèmes de nutrition.

**Le président:** Ne serait-ce que pour le dossier, nous devrions identifier ce problème qui se situe au sud de l'Alberta.

**M. Chatain:** C'est bien ça. Mais je suppose que c'est ce genre de compréhension que nous recherchons et on ne peut y parvenir qu'au niveau communautaire. Je pourrais m'étendre longuement là-dessus mais je crois...

**Le président:** J'aurais d'autres questions mais pour l'instant je m'adresserai à Jim Hawkes, qui est le député de Calgary ouest et critique de son parti pour la main-d'œuvre. Jim, si vous avez des questions nous les poserons tour à tour.

**M. Hawkes:** Restons dans le sujet et vous aurez l'occasion de réfuter certains témoignages ou alors de les considérer.

La fédération des Indiens de la Saskatchewan nous ont présenté un bref exposé à Prince Albert il y a environ six ou huit mois. Ils étaient sans conteste partisans du développement communautaire et de l'auto-détermination. Une des questions que j'ai posée était: d'où vient l'argent? La réponse fut: «vous avez un très gros édifice à Ottawa, fermez-le et donnez-nous l'argent».

Est-ce que quelqu'un aimerait faire des commentaires sur ce point?

**M. Trait:** Monsieur le président, je crois que le ministre serait mieux placé pour répondre à ce niveau et sur ce point je me permettrais de le citer. Comme les honorables membres le savent, le ministre croit que le but des efforts de notre ministère d'augmenter l'auto-détermination du peuple indien, d'augmenter leur confiance en eux et d'étendre leur pouvoir de décision au chapitre du contrôle de leur propre vie, devrait se faire au niveau des bandes. C'est dans ce contexte que le ministre progresse sur plusieurs fronts ou du moins essaie de le faire. Premièrement il y a l'enchâssement des droits et du traité des autochtones dans la mesure où il est possible et susceptibles de réussir et dépendant des jugements de la Cour suprême. Deuxièmement il y a les propositions dont le ministre a parlé en ce qui concerne l'administration des bandes indiennes. Troisièmement il y a la réflexion du ministre sur le développement économique qui était le sujet de son discours que j'ai ici en main et qu'il a donné hier à l'Institut Kanata. Je peux en laisser des copies au commis, si vous le désirez; je les ai dans les deux langues en nombre suffisant pour le comité.

## [Texte]

leave copies, if you like, with the clerk. I have them in both languages in sufficient numbers for the committee.

I think the basic themes that the Federation of Saskatchewan Indians, and for that matter, I think the National Indian Brotherhood, raises are compatible with the directions the minister is heading in. We are talking the same language of increasing the role of the Indian people in taking care of their own lives, in determining what is best for themselves and in increasing their self-reliance.

I think the area where we can tend to get into certain kinds of difficulties is in terms of funding. In the funding area, I do not think we would have a lot of difficulty with the kind of numbers that the FSI sometimes presents or the NIB presents, in terms of what would be required to really make a go of solving the kinds of difficulties we all acknowledge are there. We tend to get into certain kinds of difficulty there in terms of accountability to Parliament and so forth. It is very difficult from the point of view of the department, the minister, to flow the funds in precisely the way that certainly the Indian leadership would like to see them flow, at least as things have developed to date.

I think in terms of basic concepts, the analysis of the need is very similar. The basic approaches that should be followed more, say, for the Indian people in determining their own lives and in determining their own welfare—we are in agreement on those issues.

**Mr. Hawkes:** You mentioned that there is difficulty in having the funds flow in the direction that certain Indian leaders would like. Can you give us some examples?

**Mr. Tait:** As I read the briefs that have been presented, not only to this committee but to others—for example, there was a brief recently presented to the Special Committee on Federal-Provincial Fiscal Arrangements—I do not remember the precise designation of the committee—Indian leaders such as Sol Sanderson of the FSI would like to see the Indian governments, whatever level they might be, funded in a way that is analogous to equalization payments that are provided to the provinces. Equalization payments are provided in a condition free kind of way. At the moment, the stage of development we are at in Canada, this is a very difficult situation for us to arrive at.

**Mr. Hawkes:** What is the difficulty?

**Mr. Tait:** What the Indian leadership—the president of the FSI for example—has been saying is that the money should flow to Indian governments and then the Indian government would then determine precisely how that money should be spent without any conditions being set down by the Government of Canada.

**The Chairman:** In other words, block funding in a statute, which would be automatic, and not relying on year-to-year estimates voted by Parliament.

**Mr. Tait:** Right. I am not stating a bottom-line view here that that cannot be done. I do not have any mandate whatsoever to do that today. In fact, discussions have been undertaken with Indian leaders on that question. Those discussions are

## [Traduction]

Je crois que les thèmes fondamentaux que la Fédération des Indiens de la Saskatchewan et tant qu'à ça la Fraternité Nationale des Indiens soulèvent sont compatibles avec l'orientation que prend le ministre. Nous sommes d'accord, je crois, lorsqu'il s'agit de leur laisser décider de leurs priorités et d'augmenter leur confiance en eux.

Je crois que les points qui pourraient sans doute nous apporter quelques difficultés seraient au point de vue financier. Je ne pense pas que nous ayons quelques difficultés à fournir les montants que la FSI (Fédérations des Indiens de la Saskatchewan) et la NIB (la Fraternité nationale des Indiens) nous demandent parfois comme fonds requis pour résoudre le genre de difficultés dont nous sommes tous conscients. Nous avons à faire face à certains inconvénients quant à la responsabilité vis-à-vis du Parlement. Il est très difficile du point de vue du ministre et du ministère de fournir les fonds exactement de la façon souhaitée par les dirigeants indiens: c'est du moins ce qu'on a pu constater jusqu'à présent.

Je pense qu'en ce qui a trait aux concepts de base, l'analyse des besoins se présente de la même manière. Mettons que nous sommes d'accord avec les objectifs des indiens, à savoir leur volonté de décider de leur propre mode de vie et de leur propre bien-être.

**M. Hawkes:** Vous avez remarqué qu'il est difficile de fournir des fonds dans les termes souhaités par les dirigeants indiens, pouvez-vous nous donner des exemples?

**M. Tait:** Comme j'ai pu le lire dans les rapports qui ont été présentés, non seulement à ce comité mais à d'autres également—par exemple on a présenté récemment un rapport au comité spécial, dont j'oublie le titre exact, sur les dispositions fiscales fédérales-provinciales. Les dirigeants indiens tels que Sol Sanderson de la FSI aimeraient que l'on subventionne les gouvernements indiens, quel que soit leur niveau, d'une manière analogue à celle des taux de péréquation fournis aux provinces qui les perçoivent sans conditions. En ce moment étant donné l'état du développement économique du pays, il est pratiquement impossible de répondre à cette requête.

**M. Hawkes:** Pourquoi?

**M. Tait:** Voilà: les dirigeants indiens, le président de la FSI par exemple, insistent pour que le financement aille aux gouvernements indiens qui décideraient eux-mêmes de la façon de gérer cet argent sans que le gouvernement du Canada ne dicte ses conditions.

**Le président:** En d'autres mots, ces dirigeants veulent un financement global d'un statut spécial, voté par le Parlement, statut qui soit automatique et qui ne se base pas sur des estimés annuels.

**M. Tait:** C'est bien cela. Remarquez, que je n'exclus pas au départ la réalisation d'une telle recommandation. Ce n'est pas moi qui suis placé pour le faire. En fait, on a déjà entamé des discussions avec les dirigeants indiens sur cette question entre



## [Text]

ongoing. I am just presenting a difference in the position that they are taking at this stage of their thinking, and where the department and minister are today. I do not want to say that there is no...

**Mr. Hawkes:** The legal situation today, in terms of your stewardship of funds—the department's stewardship of funds, would not allow it. If the legal situation were changed it could have—okay.

I do not know how much sense this question will make. There are some reservations like Caughnowaga, and there is also one in West Vancouver, right close to cities. There are some reservations, and I am thinking of the great Hobbema reserve in Alberta where there is significant oil income now, and the Bloods are rapidly getting to that position, and then you have situations like the Bigstone band in northeastern Alberta. There are three kinds of situations. Would I be correct in assuming that the general educational on trades training level of the status Indians in those three different kinds of situations would sort of be higher in the city-type reserves, maybe next highest in those reserves with an independent income and lowest of all in those reserves farthest away and with the least income? Does that correlation tend to hold true?

**Mr. Chatain:** Not necessarily, Mr. Hawkes. I think you would be familiar with the Blackfoot reserve. It is on the outskirts of Calgary which is certainly the boom centre of North America. I think if we looked at the employment level of that reserve it would not be very high. On the other hand, if you look at Sarcee, which is almost encompassed by the city limits of Calgary, I think it is much more encouraging. A lot depends on the community itself and its ability to marshal these various elements together.

The southern reserves, particularly in Alberta, which are the bigger reserves, are considered to be more developed. They certainly have had more opportunities, because of the oil and gas revenues of some of these reserves—though they are not as extensive as a lot of people think. Hobbema reserve is really the exception, because it is sitting on the Leduc oilfield. When we see Hobbema, there are 4 bands there, so the other 14 would have oil and gas revenues, but not of any significance. Even on the Blood Reserve, if you compare it to its population, which is the biggest in Canada, they are not that extensive.

There has been a discrepancy between north and south, traditionally, because the southern reserves were more prepared to move ahead and more prepared to take advantage of a lot of the opportunities. Some of the northern reserves for a longer period of time have been involved in more traditional skills, and because of the resource developments which are taking place across the northern parts of all of our provinces they are just beginning to get involved.

One of the basic issues, when we are talking about training, education—one of the very basic issues—is motivation; the will to want to do that. That is certainly the major problem to be overcome. When we are talking about individual Indians want-

## [Translation]

la position qu'ils prennent en cette phase de leurs projections et la position actuelle du ministère et du ministre. Je ne dis pas que le refus est définitif.

**M. Hawkes:** Donc la situation légale actuelle et ce qui a trait à votre gestion des fonds, ou plutôt celle du ministère, ne le permet pas; si la situation légale changeait, les dirigeants indiens pourraient obtenir satisfaction.

Je ne sais pas jusqu'à quel point la question suivante aura du sens. Il existe certaines réserves qui voisinent les villes; je pense à celle de Caughnowaga ou encore à celle située à l'ouest de Vancouver; il y en a d'autres qui possèdent des ressources pétrolières et qui en tirent des revenus considérables; c'est le cas de la réserve Great Hobbema en Alberta et bientôt celui de la réserve Blood; et enfin une troisième catégorie dont la Big Stone Band au Nord-est de l'Alberta. Ai-je raison de croire que le niveau général d'éducation et d'apprentissage des indiens habitant dans ces trois différents milieux est le plus élevé dans la catégorie des réserves voisines des villes, ensuite dans la catégorie des réserves à revenu indépendant, et enfin est le plus faible dans la catégorie des réserves isolées et sans revenu? Est-ce que cette constatation est exacte?

**M. Chatain:** Non monsieur Hawkes, pas nécessairement. Je pense que vous connaissez la réserve Black Feet. Elle se trouve dans les faubourg de Calgary qui est probablement le centre le plus prospère de l'Amérique du nord. Si vous considérez maintenant le niveau d'emploi de cette réserve, vous verrez qu'il n'est pas bien élevé. Par contre, prenez Sarcee qui n'est pas tout à fait comprise dans les limites de la ville, et là je pense que le niveau d'emploi y est plus encourageant.

Cela dépend beaucoup de la communauté elle-même et de sa capacité de réunir tous ces éléments variés. Les réserves du Sud qui sont les plus grandes, particulièrement en Alberta, sont considérées comme étant les plus développées. Elles ont certes beaucoup plus de possibilités grâce aux revenus de pétrole et de gaz de certaines d'entre elles. Bien que celles-ci ne soient pas aussi vastes que les gens peuvent le croire. La réserve Hobbema fait cependant exception à la règle parce qu'elle se situe sur les champs de pétrole Leduc. Hobbema comprend quatre bandes, or les quatorze autres bandes profitent beaucoup moins des revenus de pétrole et de gaz. Même dans la réserve «Blood» où la densité de la population est la plus élevée au Canada, ses revenus sont considérables.

S'il y a toujours eu des divergences entre le Nord et le Sud, c'est que traditionnellement les réserves étaient plus disposées à progresser et à prendre avantage des occasions qui s'offraient à elles. Certaines réserves du Nord se sont impliquées depuis plus longtemps dans des spécialités traditionnelles, or étant donné les développements des ressources qui ont lieu à travers les régions nordiques de toutes les provinces, ils ne font que commencer à s'impliquer.

Une des questions fondamentales lorsque nous parlons de formation et d'éducation, une des questions des plus fondamentales, est la motivation; et justement à cause de ce manque de motivation, lorsque nous parlons des individus indiens dési-

## [Texte]

ing to take up opportunities in the city or a course or something, it is extremely difficult for them to survive alone. Whenever we have been able to put programs together, as in Fort McMurray, for example, with the Syncrude project, where you have native skills training, or the Blue Quills Centre or the Old Sun Centre, where you have these kinds of native training centres with built-in social infrastructure, the survival rates have been extremely encouraging. For example, in James Bay as well, for a couple of years prior to the signing of the agreement, there were no Indians at all; and then it really accelerated. It became not only a community effort but a multiple community effort; and today it is paying off.

The corporations have recognized this kind of activity, but we really have to look at it in its sociological dimensions, rather than in purely the psychological or the individual perspective, as we do traditionally in our own society because we have that infrastructure to survive. That means housing, that means . . .

**Mr. Hawkes:** The Navajos in the late sixties, early seventies, in some parts of that huge reservation system, acquired control of their schools, and one of the first things I understand they did was develop curriculum materials, on the theory that if you are going to teach reading, writing, and arithmetic—I guess our testimony is very solid that there is a hell of a problem here in adults and kids not being able to read, write, and do arithmetic, and therefore not being able to take further training. They moved in the direction of developing textbooks and so on which were relevant: bridging language gaps better, teaching in the language of origin to start with and building English into the system as it moved along. Where are we in Canada in developing specific educational tools for native people; textbooks and curriculum material and so on? How big a push have we put into it?

**Mr. Chatain:** Mr. Chairman, I guess we have to go back to the sixties to give some background here. As you know, there was the publication of the government's white paper in 1969, whose policy it was to have Indian integration into white society. The Indian resisted this very strongly and it resulted in *The Red Paper*, which was brought to government in June, 1970 and the white paper was rejected. But the consequences of the efforts in the 1960s in terms of school integration were pretty considerable. It meant that we got into joint school agreements with every non-Indian school close to an Indian reserve, and we gave large amounts of capital funds to build gymnasiums and whatever, so that they would accept Indian students in their school systems. This created a lot of problems. If I can use southern Alberta again as an example, because I know you are familiar with that, Mr. Hawkes, when I was living on the Blood Reserve we had children leaving at 6.00 a.m.—and they were five and six years old—by bus, and they had to bypass six or seven schools and they would not get

## [Traduction]

reux de réussir dans une ville ou un cours donné, quelque soit sa poursuite, ils leur est extrêmement difficile de survivre seuls. Chaque fois que nous pouvions créer des programmes, comme à Fort Murray, par exemple avec le projet «Syncrude» où il existe des formations techniques, ou encore à Blue Quills ou au centre Old Sun, là où vous avez ce genre de centre de formation autochtone avec des infrastructures sociales encastées, le pourcentage de survivance a été très encourageant. Par exemple, à la Baie James, quelques années avant la signature de l'entente il n'y avait pratiquement pas d'indiens; puis ils s'y sont installés massivement, non pas par un effort unique de la communauté mais par des efforts multiples qui s'avèrent aujourd'hui rentables.

Les corporations sont en faveur de ce genre d'activité, mais nous devons vraiment considérer ses dimensions sociologiques plutôt que les seuls points de vue psychologique et individuel, comme nous le faisons traditionnellement dans notre propre culture, puisque notre infrastructure (c'est-à-dire: logement, etc . . . ) nous garantit contre toute menace.

**M. Hawkes:** Au cours des années 60 et 70 les Navajos habitant certaines des réserves de leur vaste territoire ont acquis le contrôle de leurs écoles, et l'une des premières choses qu'ils ont fait, je crois, a été de développer leur propre matériel d'enseignement. Ils partaient du principe que, si c'est le ministère qui dispense l'enseignement de la lecture, de l'écriture et de l'arithmétique—et je pense que le fait a été vérifié—les adultes et les enfants ne possédant pas les notions de base dans ces domaines et ne maîtrisant pas assez la langue anglaise, risquaient d'être incapables de poursuivre leur apprentissage. C'est pourquoi les Navajos se sont lancés dans la réalisation de manuels scolaires, ce qui est fort pertinent. En effet cela a permis de palier au problème de la langue puisque l'enseignement élémentaire se faisait en langue indienne pour commencer et se poursuivait en anglais à mesure que l'élève avançait dans le programme scolaire. Où en sommes-nous au Canada en ce qui a trait au développement du matériel éducatif particulier aux peuples autochtones—manuels de classe, corps enseignant, etc . . . ? Quelle ampleur avons-nous donné à cette démarche?

**M. Chatain:** Monsieur le président je pense que nous devons remonter aux années soixante pour comprendre le fond de la situation. Comme vous savez le gouvernement a publié en 1969 un livre Blanc dont la politique consistait à intégrer la population indienne dans la société blanche. Les Indiens ont résisté violemment à cette intégration; ils ont manifesté leur mécontentement dans la Livre Rouge présenté au gouvernement en juin 1970 et ont rejeté le Livre Blanc. Toutefois, les conséquences des efforts effectués au cours des années 60, en ce qui concerne l'intégration dans les écoles, ont été considérables. Cela a permis d'effectuer des accords avec toute école non-indienne voisine d'une réserve. Nous avons fourni d'abondantes ressources financières pour construire des gymnasies entre autre, et ce afin que ces écoles non-indiennes admettent les élèves indiens dans leurs programmes scolaires. Ceci a causé une série de problèmes. Je citerai de nouveau l'exemple du Sud de l'Alberta, car je sais que vous connaissez la région. M. Hawkes: Quand j'habitais dans la «Blood Reserve», il y avait là



## [Text]

to school before 9.00 a.m. Travelling on these very rough roads, and, you know, they did not have any breakfasts in their stomachs. And the reason for that was, that these white communities were afraid to be assimilated into the Indian culture, so they would own the school boards and they would make bylaws and would only allowed 25 per cent Indian students. But as a consequence, we financed through joint school agreements, schools all over the place.

• 1120

The Indian reaction to *The Red Paper* resulted in 1973 in the negotiation of Indian control of Indian education between the National Indian Brotherhood and the department. That policy has been pursued to the extent that we have been able to pursue it. There has been enormous progress; there are some 475 school committees or Indian school boards and there is a very wide range: Some are wholly-owned and controlled Indian endeavours and some are just advisory boards or participation on school in neighbouring communities.

In terms of native curriculum, in 1960s and the 1970s the department financed many Indian groups, and still does, to learn from the Navajo's and their system. I think that there has been some progress in terms of native curriculum development but certainly, if you would ask me "do we have an Indian education system" I would have to say, no. Part of it is predicated on this past, because of this thrust towards education. We are still locked into a lot of these school agreements with the provinces, and there is a jurisdictional issue, as you know, as well. We do not have federal legislation for education or social development. So there are these kinds of problems.

There is an effort on behalf of Indians to develop Indian curricula and we are supporting that to the extent that it is possible, but it is minimal at this time. We are working on the quality of Indian education. There are some institutions—for example, we spoke of Blue Quills a few minutes ago. There is the Saskatchewan Indian Federated College that has existed now for 10 years, but we always get hung up on the federal-provincial issues. It is an excellent Indian institution. Blue Quills, you know, is the same thing, but we have not been able to fund these adequately because of all kinds of problems.

We also have our cultural education centres program, which is extensive. We are funding cultural education centres across the country. They do a lot of curriculum development and provide a lot of native training in the local band schools. We now have about 137 band-controlled schools. We still have 125 federal schools and about 600 tuition agreements, and there is a wide variety of those. For example, in B.C. we have one covering the whole province, whereas in some provinces we have to have one with each school board.

## [Translation]

des enfants qui prenaient l'autobus scolaire à 6 h 00 du matin, ils n'avaient que 5-6 ans, ils partaient sans déjeuner et n'arrivaient à leur école qu'à 9 h 00, après un long parcours de 3 heures sur de mauvaises routes. Ils passaient pourtant devant 6 ou 7 écoles avant d'arriver. La raison en était que les communautés blanches craignaient l'influence de la culture indienne; ainsi elles prenaient le contrôle des conseils scolaires et faisaient passer des lois comme quoi elles n'admettraient que 25 p. 100 d'Indiens parmi la totalité de leurs élèves. Pourtant nous financions toutes les écoles en raison des accords interscolaires mentionnés auparavant.

La réaction des Indiens face au Livre Rouge a entraîné en 1973 une négociation, concernant le contrôle indien sur l'éducation des autochtones, négociation qui a eu lieu entre la Fraternité Nationale des indiens (NIB) et le ministère. Cette politique a été entretenue autant que possible et a contribué à d'énormes progrès; il existe quelques 475 comités scolaires ou conseils scolaires indiens et ils se regroupent en plusieurs catégories: parmi ces comités certains sont entièrement dirigés par les intérêts indiens; d'autres agissent en tant que comités consultatifs, d'autres encore participent aux commissions scolaires des communautés environnantes non-indiennes.

Au cours des années 60 et 70, le ministère a financé plusieurs groupes d'indiens afin qu'ils apprennent auprès des Navajos et de leur système d'éducation, les démarches concernant le curriculum autochtone de l'éducation. Je crois qu'il y a eu des progrès dans ce domaine; toutefois, si vous me demandiez si nous avons un système d'éducation indienne, je serais obligé de vous répondre que non. Cela dépend en partie du passé, de l'accent qui a été mis sur le secteur de l'éducation. Nous sommes encore liés avec les provinces par les accords concernant les écoles, ce qui est, par ailleurs, une question juridique, vous le savez bien. Nous n'avons pas de législation fédérale au niveau de l'éducation ou du développement social.

Vous voyez le genre de problème. Nous faisons un effort pour permettre aux Indiens de développer leur culture, et les appuyons dans la mesure du possible, mais c'est encore minime. Nous travaillons sur la qualité de l'enseignement indien. Il existe quelques institutions: nous avons mentionné Blue Quills il y a quelques minutes; Il y a aussi le Collège de la Fédération indienne de la Saskatchewan qui existe maintenant depuis 10 ans mais là encore nous sommes retardés par des questions fédérales-provinciales. C'est pourtant une excellente institution indienne. Blue Quills également, mais nous n'avons pas pu subventionner adéquatement cette institution à cause de toutes sortes de problèmes.

Nous avons également un vaste programme de centres culturels d'éducation. Nous subventionnons ce type de centres à travers tout le pays. Ils contribuent énormément au développement de la culture indienne et dispensent de nombreux cours dans les écoles locales des bandes. Nous avons actuellement 137 écoles dirigées par les bandes, nous avons encore 125 écoles fédérales et près de 600 accords d'enseignement, qui se présentent sous plusieurs formes. La Colombie-Britannique par exemple, est régie par un seul de ces accords, tandis que

## [Texte]

**Mr. Hawkes:** I would be correct in concluding the following: That there is not a series of mathematics textbooks that have been built to fit, say, a northern culture, to provide examples relevant to that lifestyle and life space. There is no such material.

• 1125

**Mr. Chatain:** There have been some research groups that have put together some of this material. There is a unit in the provincial government in Ontario that was doing some research a few years ago in terms of developing curriculum. We have some examples in the primary grades in some of our federal schools, and in the Indian schools you will see that basically in the primary grades, but it certainly is not common. There is not an established Indian system and I am not sure that it is possible under the current Indian legislation.

**Mr. Alan Simpson (Head, Career Development Section, Education Branch, Indian Affairs Program, Department of Indian Affairs and Northern Development):** Would it be fair to say, Denis, that most of this is coming from Indian groups and other organizations, not from bands? One example, Jim, would be at Morley where about three or four years ago there was a heavy project to develop text materials in the local language, which I think is Assiniboin; at Stoney?

**An hon. Member:** Stoney.

**Mr. Simpson:** Okay, language or name. And I understand—I cannot give you precise examples—that some of the elementary grades are being taught in the local languages. So therefore the working text materials are being developed locally on site.

**Mr. Hawkes:** I guess I can conclude this line of questioning partly with a statement. It seems to me that in the Pearson years, I think it was through Canada Council, there was a funding of the development of text books written by Quebec Francophones for the Quebec school system, and some 15 years later we see the consequence of that kind of development in some changes in a society and its feeling about itself, self-identity and all those other things. If this committee were to recommend a special fund of something, \$50 million, \$100 million, for the development of teaching materials, maybe not just for Indian people—certainly there is status and non-status—but maybe for northern, for isolated settlements, that kind of thing, usable by both children and adults, I have two questions. If the resources were made available, how quickly could you do it? Secondly, what do you think the societal payoff would be in a decade?

**Mr. Chatain:** How quickly could we do it? I think it would be amazingly quick, because basically the philosophy is that it must be controlled by the Indians. They are much more competent than we are, particularly when we are talking about language and culture, and the diversity of language and cul-

## [Traduction]

dans d'autres provinces il y en a un pour chaque conseil scolaire.

**M. Hawkes:** Je ne pense pas faire erreur si je conclus en affirmant ceci: on n'a pas été capable de créer une seule série de manuels de mathématique conçus pour la culture du Grand Nord et produisant des exemples choisis à la mesure de ce mode de vie, de cette géographie. Un tel matériel éducatif n'existe pas.

**M. Chatain:** Il y a eu des groupes de recherche qui ont mis sur pied ce matériel. Il y a une section dans le gouvernement provincial de l'Ontario qui a fait certaines recherches il y a quelques années en ce qui a trait au développement de l'enseignement autochtone. Nous en avons quelques exemples au niveau primaire dans certaines écoles fédérales et dans les écoles indiennes, vous pouvez le constater au niveau primaire mais ce n'est certainement pas courant. Il n'existe aucun système indien établi et je ne crois pas que ce soit possible étant donné la législation indienne actuelle.

**M. Alan Simpson (chef, Section développement de carrière, Division de l'éducation, programme des Affaires indiennes, ministère des Affaires indiennes et du Nord):** Serait-il juste de dire, Denis, que dans la plupart des cas cet effort vient des groupes d'Indiens et d'autres organismes, non pas des bandes? Un exemple, Jim, serait à Morley où il y a à peu près deux ou trois ans il y avait un projet d'envergure qui visait à développer des textes dans la langue locale, laquelle, je crois, est assiniboïnaise; à Stoney?

**Une voix:** Stoney.

**M. Simpson:** D'accord, langue ou nom; et je crois comprendre que je ne peux pas vous donner d'exemple précis en ce qui concerne certains niveaux élémentaires qui reçoivent leur instruction dans les langues locales. C'est pourquoi on développe ce matériel scolaire sur place.

**M. Hawkes:** Je crois que je pourrais conclure cette série de questions en partie avec cet énoncé. Il me semble que sous Pearson, on a subventionné le développement de manuels scolaires—c'était au travers du Conseil du Canada je crois—écrits par des francophones du Québec pour le système scolaire du Québec. Quelque 15 ans plus tard, nous sommes témoins des conséquences de ce genre de développement, à savoir les changements dans la société et de ses sentiments vis-à-vis d'elle-même, de problème d'identité et le reste. Si ce comité devait recommander un financement quelconque, \$50 millions, \$100 millions pour le développement de matériels d'enseignement, peut-être pas simplement pour les Indiens, il y aurait des critères; peut-être pour les peuplements isolés du Nord, ce genre de chose, à la portée des enfants comme des adultes, j'aurais deux questions. Si les ressources étaient disponibles, quels seraient vos délais? Deuxièmement, quels seraient les rentabilités sociales dans une décennie?

**M. Chatain:** Avec quelle rapidité pourrions-nous y arriver? Je crois que nous pourrions y arriver avec une rapidité étonnante, parce que fondamentalement, la philosophie nous dicte que les indiens devraient en avoir le contrôle. Ils sont beaucoup plus compétents que nous, particulièrement lorsque nous par-



## [Text]

ture among native groups is considerable, as you know. The infrastructure is there, whether it be through these schools that I mentioned, the federal schools, the band-controlled schools. You have all the education committees. The government has invested an awful lot of money in the last 10-12 years. These are much functioning well. We have Indian groups now talking about an Indian university, and there is no doubt in my mind that it will be a reality.

What are the effects of it in the next 10 years? They would be absolutely fantastic, because one of the things we have so much difficulty recognizing in white society is the importance of the cultural component when we are talking about native people. We spoke of motivation a while ago. Motivation is very closely linked to identity: Who am I? This was one of our biggest problems, for example, in the dropout rate. We had these bright Indian students becoming educated but they realized that they were losing or they had lost their identity and they were going back home, because the only place they could be educated was off the reserve.

I personally feel that the effects of that would be extremely positive, in an economic sense, in a social sense, in an employment sense, because that is really a major key. It is tied in with the sociological dimensions. I guess one of the things that has always astounded me whenever I was involved in development projects on Indian reserves and in all parts of this country, the first thing that surfaced in the community and that we had nothing to do with, was the cultural component. In some cases, this has been communities who had lost much of their culture. For example, you may be familiar with Kehewin in north-eastern Alberta. In 1971, they were instrumental in the sit-in in the CN Tower for seven months. As a result of these negotiations, they finally get the school they had been promised for 45 years. But with these people, of whom a good number were afflicted with social diseases, the first thing that came out was that they had to survive. The first thing that came out was a start on their cultural component. They wanted to learn their songs. They had forgotten their own songs; their own language. They were hiring Indians from Saddle Lake and Frog Lake and Goodfish Lake to come and teach them their songs and their dances; to teach them how to read. We are talking about lost culture. It is extremely serious. You go back to that community today and you will see a vast difference and we are only talking eight or nine years later. These people now know their songs.

• 1130

I remember the employment program. It meant 100 per cent employment for six months, that was the agreement with the minister. And the bond that held that thing together because the pressures and the tensions in that community were something extraordinary, was that the elders, the older people, wanted to do traditional tanning. We did not have money for elaborate programs. There was a little sawmill out in the hills.

## [Translation]

lons de langue et de culture, et vous n'êtes pas sans savoir que la diversité de langues et de cultures parmi les groupes autochtones est considérable. L'infrastructure est là que ce soit à travers des écoles que j'ai mentionné, les écoles fédérales ou les écoles administrées par les bandes. Vous avez tous les comités d'éducation. Le gouvernement a investi un montant considérable d'argent les derniers 10-12 ans; ces comités fonctionnent très bien. Nous avons maintenant des indiens qui parlent d'ouvrir des universités indiennes et je n'ai aucun doute que ce projet se réalisera.

Quels en seront les effets d'ici 10 ans? Ils seront absolument fantastiques parce que ce que nous trouvons le plus difficile à reconnaître dans notre société de blancs c'est l'importance des forces composantes culturelles lorsque nous parlons des autochtones. Nous avons parlé de motivation auparavant. La motivation est reliée très étroitement à l'identité. Qui suis-je? C'était un des plus gros problèmes. Par exemple, le nombre des étudiants indiens brillants qui se retiraient des études allaient en croissant parce que ces derniers avaient l'impression d'avoir perdu ou d'être en train de perdre leur identité; ils retournaient alors chez eux, car la seule place où ils pouvaient s'éduquer était à l'extérieur de leur réserve.

Je crois, personnellement, que la création d'une université indienne serait extrêmement positive tant au point de vue économique que social et qu'au point de vue de l'emploi, parce que c'est vraiment là le point essentiel. C'est relié à la dimension sociologique. Chaque fois que j'ai participé à des projets de développement dans des réserves indiennes un peu partout au pays, j'ai toujours été étonné de constater que l'élément le plus important au sein de la collectivité était la dimension culturelle et que nous n'y connaissions rien. Dans certains cas, il s'agissait pourtant de villages où on avait perdu une grande partie des valeurs culturelles. Je vous donne un exemple. Vous connaissez peut-être Kehewin dans le nord-est de l'Alberta. En 1971, ils ont participé à la manifestation passive à la tour du CN pendant sept mois. À la suite des négociations, ils ont finalement obtenu l'école qu'on leur promettait depuis 45 ans. Pourtant, chez ces gens qui étaient aux prises dans bien des cas avec des problèmes sociaux graves, la première préoccupation était la survivance. C'est d'abord de culture qu'ils ont parlé. Ils voulaient apprendre leurs chansons. Ils les avaient oubliées tout comme ils avaient oublié leur langue. Ils ont demandé à des Indiens de Saddle Lake, Frog Lake et Good Fish Lake de venir leur enseigner leurs chansons et leurs danses. Je souligne qu'il est question ici de valeurs culturelles perdues. C'est très grave. Quand on retourne dans cette réserve aujourd'hui, on constate un grand changement et pourtant seulement huit ou neuf années se sont écoulées depuis. Ils connaissent leurs chansons maintenant.

Je me souviens du programme d'emploi. Il était question de plein emploi pour une période de six mois. C'est ce qui avait été convenu avec le ministre. Les tensions dans ce village étaient extraordinaires, pourtant le projet a pu être mené à bien parce que les anciens, les personnes âgées voulaient absolument faire du tannage selon les méthodes traditionnelles. Nous n'avions pas d'argent pour des programmes compli-

## [Texte]

We had one tractor and everything was done by horses and by axe. In 35° below zero, people had to walk five or six miles. These old people of 75 and 80 years of age could be seen scrubbing bear hides and moose hides, so the motivation was there. The cultural factor is an integral part. It is something I cannot say enough about. And, unfortunately, however, whenever there is talking about economic restraint and everything, we are the first ones to be hit.

The other element is the consensus decision-making. I always like to use the example where it is seen that we go to great pains to understand the Japanese so as to be able to trade and do business with them, and I would point out that the native consensus process is not unlike that situation in that we have an awful lot to learn in that area and its cultural base.

**Mr. Hawkes:** Do you have an estimate of the money? I said \$50 million or \$100 million. Can you throw a ballpark figure at us?

**Mr. Chatain:** We are spending about \$6.2 million this year on some 57 cultural centres, and we are hitting about 55 per cent of the population. So I think on that program alone you could go some \$20 million.

**Mr. Hawkes:** Let us talk about developing suitable materials.

**Mr. Chatain:** No, that is curriculum development within the schools. No, I could not give you a figure. But I would hazard a guess that it would be a very considerable, because we are not talking of one language; we are talking about many languages. Even when we talk about the Cree the variations, as you know, between the different Cree dialects are quite significant.

**Mr. Hawkes:** You would not have to have Cree through 12 grades necessarily in every school. You would have transition. In Sweden where it is no different, they speak Swedish, and in Holland they speak Dutch; but they learn English because as they go along in school, they need to access a wider range of reading material relevant to occupations and so on. I think that is common sense. But the examples required to put basic education into people, to get them ready, have to be relevant. I can remember seeing on a Navaho reservation a textbook that talked about stairs; it was like Greek to them because there were no stairs in anybody's home, so who could understand "stairs". It is that level of putting the basic educational skills, reading, writing and arithmetic, into people with a set of suitable curriculum material that is relevant to the things they know about.

**Mr. Chatain:** I guess I agree with the Navaho experience: what they have been doing in some of the institutions in Canada have been modelled on that. But I guess the basic difference is that when you are talking of the Navahos, you are talking of a population of 120,000, as opposed to many of our Indian people. You know, the Blood reserve, which is the biggest, is 5500, but it is a Blackfoot language. But there are

## [Traduction]

qués. Il y avait une petite scierie sur la colline. Nous n'avions qu'un tracteur et nous faisons tout le travail à la hache ou avec des chevaux. Par des froids de 35° les gens étaient obligés de parcourir cinq ou six milles à pied. On voyait des vieillards de 75 et 80 ans en train de gratter des peaux d'ours et d'original. On peut dire que la motivation y était. L'élément culturel est très important. Je ne peux pas insister assez là-dessus. Malheureusement, chaque fois qu'on parle de restrictions d'ordre économique, nous sommes les premiers à en subir le contrecoup.

L'autre élément est celui de la prise de décision à l'unanimité. J'aime toujours prendre l'exemple des Japonais. Nous nous donnons beaucoup de mal pour les comprendre afin de pouvoir faire des affaires avec eux. Les méthodes des autochtones sont très semblable. Nous avons beaucoup à apprendre dans ce domaine et au sujet de leur culture.

**M. Hawkes:** Avez-vous une idée de la somme en cause? J'ai dit 50 ou 100 millions de dollars. Pouvez-vous nous donner une idée du chiffre?

**M. Chatain:** Cette année, nous consacrons environ 6.2 millions de dollars à quelque 57 centres culturels et nous touchons environ 55 p. 100 de la population. Pour ce seul programme, on pourrait parler d'environ 20 millions.

**M. Hawkes:** Parlons de la création d'instruments de travail adaptés à la situation.

**M. Chatain:** Non, il s'agit du programme scolaire. Je ne pourrais pas vous donner de chiffre exact. Mais il serait probablement très élevé parce qu'il y a plusieurs langues en cause. Même dans le cas du Cri, les dialectes sont nombreux et varient énormément.

**M. Hawkes:** Il ne serait toutefois pas nécessaire d'enseigner le Cri dans toutes les écoles jusqu'à la douzième année. On pourrait faire une transition. En Suède, où la situation est semblable, on parle le suédois et en Hollande, on parle le néerlandais, mais ils apprennent aussi l'anglais parce qu'au fur et à mesure que les études avancent il leur faut avoir accès à un plus grand nombre d'ouvrages concernant entre autres les occupations. C'est une question de bon sens. Cependant, les exemples utilisés dans le cadre d'un enseignement de base destiné à préparer les élèves doivent être pertinents. J'ai déjà vu dans une réserve Navaho un manuel qui parlait d'escalier; cela ne leur disait absolument rien parce qu'il n'y avait d'escalier nulle part. Comment pouvaient-ils comprendre le mot escalier? Il faut enseigner les notions de base comme la lecture, l'écriture et l'arithmétique à l'aide de matériel qui leur convient.

• 1135

**M. Chatain:** Je suis d'accord avec vous pour ce qui est des Navahos: on a fait la même erreur dans certains établissements au Canada. Mais il y a une différence fondamentale. Les Navahos représentent une population de 120,000 personnes, ils sont donc plus nombreux que nos Indiens. Dans la réserve Blood, qui est la plus grande de toutes, il y a 5,500 personnes et on y parle la langue pied-noire. Il existe mainte-



*[Text]*

now, through some of our special programming, provisions for curriculum development. There are a lot of relationships, for example, between the Blackfoot, the Kootenays, the Peigans, the Bloods, and the Blackfoot of the United States which have a major population. So in that area, there is co-operation—certainly among the Crees.

When we get into some of the tribes in British Columbia or some of the other provinces, you are talking about very, very small units. The Nishgas would have their own, no doubt; but when you are talking about the Slaveys, the Beavers or the Dogribs, you are talking about considerably smaller units—though it would be possible over a longer period of time.

Because of the work that the missionaries have done, there are, in most of these languages, dictionaries and grammars that have been unearthed, that were taken out of museums and are being used now; so they have a basis for that. We even have some old typewriters in some of these various languages because they used to have some publications which they used to use. There is a lot of work being done in that with limited funds but there certainly is not enough.

**The Chairman:** For the record, I would like to get some statistics clear.

Could you tell us how many reserves have schools? And of those schools, how many would only be primary and how many would go into secondary education? And how many would have some technical education at them? And finally, how many of those schools would teach adults in the evening or on weekends or even during the day? These questions are just for some stats for our record. They do not have to be precise, but approximate.

**Mr. Chatain:** Mr. Chairman, I cannot give you all the statistics at this time but I will certainly provide them for you.

There are 137 band-controlled schools. Now, I have said "137 band-controlled schools" but I think that represents about 120 schools, physical schools, because some of the bands are so small that they combine with others. But there would be 137 band committees.

But apart from that we have all the school boards. For example, where there are large numbers of Indians attending a white school, there are funds provided for Indian counsellors in that school, even for an Indian curriculum, special programming. This takes place where the population warrants it, and a lot depends on the relationships between the Indians and the non-Indians; though in many of these cases the relationships are excellent.

In terms of vocational training, it is our policy—and Al, please correct me if I am wrong—it is our policy that the federal government does not have a mandate for post-secondary education, and this is where we get into the jurisdiction of areas...

**The Chairman:** Even for Indians?

**Mr. Chatain:** We—and my hesitation is because this is a very complex area—we do have high schools on some reserves. This is a recent development, and they are limited. We fund the high schools 100 per cent; we fund Indians off reserve 100

*[Translation]*

nant certaines dispositions spéciales dans l'établissement du programme scolaire. Il existe des liens entre les Pied-noirs, les Kootenays, les Peigans, les Bloods et les Pied-noirs des États Unis; ces derniers sont très nombreux. Dans ce domaine, il y a certes une collaboration entre les Cris.

Certaines tribus de la Colombie-Britannique ou d'autres provinces sont très peu nombreuses. Les Nishgas sont plus nombreux mais les Slaveys, les Beavers ou les Dogribs ne représentent que de tout petits groupes. Un certain travail serait sans doute possible avec le temps.

Les missionnaires avaient parfois rédigé des dictionnaires et des grammaires; on les a sortis des musées et on a commencé à s'en servir; il existe donc une base. Nous avons même de vieilles machines à écrire avec les caractères utilisés dans certaines langues. On avait publié des textes jadis. On fait beaucoup de travail avec très peu des fonds mais ce n'est pas suffisant.

**Le président:** J'aimerais obtenir certaines statistiques aux fins du compte rendu.

Combien de réserves ont une école? Combien y a-t-il d'écoles primaires et combien d'écoles secondaires? Dans combien d'écoles offre-t-on une formation technique? Dans combien d'écoles offre-t-on une formation aux adultes, le soir, en fin de semaine ou même le jour? Nous aimerions avoir des statistiques pour nos dossiers. Il n'est pas obligatoire qu'elles soient précises, donnez-nous des chiffres approximatifs.

**M. Chatain:** Monsieur le président, je ne peux pas vous fournir toutes les statistiques pour l'instant mais je vous les obtiendrai.

Cent-trente-sept écoles relèvent des bandes. J'ai dit 137 mais je pense que cela représente 120 bâtiments scolaires parce que certaines bandes sont si peu nombreuses qu'elles s'associent entre elles. Il y aurait cependant 137 comités de bandes.

A part cela, nous avons tous les conseils scolaires. Par exemple, quand un grand nombre d'Indiens fréquentent une école de Blancs, on prévoit des fonds pour payer des conseillers indiens et pour un programme spécial à l'intention des Indiens. Il faut que le nombre d'Indiens justifie ces mesures et cela dépend beaucoup des rapports déjà existants entre les Indiens et les non-Indiens; dans bien des cas, les rapports sont excellents.

Pour ce qui est de la formation professionnelle, notre politique veut—veuillez me corriger Al si j'ai tort—que le gouvernement fédéral n'ait pas de mandat à l'égard de l'enseignement post-secondaire et c'est là qu'entrent en jeu les domaines de juridiction...

**Le président:** Même pour les Indiens?

**M. Chatain:** Nous—j'hésite parce la question est très complexe—nous avons des écoles secondaires dans certaines réserves. C'est très récent et elles sont limitées. Nous finançons les écoles secondaires à 100 p. 100; nous finançons les Indiens en

[Texte]

per cent for high schools. I think for postsecondary you had better . . .

[Traduction]

dehors des réserves à 100 p. 100 en ce qui concerne les écoles secondaires. Pour ce qui est des établissements post-secondaires, il vaudrait mieux . . .

• 1140

**Mr. Simpson:** It comes back to what you are saying, the main thrust on reserves has been at the primary level, kindergarten through grades seven or eight, partly because of the numbers factor. To provide the kind of range of options for secondary school students, it is necessary to have a reasonable population for that school and that is very difficult to attain on most of the reserves. Therefore, the secondary school education, and particularly the vocational schools aspect of that training, has been looked for in the adjacent provincial schools or urban schools. There is a joint school arrangement for that. Vocational training would be subsequent to either elementary or secondary school experience of an individual, again you are looking at many logistical problems of being able to provide the quality of vocational skilled training in any particular remote area, unless the need for that training has occurred, as was mentioned earlier, as part of a total community development process. I would like to lean to Denis' earlier example of the sawmill. If a community decides in its total development that there is going to be a sawmill operation, then the training for the people who will be directly involved can be keyed to that community; the skills are very directly related to the development in that community. However, in many cases the individual interest of the vocational trainee demands a wide range of potential kinds of training, which usually results in that person's taking the training at an adjacent technical institutes, community college, some program that has available the specific kind of training he or she wishes to follow.

Now, the point that Denis was raising, I think, is on the postsecondary side. It is a very tough question on the relationship between provincial responsibility and jurisdiction for postsecondary education vis-à-vis the federal responsibility. Our department's stance has been to assist Indian and Inuit students to obtain the postsecondary education that is going to meet their aspirations. That mainly amounts to provision of financial assistance to overcome the costs that may be involved for them in relocating, very often, to urban centres and having to live away from home and to meet the fees and costs of that experience.

**Mr. Chatain:** Mr. Chairman, if I may just add a point here; there has been a very encouraging development in the last 10 years in the training of Indian teachers and Indian teachers' aides. We have some institutions like Blue Quills who, in co-operation with the University of Alberta, are providing a bachelor of education degree to Indian students, so there has been an awful lot of progress.

**Mr. Hawkes:** The records show that it is also BSW . . .

**Mr. Chatain:** I am sorry; I neglected to mention that, Mr. Hawkes. That is right. They have that and they are also giving nursing, and incorporating that. It is all through the provinces.

**M. Simpson:** Nous revenons donc à ce que vous disiez avant. On a concentré les efforts dans les réserves au niveau primaire, de la maternelle jusqu'à la septième ou huitième année, en partie à cause du facteur nombre. Pour pouvoir assurer les mêmes possibilités aux élèves du secondaire, il faut un nombre d'élèves raisonnable et il est très difficile à atteindre dans la plupart des réserves. On a donc fréquenté les écoles provinciales ou urbaines voisines quand il était question de faire des études secondaires ou techniques. Il existe un accord mixte entre les écoles à cet égard. La formation technique ferait suite à la formation élémentaire ou secondaire; ici encore il y a des problèmes d'ordre matériel quand on veut assurer une formation technique de qualité dans une région isolée, à moins que le besoin se soit fait sentir, comme on l'a mentionné, dans le cadre d'un processus de développement communautaire global. Je voudrais revenir à l'exemple de la scierie donné par Denis. Si une collectivité décide qu'une scierie fera partie du développement global, on peut adapter directement la formation qui sera donnée aux intéressés de la localité; la formation est alors directement rattachées au développement de cette localité. Cependant dans bien des cas, en raison des intérêts du stagiaire, il faut une formation à plusieurs volets, si bien que l'intéressé suit des cours dans des instituts techniques voisins ou des collèges communautaires afin d'obtenir exactement la formation qu'il souhaite.

Je pense que Denis soulevait le problème de la formation postsecondaire. La question est assez épineuse à cause du rapport entre la responsabilité provinciale et la juridiction pour l'instruction postsecondaire face à la responsabilité fédérale. La politique de notre ministère a voulu jusqu'ici que nous aidions les élèves indiens et inuit à obtenir la formation postsecondaire qui répond à leurs aspirations. Cela représente surtout une aide financière pour les aider à payer les frais d'installation dans une ville. Ils sont alors loin de leur milieu et ont diverses dépenses.

**M. Chatain:** Monsieur le président, permettez-moi d'ajouter ceci: au cours des dix dernières années, on a fait des progrès encourageants au chapitre de la formation des instituteurs indiens et de leurs aides. Certains établissements, comme *Blue Quills* travaillent en collaboration avec l'université de l'Alberta et permettent aux étudiants indiens d'obtenir un baccalauréat en éducation, nous avons donc fait beaucoup de progrès.

**M. Hawkes:** D'après les dossiers, ils ont aussi accès au baccalauréat en travail social . . .

**M. Chatain:** Oui, je regrette, j'ai négligé de le mentionner. C'est juste. On offre ce programme ainsi que celui des sciences infirmières. Cela se fait dans toutes les provinces.



[Text]

**The Chairman:** I had asked about adult education of the band schools and the department schools that are on reserves. How many roughly would provide some adult education, just basic literacy and life skills and so on, or any kind of adult education?

• 1145

**Mr. Chatain:** Mr. Chairman, first of all, we have a definitional problem here. We have a program called Adult Education. The funding of that is extremely minimal. It has been decreasing over the years. But community development funds are used for these kinds of activities. There have been, I think, some excellent courses which have come out of what was originally the Saskatchewan NewStart, then it became CENTRAD or IDIG. But certainly the programming in this area has not been adequate. There are extension courses, arrangements with various universities on extension courses. For example, the Saskatchewan Indian Federated College has half its student population on reserve, and this is all done through the University of Saskatchewan, through extension courses.

But in life skills, basic life skills . . .

**The Chairman:** And literacy.

**Mr. Chatain:** . . . and literacy, I would say it is insufficient. I would go further and say there is a very great need for that at this time when we are talking about the eighties, basically because of the resource developments which are taking place across Canada and which are affecting, by and large, the more rural, remote Indian communities, who have not had to face these realities heretofore and who are now being thrown into these very different situations because of the megaprojects.

We have just recently assembled an extensive catalogue of all the major projects in Canada, going from a project of \$20 million, a mine, to the megaprojects of \$20 billion, and we have identified all the Indian communities—not the native but the Indian communities—which are affected by all these projects. If it would be any help to the committee, we would be happy to provide a copy of that catalogue. It is a listing of all the projects, the communities affected, and the timing. But it is extremely urgent because of that, yes.

**The Chairman:** You have referred to this already, but because of the small size of many of the bands and reserves, it is very difficult to have a secondary school, and sometimes it is even difficult to have a primary school. The way around that which some bands have innovated is they have come together in tribal councils and regional councils. They have come together. They have a high school for, let us say, four or five bands which are within easy distance of each other. I am thinking of the Nicola Valley Tribal Council, where they can teach, as Jim was pointing out, in their own language, or partly in their own language, partly in English or French, whatever the case may be. To me, this is part of solution, because if those small bands can get together, they can imitate some of the things the Navajo's are doing.

Do you think the movement is really in that direction? I know when I was in the department, there was a tendency for

[Translation]

**Le président:** Je voulais savoir ce qui en était de l'enseignement aux adultes dans les écoles de bandes et les écoles ministérielles dans les réserves. Combien d'entre elles, en gros, assureraient une formation aux adultes, que ce soit un programme d'alphabétisation de base, des connaissances générales ou n'importe quel genre de formation?

**M. Chatain:** Monsieur le président, il y a d'abord un problème de définition. Nous avons un programme de formation des adultes dont le niveau de financement est très faible. Il a diminué au fil des ans. On consacre toutefois des fonds destinés au développement communautaire à ces activités. Je pense aux excellents cours du programme *New Start* en Saskatchewan. Il s'est transformé en *CENTRAD* ou *IDIG*. Évidemment la programmation dans ce domaine n'a pas été adéquate. Il y a des cours d'extension, des arrangements avec certaines universités à ce sujet. Par exemple, au *Saskatchewan Indian Federated College* la moitié de la population étudiante se trouve dans la réserve. Le programme est appliqué par l'entremise de l'Université de la Saskatchewan grâce aux cours d'extension.

Pour ce qui est des notions de base . . .

**Le président:** Et de l'alphabétisation.

**M. Chatain:** . . . et de l'alphabétisation, les programmes sont insuffisants. Je dirais même plus, les besoins à ce chapitre sont considérables. Pendant les années 80, on exploitera énormément de ressources au pays et maintenant les Indiens des régions rurales les plus isolées sont touchés. Jusqu'à maintenant ces populations n'avaient pas eu à faire face à ces réalités mais les grands projets les placent inévitablement dans des situations très nouvelles pour eux.

Nous venons d'assembler un catalogue très complet de tous les grands projets au Canada depuis un projet de 20 millions de dollars, en l'occurrence une mine, jusqu'aux projets de très grande envergure représentant 20 milliards de dollars. Nous avons relevé tous les groupes d'Indiens—pas les autochtones, les Indiens,—touchés par ces projets. Nous fournirons volontiers un exemplaire de ce catalogue au Comité si cela peut lui être utile. On y énumère, tous les projets, les localités touchées et on fournit aussi un calendrier des étapes. Les besoins sont donc extrêmement urgents.

**Le président:** Vous avez déjà mentionné cela mais vu la petite taille de bien des bandes et des réserves, il est très difficile d'obtenir une école secondaire et il est même parfois difficile d'obtenir une école primaire. Certaines bandes ont contourné le problème en se réunissant en conseils tribaux et régionaux. C'est nouveau. Elles se sont associées. Elles ont donc une école secondaire pour quatre ou cinq bandes qui sont proches les unes des autres. Je pense au conseil tribal de Nicola Valley où, comme le mentionnait Jim, ils enseignent dans leur propre langue ou partiellement dans leur propre langue, partiellement en anglais ou en français, selon le cas. J'estime qu'on trouve là une partie de la solution parce que si ces petites bandes se réunissent, elle pourront alors suivre l'exemple des Navahos.

Pensez-vous que la tendance aille vraiment dans cette direction? Quand j'étais au ministère, presque toutes les bandes

**[Texte]**

nearly every band to want their own school and their own this and their own that. You tried to do it, but it was not really viable. The better solution was for them to get together. Do you think the examples, the good examples—and maybe Nicola Valley is not a good example, but when I visited there I thought it was—do you think those examples are beginning to hit home with other bands and they are seeing that that really is the way to go and they are going to give up the plea to have a big school for every band or to go to the local white school; they will get together and share education, technical training, economic development?

**Mr. Chatain:** There is a very strong Indian movement right now, Mr. Chairman, in that direction. It has been developing over the last few years. When we are talking about dollars to support this, the federal government is locked into tuition agreements which have been made either with provinces or with school boards. Many of the Indian groups are seeking to nullify these agreements and they are pulling their children out of the non-Indian schools to support their own schools. For example, you may have noticed the other day that the school board in Cardston had 200 children less than the roll—the roll system—and they were reclaiming these against the government. This is happening right across the country. So we are in a serious period of transition.

• 1150

The Indian communities definitely want to develop their own schools to the extent possible. They begin with the primary schools because they have Indian teachers, in many cases, who can teach them. But the school is much more than that, when we are talking about small communities. It is the only institution in many cases, in that community, and it means that that community will get water and sewer lines, and in some cases electricity. So you know the kinds of dynamics here in terms of community development. The importance of the school is very considerable: it means they can have adult training, night school, because they have the facilities—or they have jobs.

**The Chairman:** I would like to move into another area for a minute. A large number of the witnesses who have appeared before us have said that Indian people are hesitant to go to Manpower Centres in cities to seek the services of Manpower counsellors, and so on, because there is a culture barrier there. They recommended that the federal government put their employment services for Indian people into friendship centres, and places that they run in the cities for the migrant Indians, or in the band offices—I think they do that anyway, but I am thinking mainly of the cities. Do you see any reason why that should not be done? I know this is partly a question for Employment and Immigration, but they feel that if this were done maybe there would be better counselling and better job placement for Indians. It would be in their own languages. They are at home going to the friendship centre, they are not at home going to the Canadian Employment and Immigration service—it is like a parole office, or something. What is your reaction to that?

**[Traduction]**

voulaient leur propre école, leur propre service de ceci ou de cela. Nous tâchions d'accéder à leurs demandes mais ce n'était pas vraiment réalisable. La solution consistait à s'associer. Pensez-vous que les exemples comme celui de Nicola Valley—ce n'est peut-être pas un bon exemple, mais j'ai trouvé cela bien quand j'y suis allé—pensez-vous que ces exemples influenceront les autres bandes et qu'elles constateront que c'est la meilleure solution? Pensez-vous qu'elles renonceront à leur projet d'obtenir une école pour chaque bande ou qu'elles cesseront de fréquenter l'école des Blancs; qu'elles s'associeront pour partager les services d'enseignement; la formation technique et le développement économique?

**M. Chatain:** A l'heure actuelle, il y a un mouvement très fort dans ce sens chez les Indiens. Il évolue depuis quelques années. Il faut de l'argent pour l'appuyer. Le gouvernement fédéral est coincé dans des accords qui ont été conclus avec les provinces ou les conseils scolaires. Bien des groupes d'Indiens cherchent à faire annuler ces accords et ils retirent leurs enfants des écoles non indiennes pour appuyer leur propres écoles. Vous avez peut-être remarqué l'autre jour que le Conseil scolaire de Cardston comptait 200 enfants de moins que le nombre indiqué sur la liste officielle. On réclame l'argent au gouvernement. Cela se produit partout au pays. Nous sommes donc dans une période de grande transition.

Les collectivités indiennes veulent de toute évidence créer leurs propres écoles dans la mesure du possible. Elles commencent au niveau primaire parce que, dans bien des cas, il existe déjà des instituteurs indiens pour dispenser l'enseignement. Mais l'école, c'est bien plus que cela dans les petites localités. Dans bien des cas, c'est le seul établissement muni de conduites d'eau et d'égout, le seul qui ait l'électricité. Vous connaissez la dynamique du développement communautaire. L'école est très importante; c'est un endroit où l'on peut offrir des cours de formation pour adultes et, des cours du soir parce que les installations existent déjà.

**Le président:** J'aimerais passer à un autre sujet pendant un instant. Un grand nombre des témoins qui ont comparu devant nous ont dit que les Indiens hésitaient à fréquenter les bureaux de la main-d'œuvre dans les villes, à avoir recours aux services de leurs conseillers, tout cela à cause de la barrière culturelle. On a donc recommandé que le gouvernement fédéral installe ses services d'embauche à l'intention des Indiens dans les centres d'accueil et dans les bureaux des villes qui desservent les Indiens itinérants ou dans les bureaux des bandes—je pense qu'ils le font déjà de toute façon mais je pensais surtout aux villes. Voyez-vous des raisons de ne pas donner suite à ce projet? Je sais que la question touche en partie l'Emploi et l'Immigration mais on estime en général que cette mesure permettrait d'offrir de meilleurs services de consultation et de placement aux Indiens. Ils seraient servis dans leur langue. Ils se sentent chez-eux au centre d'accueil, ce qui n'est pas le cas au Service canadien de l'Emploi et de l'Immigration—pour



[Text]

**Mr. Chatain:** Mr. Chairman, I think we will ask Mr. Hobbs to answer that.

**The Chairman:** Okay.

**Mr. Hobbs:** Yes, Mr. Chairman. As you indicated, the question as to where the CEIC should locate their services to Indians is obviously one that the CEIC is in a much better position to respond to than we are.

Having said that, however, I think within the department we would have quite a large degree of agreement with the statement that Indian people, in order to make effective use of the range of employment services—be they placement or training or mobility assistance—are going to require some specialized types of mechanisms that recognize the kinds of factors and considerations you have raised in your question. Certainly, with the Employment and Immigration Commission, we are actively working with a number of Indian people across the country, through the aegis of their Outreach Program, to try to provide those kinds of employment services in a setting that is more appropriate for Indian people.

Again, I think we would certainly support the view that, where there is the possibility of accessing significant off-reserve employment opportunities, Indian people will do that most effectively where the support services that enable that access, or will facilitate that access, are available to them and controlled by them. As I said, the extent to which that can happen as a result of the CEIC's tailoring of the specific services they are providing, or the extent to which provision needs to be made for that through the Department of Indian Affairs and through more general community-based approaches to development, is, I think, something that still needs to be worked out. From the discussions we have had with Employment and Immigration so far, I think it is fair to say that they, as well, recognize that many of these services can be provided to Indian people more appropriately by Indian people.

I guess, to sum up, it would be fairest to say that we are in a situation where there is a recognition of the need to come to grips with that and a willingness on the part of both the CEIC and ourselves to try to do that.

• 1155

**The Chairman:** On another point, we have had as well many recommendations that there should be affirmative action programs with respect to the employment of Indian people. We have that to a certain extent in the public sector now, but these people would like to see it applied to the private sector. Some of them recommend contract compliance with major suppliers to the Canadian government with respect to affirmative action standards in the employment of Indians and so on, especially in areas where they are a large portion of the population.

You have had some experience in your department with special employment arrangements for Indian and Inuit people. I am thinking of Dome, Beaufort Sea and the Delta arrange-

[Translation]

eux c'est comme un bureau de libération conditionnelle. Quelle est votre opinion à ce sujet?

**M. Chatain:** Monsieur le président, il vaut mieux demander à M. Hobbs de répondre à cette question.

**Le président:** Très bien.

**M. Hobbs:** Oui, monsieur le président. Comme vous l'avez mentionné la CCEI est plus en mesure que nous de décider où elle devrait situer les bureaux destinés à desservir les Indiens.

Cela dit, je pense que nous sommes d'accord en général au ministère avec l'idée voulant que les Indiens, pour être en mesure d'utiliser les services de façon efficace—que ce soit le placement, la formation ou l'aide à la mobilité—auront besoin de mécanismes spéciaux tenant compte des éléments et des questions que vous avez soulevés dans le cadre de votre intervention. Évidemment, à la Commission de l'emploi et de l'Immigration nous collaborons activement avec certains groupes d'Indiens à travers le pays par l'intermédiaire du Programme Extension. Nous tentons de fournir les services concernant l'emploi dans des cadres convenant davantage aux Indiens.

En outre, lorsqu'il est possible d'assurer des occasions d'emploi en dehors de la réserve, nous convenons que les Indiens les saisiront plus facilement quand les services de soutien qui permettent ou facilitent cet accès sont à leur portée et qu'ils sont contrôlés par eux. Comme je l'ai dit, il reste encore du travail à faire au niveau de l'adaptation de ces services par la CCEI ou de la mesure dans laquelle il faut prendre des dispositions par l'entremise du ministère des Affaires indiennes ou d'associations communautaires. Les entretiens avec les représentants de l'Emploi et de l'Immigration montrent bien qu'ils reconnaissent aussi que les Indiens sont plus en mesure que les Blancs de fournir des services aux Indiens.

Somme toute, le plus juste consiste à dire que nous nous trouvons dans une situation où on reconnaît le besoin de s'attaquer à ce problème et que la CCEI et nous-mêmes sommes disposés à faire des efforts dans ce sens.

**Le président:** On a aussi souvent soulevé la question des programmes d'action et il y a eu de nombreuses recommandations en ce qui a trait à l'embauche des autochtones. Cette mesure existe jusqu'à un certain point dans le secteur public mais on voudrait qu'elle soit également appliquée dans le secteur privé. Certains recommandent qu'on impose ces mesures aux principaux fournisseurs du gouvernement du Canada, qui seraient alors obligés de se conformer aux normes du programme d'action pour ce qui est de l'embauche des Indiens, surtout dans les régions où la population est nombreuse.

Vous avez déjà eu l'expérience à votre ministère d'arrangements spéciaux concernant l'embauche d'Indiens et d'Inuit. Je pense aux travaux d'exploitation de Dome, ceux réalisés près

## [Texte]

ments where we said, "Okay, you can drill up there but you have got to hire so many native people, and you have to train them." I think you have done it also with Nanisivik Mines Ltd. You are also probably considering it for Resolute, Little Resolute.

Now, because we are going to be considering whether we should recommend some kind of requirement that Canadian employers train native peoples—and I think the pipeline agreements too provide for that kind of thing—to what extent do you think that on the balance this is a successful approach, the Dome Petroleum, Nanisivik? This is a type of contract compliance: You are obliging the employer to train and hire. Would you say that on balance it is a positive experience? I know this is opinion-type evidence, but that is all I expect.

**Mr. Chatain:** Yes. Mr. Chairman, if it is all right with you I will express an opinion and then turn it over to the northern people to address those specific examples.

I would like to suggest that there have been some excellent experiences, very positive. There have also been some very negative experiences in terms of relocation. The key always comes back to the community, the survival characteristics of the community. The Indians and the Inuit feel much more comfortable at home. I think our basic problems in terms of funding when you are talking about training—and that is just one aspect of it—is a need for counsellors within the community, an organization. There is a need to have a sufficient number of people going into these various jobs. Some of the northern companies and some of the mining companies have been extremely flexible in cross-training programs. Because of the traditional pursuits of natives, they have insisted on having 20 people on Monday morning, but they do not insist on having the same 20 people, so they train 30 people but they take 20 on Monday morning. Transportation costs are always a major factor in these kinds of employment; in many cases it means putting a small airstrip in a community and flying them in for two weeks at a time or a week at a time.

I think there is ample evidence to prove that the native labour force is extremely stable when it is done on a group basis. And they have umpteen examples to show that.

**Mr. W. J. H. Musgrove (Senior Executive Assistant to the Assistant Deputy Minister, Northern Programs, Department of Indian Affairs and Northern Development):** Our direct northern experience has been mixed, as indeed have the methods that we have used been mixed. In some cases, Nanisivik and Cyprus Anvil Mining Corporation in Faro, we have tried to impose quotas. Dome, on the other hand, is in a situation where we require the company to sit down and negotiate with us, the territorial government and the community, an annual program, a socio-economic program, which includes amongst other things training.

Our experience has clearly been that that latter option is the most successful.

**The Chairman:** That rather than the quota.

## [Traduction]

de la mer de Beaufort au du delta. On avait alors dit: «Vous pouvez faire du forage mais il faudra embaucher tant d'autochtones et vous charger de leur apprentissage». Je crois que vous l'avez fait aussi à la Nanisivik Mines Ltd. Vous envisagez probablement de le faire aussi à Resolute et Little Resolute.

Comme nous envisagerons de recommander que les employeurs canadiens forment les autochtones et je pense que les accords sur les pipe-lines prévoient aussi ce genre de disposition, dans quelle mesure cette méthode peut-elle donner de bons résultats dans le cas, par exemple, de *Dome Petroleum* et de *Nanisivik*? On impose dans ces cas le respect de l'entente: on oblige l'employeur à former et à embaucher. En général, estimez-vous que l'expérience en vaut la peine? Je sais que vous donnez une opinion personnelle mais c'est tout je ce que j'attends de votre témoignage dans ce cas.

**M. Chatain:** Monsieur le président, si vous le voulez bien, je vais donner mon opinion, puis demander aux gens du Nord de vous parler de ces exemples précis;

Certaines expériences ont donné d'excellents résultats à mon avis. D'autres ont été moins heureuses, surtout en ce qui a trait à la réinstallation. La solution se trouve toujours au niveau de la collectivité et de sa survivance. Les Indiens et les Inuit se sentent bien mieux chez-eux. Quand il est question de formation et de son financement, et ce n'est qu'un des nombreux aspects de la situation, nous parlons d'abord du besoin de conseillers en la matière et d'une structure. Il faut que le nombre de personnes embauchées soit suffisant. Certaines sociétés dans le Nord et certaines entreprises minières ont été très souples dans l'application des programmes de formation. Vu le mode de vie particulier aux autochtones, elles ont insisté par exemple pour qu'il y ait 20 personnes le lundi matin mais elles n'ont pas insisté pour que ce soit toujours les mêmes; elles forment en fin de compte 30 personnes mais elles acceptent 20 personnes le lundi matin. Les frais de transport sont toujours un élément important dans ce genre d'emploi; dans beaucoup de cas il faut aménager une petite piste d'aviation dans un village. On y envoie alors les gens à raison d'une ou deux semaines à la fois.

Nous avons beaucoup de preuves que la main-d'œuvre autochtone est très stable quand on fonctionne par groupes. Les exemples à l'appui sont nombreux.

**M. W. J. H. Musgrove (premier adjoint exécutif au sous-ministre adjoint, Programme du Nord, ministère des affaires indiennes et du Nord canadien):** Dans le Nord, nous avons eu des résultats divers. Les méthodes utilisées ont d'ailleurs été variées elles aussi. Dans certains cas, comme celui de Nanisivik et de la *Cyprus Anvil Mining Corporation*, nous avons essayé d'appliquer un système de contingentement. Par contre, dans le cas de *Dome* nous demandons à la société de négocier avec nous, avec le gouvernement territorial et les représentants du village en vue d'adopter un programme socio-économique qui comprend entre autres la formation.

C'est cette dernière façon de procéder qui a donné les meilleurs résultats.

**Le président:** Plutôt que le système de contingentement.



[Text]

• 1200

**Mr. Musgrove:** Rather than the quota. I believe, it reflects quite strongly a requirement to be very flexible, given the characteristics of the project or the industrial enterprise, the characteristics of the community, the characteristics of the labour force, as you find it. If you impose quotas on companies, you do two things: First, you may be imposing quotas that just are impossible to fill, in a meaningful way, with trained people. Second, you impose on the native community, often, unrealistic expectations, that there will be a certain number of jobs there, whether or not they are capable of doing them or they want to do them. It is far better, I think, for the community and the company involved, with the assistance of government people, to sit down and negotiate on a fairly frequent basis—and we would recommend annually, from our experience—a program that has as its end target, a certain level of employment, but builds into the program training opportunities and realistic goals. That is the basic process that we follow with respect to Dome in the Beaufort Sea and it is the process that we will be working out with Cominco on the Polaris mine.

**The Chairman:** Any additional comment?

**Mr. Hobbs:** Mr. Chairman, I guess that I would say, in terms of affirmative action, it is necessary to recognize the difference caused by the jurisdictional differences north of 60 and south of 60. South of 60, the situation is that provinces, by and large, control the legislative base which will allow affirmative action measures to be put in place.

**The Chairman:** For the private sector?

**Mr. Hobbs:** For the private sector. For example, the Province of Alberta has ruled that their legislation specifically precludes affirmative action measures for any ethnic group, as a form of discrimination or discriminatory hiring practice, which has caused some real difficulties in terms of working with the proponents of these major resource developments up there. This is more or less between a rock and hard place in the sense that the Department of Energy, Mines and Resources has been quite hard with them, saying that there are going to have to be benefits for Indian people out of these developments. At the same time, the province is saying to them that specific affirmative action measures would not be acceptable to the provincial government so long as they are ethnically based because of the fact that they would be discriminatory.

I think, in a general policy sense, we are in a situation where clearly there has been insufficient Indian involvement and benefit from off-reserve developments which are happening immediately adjacent to those communities. There is unquestionably going to be a need for specific affirmative action types of measures, whether they come through federally-legislated quotas or whether they can be worked out on a more co-operative and non-legislative base with companies, and between companies and governments, to see that Indians do get access to and benefits from the employment opportunities that are occurring near the reserve.

[Translation]

**M. Musgrove:** Plutôt que le contingentement. A mon avis, cela montre bien qu'il faut être très souple en fonction des caractéristiques du projet ou de l'entreprise industrielle, celles du village, de la population active aussi. Quand on impose des contingents aux entreprises, il survient deux choses: d'abord il est parfois impossible de les respecter parce qu'il n'y a pas assez de personnel spécialisé. Deuxièmement, on fait souvent naître dans la collectivité indienne des espoirs peu réalistes. Ils pensent qu'il y a un certain nombre d'emplois disponibles, qu'ils soient capables ou pas de les occuper et qu'ils souhaitent ou pas les occuper. A mon avis, il est beaucoup plus avantageux pour les autochtones et pour l'entreprise en cause de négocier un programme avec l'aide des représentants du gouvernement. Nous recommanderions des négociations assez fréquentes, au moins une fois l'an, si nous en jugeons d'après notre expérience passée. Ce programme doit avoir comme objectif final un certain niveau d'emploi et comporter des possibilités de formation. Il faut un programme réaliste. C'est la méthode de base que nous avons adoptée avec *Dome* dans la mer de Beaufort et nous avons négocié une entente de ce genre avec *Cominco* pour la mine Polaris.

**Le président:** Y a-t-il d'autres commentaires?

**M. Hobbs:** Pour ce qui est des programmes d'action, il faut, je pense, reconnaître les différences de juridiction selon que les groupes intéressés habitent au Nord ou au Sud du 60° parallèle. Au Sud du 60° parallèle, ce sont surtout les provinces qui s'occupent des questions législative aux termes desquelles les programmes d'action sont mis en place.

**Le président:** Même pour ce qui est du secteur privé?

**M. Hobbs:** Oui. Par exemple, la province de l'Alberta a décidé d'interdire en vertu de la loi l'adoption de programmes d'action à l'intention de tout groupe ethnique. On considère que c'est une pratique d'embauche discriminatoire et cela a donné lieu à de réels problèmes quand on a voulu travailler avec les représentants des grandes entreprises qui exploitent des ressources dans le Nord de la province. La question est assez épineuse. Le Ministère de l'Énergie, des Mines et des Ressources a été intransigeant. Il a exigé que Les Indiens retirent des avantages de l'exploitation des ressources. En même temps, les provinces disent à ces sociétés que les programmes d'action ne seraient pas acceptables s'ils tiennent compte des origines ethniques parce que la pratique serait alors discriminatoire.

Si nous parlons de politique en général, il est évident que les Indiens n'ont pas assez participé aux travaux d'exploitation réalisés en dehors des réserves mais tout près de chez eux et qu'ils n'en ont pas retiré tellement d'avantages. Il faudra absolument adopter des mesures précises d'une façon ou d'une autre, qu'il s'agisse de contingents régis par le gouvernement fédéral ou de mesures de collaboration de nature non législative avec les entreprises, entre les sociétés et les gouvernements pour que les Indiens aient accès aux possibilités d'emploi près des réserves et qu'ils puissent en profiter.

## [Texte]

**The Chairman:** Those are all the questions I have, but I think perhaps Jim has some more. I know that some of you wanted to leave at twelve. If some of you have to leave right now, that is fine. I will just let Jim complete his questions.

**Mr. Hawkes:** I cannot help but note, in light of the most recent comments, that there is a possibility—if not a probability—that the new constitution will make affirmative action illegal everywhere, without much of a twist of imagination.

Last week, Tuesday, Thunder Bay; Wednesday, Edmonton, with the manpower people and Alsands; Thursday, Fort McMurray and Friday, Yellowknife—that was this committee. Great West Forest Products Inc., Suncor, Syncrude, Alsands, the Yukon Chamber of Mines, Dome—these were some of the witnesses that we had—offhand, to give you some sense of them.

A strong flavour across those private sector organizations, in their testimony to us, which was suprising to me—the strong flavour was a willingness to redesign the workplace to facilitate the lifestyle of native people, and that this was being viewed by those companies as the best way to ensure their company bottom line in productivity; that there was a stability to the labour force when, in fact, they could redesign the workplace successfully. I was left wondering whether we had somehow selected a biased sample of employers, or whether we really have a changing phenomenon in Canadian society where at least major employers are beginning to come to grips with the indigenous population of the regions in which they do business. Do we have a phenomenon that is real, or did we have a biased sample?

• 1205

**Mr. Chatain:** Mr. Chairman, I believe that the phenomenon is real for some excellent, vested-interest reasons. I do not mean that just in the negative sense because the Indian people, on the positive side, are a very stable and remarkable labour force, and here we go again to the community base, the tribal concept. As well, I think our major problem in government... When industry speaks there is no doubt at all that it has had experience with Indian and Inuit labourers and skilled personnel. They are a stable labour force and, if I can be simplistic, the eight hours in the workplace have not been a major problem. In fact, getting back to Kainai Industries Ltd. again, when we began initially, in the first years, we had 23 per cent absenteeism. We redesigned the workplace and we decreased that absenteeism to 1.4 per cent and 1.2 per cent in successive years. It was really phenomenal. There are very few industries that have those kinds of statistics.

Our major problem is what I call social capital costs, the dollars required in the community in terms of various types of counselling—transportation dollars, family counsellors, nutrition counsellors, training personnel—all in the Indian community and controlled by the Indian community, which makes it a community endeavour. That is really the key. We have not been able to marshall all these funds, so when we speak of comprehensive development it is this kind of channelling we are talking about. But it is extremely difficult for an Indian community because some of this comes from a provincial

## [Traduction]

**Le président:** Je n'ai pas d'autres questions à poser mais Jim en a peut-être. Certains voulaient quitter la séance à midi. Vous pouvez y aller. Je vais laisser Jim poser ses questions.

**M. Hawkes:** Je ne puis m'empêcher de faire remarquer, suite au dernier commentaire, qu'il est possible, sinon probable que la nouvelle constitution rendrait illégaux tous les programmes d'action.

Mardi dernier, nous étudions à Tunder Bay; mercredi à Edmonton, avec les représentants du bureau de la main-d'œuvre et d'Alsands; jeudi, à Fort McMurray et vendredi à Yellowknife. Nous avons entendu comme témoins des membres de *Great West Forest Products Inc.* de *Suncor*, de *Syncrude*, d'*Alsands*, de la *Yukon Chamber of Mines*, de *Dome*, pour n'en nommer que quelques-uns.

J'ai été étonné de voir à quel point les représentants du secteur privé étaient disposés à modifier les conditions de travail pour faciliter les choses aux autochtones. Ces entreprises estimaient que c'était le meilleur moyen d'assurer la productivité, que la population active était stable quand on parvenait à adapter le milieu de travail aux intéressés. Je me suis demandé si nous avions choisi des employeurs un peu exceptionnels ou si la société canadienne en général était plutôt vraiment en train de changer et que les principaux employeurs au moins commencent à se préoccuper des problèmes des populations autochtones dans les régions où ils font des affaires. Le phénomène est-il réel ou l'échantillon était-il exceptionnel?

**M. Chatain:** Monsieur le président, je crois que le phénomène est réel mais que des questions d'intérêt sont en cause. Je ne dis pas cela seulement dans un sens négatif parce que les Indiens constituent vraiment une force de travail remarquable et stable. C'est une question d'esprit communautaire et tribal. Le problème principal se situe au niveau du gouvernement... Quand l'industrie donne son opinion, il n'y a pas doute qu'elle a eu de l'expérience avec les travailleurs Indiens et Inuit et avec du personnel spécialisé. Ils sont stables et il n'y a pas eu de problème avec les huit heures de travail réglementaires. Pour revenir à *Kainai Industries Ltd.*, au début des travaux, le taux d'absentéisme se chiffrait à 23 p. 100. Nous avons remanié la notion du travail et le taux d'absentéisme a baissé à 1.4 et 1.2 p. 100 au cours des années ultérieures. Cela a été phénoménal. Peu d'industries ont de telles statistiques.

Notre principal problème se situe au niveau de ce que j'appelle les frais sociaux, l'argent consacré à la consultation, aux transports, à la consultation familiale, aux traitements des spécialistes en nutrition et du personnel affecté à la formation. Tout se cela se passe au niveau du village, c'est une entreprise communautaire. C'est là que se trouve la solution. Nous n'avons pas pu obtenir tout cet argent. Quand on parle de développement général, c'est de cela que nous parlons. C'est difficile pour les Indiens parce qu'une partie des fonds provient du ministère provincial ou de plusieurs ministères provinciaux



## [Text]

department or several provincial departments and several federal departments. They have health programs from National Health and Welfare; they get some from Secretary of State, some from Manpower and some from DIAND. It is this kind of comprehensive effort. If we could put in the dollars that would allow and would promote and support this community effort, I think we would have some amazing results.

**Mr. Hawkes:** If we have to make policy recommendations—and you have given us some sense of opinion that the stick, if you like, will not work particularly well, the quotas and this kind of thing—in this area of employer attitudes and employer willingness to integrate, change workplace and this kind of thing, do you think we need some carrots? Do we need some monetary support, 75 per cent of wages, this kind of public policy determination? Or would we be better off not to disturb the emerging attitudes and emerging system which seem to be taking place?

**Mr. Hobbs:** Mr. Hawkes, I guess I would say in response that certainly the indications you were apparently given by these companies in your hearings last week are quite encouraging. Without wanting to in any way denigrate those kinds of expressions of interest in this sort of thing, I think it is fair to say that, in many major resource developments in the past, proponents of them have indicated in advance a real desire to get Indian people involved. This is not in any way to suggest bad faith in that, but somehow the necessary types of support which would end up achieving that goal have relatively consistently not ended up in place, and Indian people have not ended up involved, in spite of the best intentions of both the companies and the government. I think in that regard there is a need for some very real initiative on the part of the federal government to try to exercise the various levers which may be available to the government to move companies, and move ourselves as well, I think, beyond the stage of sort of expressions of good intentions in this particular regard and into the actual practice of getting currently disadvantaged people, who maybe do not have the skills necessary to participate at a full level immediately into those jobs as part of a development process.

• 1210

I personally am not at all sure that a compliance route is the best route to go on make necessary mid-course adjustments on that. On the other hand, I think it would be premature to rule that out definitively as an option.

By and large I think what needs to be done is to try to arrive at a co-operative federal and provincial approach, certainly in regard to these major projects that are going into place, in which the proponent Indian people and the federal and provincial governments sit down and specify, as Bill was suggesting could possibly happen most appropriately on an annual basis, the sort of hard accomplishments that are expected over the course of a year or two-year period, in which there are joint mechanisms which can look at that and which can examine the kind of barriers that have become apparent in the course of

## [Translation]

et qu'une autre partie est attribuée par plusieurs ministères fédéraux. Les programmes de santé ne relèvent pas de la Santé nationale et du Bien-être social; une partie des services sont assurés par le Secrétariat d'État, une autre par la Main-d'œuvre, une autre par le MAIN. Ce sont des efforts concertés. S'il était possible d'obtenir des fonds pour appuyer cet effort communautaire, les résultats pourraient être étonnants.

**M. Hawkes:** Nous avons des recommandations à faire et d'après ce que vous avez dit, il semble que la manière forte, si vous voulez, ne réussit pas tellement. Je parle des contingents imposés. Avons-nous besoin de stimulants à votre avis pour encourager les employeurs à s'intégrer, à modifier les conditions de travail notamment? Faut-il un appui financier, 75 p. 100 du salaire, ce genre de politique publique? Ou encore vaudrait-il mieux ne pas intervenir puisque de nouvelles attitudes et de nouveaux systèmes sont en train de voir le jour?

**M. Hobbs:** Monsieur Hawkes, je répondrais que les interventions faites par ces entreprises la semaine dernière sont assez encourageantes. Je ne veux pas sous-estimer les intentions en cause mais je pense qu'il est juste de dire que bien des entreprises qui exploitent des ressources ont manifesté dans le passé une volonté indéniable de faire participer les Indiens. Il n'y avait sans doute pas de mauvaise foi de leur part mais le général l'appui nécessaire pour atteindre l'objectif n'a pas été assuré. Les Indiens n'ont pas participé au processus malgré les bonnes intentions des sociétés et du gouvernement. Il me semble qu'à cet égard, ce qu'il faudrait, c'est que le gouvernement fédéral prenne vraiment l'initiative d'utiliser les différents leviers dont il dispose pour amener les compagnies, ainsi que nous-mêmes d'ailleurs, à aller au-delà des bonnes intentions dans ce domaine, à prendre des mesures concrètes, et entamer un processus de développement par lequel on confierait des emplois à des personnes qui sont désavantagées à l'heure actuelle, et qui, de prime abord, n'ont pas les compétences nécessaires pour en assumer entièrement la responsabilité.

Personnellement, je ne suis pas du tout certain que la meilleure façon de procéder soit par la contrainte. Mais par ailleurs, il ne faudrait pas non plus exclure cette possibilité prématurément. Il me semble qu'en termes très généraux, ce qu'il faut faire c'est concevoir une approche coopérative entre les gouvernements fédéral et provinciaux.

Je pense en particulier à ces grands projets qui sont en train de prendre forme, et pour lesquels les représentants du peuple indien et des gouvernements fédéral et provinciaux se rencontrent, sans doute une fois par année comme le suggérait Bill tout à l'heure, pour spécifier le genre de réalisations concrètes auxquelles on peut s'attendre sur une période d'un an ou de deux ans, et les mécanismes conjoints qui permettraient de suivre les progrès en cours, d'examiner les obstacles à mesure qu'ils se présentent, et de faire les ajustements nécessaires en cours de route.

[Texte]

trying to reach those kind of goals or accomplishments, and can make necessary mid-course adjustments on that.

I would not in any way underestimate the sort of challenge of that of any of the principal actors, be it the proponent or Indian people or ourselves as the federal government or, in the event, the provincial governments. I think it is going to require some things that have not yet been put in place.

One can look at the more successful experiences, and certainly I would think we would want to learn everything that we can possibly learn from those experiences on how to do it. But in reality we are not very far along the path. There are a number of these major developments coming up which represent really unique opportunities for Indian involvement, and if that involvement is not secured in the early years then every indication would be that it will not be secured during the life of the projects.

**Mr. Hawkes:** What you are really saying is that if we dream up a recommendation that would put a process in place, both on the consensus model out of the tribal lessons, that that might be the place. It is a consultative learning development and unique to the situation, that it is putting in place those kinds of processes that are most likely to lead to positive consequences.

**Mr. Hobbs:** I think, sir, that would be the case, with the added proviso that there may well be a need for the federal government to come out very clearly and state its intention that one of the results of these developments going in in places where Indian people are living immediately adjacent to them, is the involvement of those peoples in those developments, and that that has got to be a sort of front-and-centre type of objective.

**Mr. Chatain:** Mr. Hawkes, could I just add to that because I think it is a very important point? When we are talking about carrots or incentives, there are on the one hand definite federal levers that can be used. On the other hand there would be tremendous advantage where it is possible in terms of incentives or carrots or whatever, rather than to provide these carrots from the federal government to industry, that these carrots be provided via the Indians or the natives. This gives them some negotiating assets.

It makes all the difference in the world, it promotes a lot of co-operation, and the programs are much more effective. Otherwise it becomes a government-industry relationship with individual Indians and again we exclude the communities or the native institutions or the tribal councils or whatever.

**Mr. Hawkes:** We have had at least one witness recommend some funds for the creation, printing and distribution of case studies on successful cases. You go through a process and it works, but it does not get written up. There is no funding available in society to see that that is distributed to other potential groups as a learning tool. I think that has a place in our recommendation. Do you think that would be a positive step?

[Traduction]

Je ne sous-estime aucunement l'importance du défi auquel font face les principaux protagonistes, qu'il s'agisse des représentants des Indiens, ou des nôtres, ceux du gouvernement fédéral, ou, le cas échéant, de ceux des gouvernements provinciaux. Il va sans doute falloir mettre en place un certain nombre de choses qui ne sont pas encore bien définies.

Nous voudrions sans doute prendre en considération les expériences qui ont été menées avec succès, et en retenir le plus possible sur la façon de faire les choses. Mais, en réalité, nous n'en sommes encore que tout au début. Plusieurs des grands projets qui sont en préparation constituent des occasions uniques pour les Indiens de s'intéresser à ces affaires, et si on ne prend pas toutes les mesures nécessaires pour s'assurer qu'ils s'y impliquent dès les premières années, ils ne le feront sans doute pas par la suite.

**M. Hawkes:** En fait, ce que vous êtes en train de dire, c'est que si nous arrivons à rédiger une recommandation qui permette d'entamer un processus, qui soit établi sur le modèle du consensus tout en dépassant les enseignements tribaux, c'est là qu'il faudrait le faire. C'est un processus consultatif d'apprentissage, qui a ceci d'unique qu'il tend à implanter spécifiquement les schèmes les plus susceptibles de donner des résultats positifs.

**M. Hobbs:** Il me semble que ça pourrait en effet être le cas, mais à condition que le gouvernement fédéral fasse savoir très clairement que si ces projets voient le jour dans des régions où demeurent des Indiens, il faut que ces derniers y participent, et il faudrait même que ce soit là l'objectif principal de ces projets.

**M. Chatain:** Monsieur Hawkes, j'aimerais élaborer là-dessus car cela me semble un point très important. Quand nous parlons de carottes, ou d'encouragements, il y a, d'une part, des leviers fédéraux bien précis qui peuvent être utilisés. Mais, d'autre part, il y aurait un avantage considérable à ce que ces encouragements, carottes ou autres, plutôt que d'aller directement du gouvernement fédéral aux industries, passe par l'intermédiaire des Indiens ou des indigènes. Cela leur donnerait un certain pouvoir de négociation.

Cela fait toute la différence du monde, cela encourage la coopération, et cela rend les programmes beaucoup plus efficaces. Sinon, on établit une relation entre le gouvernement, l'industrie et certains individus, mais on exclut de plus les institutions indiennes, les communautés, les conseils de tribus et autres.

**M. Hawkes:** Il y a au moins un témoin qui a recommandé qu'on libère des fonds pour étudier les cas qui ont réussi, et que les résultats soient imprimés et distribués. Parfois, il arrive qu'on suive un processus, avec succès, mais personne n'est au courant. Il n'existe aucun financement qui permette d'en faire profiter d'autres groupes. Il me semble que c'est une chose que nous devrions inclure dans nos recommandations. Est-ce que cela vous semble être un pas positif?



[Text]

**Mr. Chatain:** In the last few years, Mr. Chairman, there has been a proliferation of Indian publications, Indian radio programs. I think they have been doing an excellent job. If I could make a suggestion, I think the printing of case studies would be excellent, and I suppose I would suggest that we purchase space in these native publications rather than print a government publication. It will also help some of them survive.

• 1215

**Mr. Hawkes:** It may be necessary to take some of those materials and distribute them across the rest of society. The bull in the china shop—I would conclude from testimony—is CEIC. We have often heard testimony as to the independent nature of CEIC. They go ahead and they do things and quite often we hear, well, they are doing that but it is a waste of money. If it would just fit into the system a little better, less money would be wasted and better consequences would result.

To be specific, in Yellowknife, according to our witnesses there is a fair amount of resentment about the use of employment creation funds, which, relative to total budget for manpower development and so on, are massive. They swamp what exists in a normal program and there is not the required degree of consultation co-operation. I am wondering whether or not there is that sense of feeling that within federal government departments there is some need to integrate better relative to native people and our concerns. Would you confirm that general thrust of testimony?

**Mr. Tait:** I think, Mr. Chairman, without getting into the testimonies that were given before this committee about CEIC, our department would certainly feel that there is a lot of improvement that is possible for integration in various departmental efforts, both in general, and more particularly, of course, in respect of our clients.

**Mr. Hawkes:** Just one last quickie. Are you in the country where there is a sort of mobile trailer with hands-on training equipment in it that is being bicycled around?

**The Chairman:** A frontier college sort of thing?

**Mr. Hawkes:** That is right, only it is a trailer and it has whatever in it for hands-on training. Is there an example of that anywhere in the country?

**Le président:** Monsieur Marceau.

**M. Marceau:** Merci, monsieur le président.

Monsieur Chatain, on a beaucoup parlé des Indiens et des autochtones de l'ouest de l'Ontario; on a peu parlé de ceux du Québec. Est-ce que vous avez les mêmes problèmes avec ceux du Québec? Est-ce uniforme à travers le Canada ou s'il y a des différences et des approches différentes vis-à-vis les Indiens ou les autochtones qui vivent au Québec?

**Le président:** Au sujet de l'emploi et de la formation...

[Translation]

**M. Chatain:** Au cours des dernières années, Monsieur Président, il y a eu une prolifération de publications et de programmes radiophoniques émanant des communautés indiennes. À mon avis, ils ont fait un excellent travail. Si vous me permettez de faire une suggestion, il me semble que ce serait une excellente idée de faire imprimer des études de cas et nous devrions acheter de l'espace dans ces publications indiennes, plutôt que d'imprimer une publication gouvernementale. Cela les aiderait également à survivre.

**M. Hawkes:** Il peut s'avérer nécessaire de prendre une partie de ce matériel, et de le distribuer dans le reste de la société. Il me semble que la conclusion de ce témoignage, c'est que l'éléphant dans le magasin de porcelaine, c'est le EIC. Nous avons entendu de nombreux témoignages relatifs à la nature indépendante du Conseil. Ils prennent des initiatives, ils entreprennent de faire certaines choses, et de notre côté nous entendons souvent dire: «Il sont en train de faire ceci ou cela, mais c'est de l'argent gaspillé». Si le Conseil s'adaptait un peu mieux au système, il y aurait moins de gaspillage, et davantage de résultats positifs.

Plus spécifiquement, selon nos témoins, il y a un certain ressentiment à Yellowknife quant à la façon dont sont utilisés les fonds pour la création d'emplois, lesquels sont énormes si on les compare au budget global du développement de la main-d'œuvre. Ils submergent ce qui existe déjà dans les programmes normaux, et il n'y a pas suffisamment de consultation de coopération. Je me demande si vous n'avez pas le sentiment que les ministères fédéraux devraient intégrer davantage nos préoccupations et celles des Indiens. N'avez-vous pas l'impression que c'est là le sens général de ce témoignage?

**M. Tait:** Monsieur le Président, sans faire références aux témoignages que nous avons entendu à propos du EIC, il me semble que j'exprimerai l'avis général de notre ministère en disant qu'il est possible d'apporter beaucoup d'améliorations à l'intégration des différents efforts du ministère aussi bien dans un sens général que en ce qui touche nos clients en particulier.

**M. Hawkes:** Juste une dernière petite question. Est-ce qu'il s'agit du genre de programme où on trouve des caravanes mobiles qui sillonnent la région et qui sont équipées de matériel qui permet de donner aux gens une expérience pratique sur place?

**Le Président:** Un genre de Collège Frontière?

**M. Hawkes:** Oui, c'est cela, sauf qu'il s'agit d'une roulotte dans laquelle se trouvent tous les équipements nécessaires pour offrir une expérience pratique. Est-ce qu'il existe des exemples de ce genre dans le pays?

**The Chairman:** Mr. Marceau.

**Mr. Marceau:** Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Chatain, we have dealt extensively with Indians and native people in western Ontario; we have hardly said a word about those who live in Quebec. Do you encounter the same problems in Quebec? Are they the same throughout the country, or are there differences, and different approaches vis-à-vis Quebec Indians and native people?

**The Chairman:** Regarding training and employment...

[Texte]

**M. Marceau:** En général les questions au sujet de l'emploi et de la formation en particulier.

**M. Chatain:** Oui, en général, monsieur Marceau, la situation au Québec est très semblable. Maintenant, on fait une grande distinction, ordinairement, entre l'Est et l'Ouest, entre Québec, Ontario et Maritimes; les Indiens de l'Ouest sont beaucoup plus politisés, et dans ce sens-là ils sont beaucoup plus agressifs.

Au Québec, d'autre part, on a une diversité. On a les Iroquois et les Hurons du Sud qui ont été en contact avec les blancs depuis 350 sinon 400 ans. Ensuite, on a cette population autochtone de la Baie James; les Indiens, en grande partie des Cris, des Naskapis et des Inuits, qui sont en contact avec les blancs depuis très récemment. Je me rappelle mes premiers voyages dans les années 60 dans le Nord québécois, c'était la vie traditionnelle excellente. La qualité de vie chez les Cris était vraiment exceptionnelle.

J'ai aussi vécu cette évolution très rapide, si vous voulez, à la suite de l'annonce du premier ministre Bourassa, en 1971, du projet de la Baie James. Du jour au lendemain, à ce peuple de 5,000 habitants éparpillés à travers un territoire immense, on annonçait un projet de construction immense. Alors, dans l'espace de quelques années, ils ont évalué de façon absolument exceptionnelle. J'ai eu le privilège d'être responsable des négociations de la convention de la Baie James pour la province de Québec à ce moment-là. Alors, j'ai vécu la situation de très près.

• 1220

Pour revenir à la question: Est-ce que cela se rassemble dans une partie du pays à une autre? Je dirais, oui. Évidemment, dans chaque province, à cause des juridictions provinciales, il y a des différences lorsqu'on parle d'éducation, lorsqu'on parle de développement social. À cause de la convention de la Baie James, il y a aussi certaines différences dans le nord québécois et il y en aura d'autres lorsqu'on parlera de légiférer ou des Cris. Il y a d'autres petites différences à cause des ordres en conseil de 1927 en ce qui regarde la terre indienne, mais cela se ressemble.

**M. Marceau:** Est-ce que les mêmes programmes sont accessibles aux Indiens du Québec?

**M. Chatain:** Ce sont absolument les mêmes, oui.

**M. Marceau:** Est-ce que l'intégration ou le degré du succès ou d'insuccès est le même en ce qui a trait aux programmes de formation et de main-d'œuvre ou si vous voyez une différence entre les indiens du Québec et ceux d'ailleurs?

**M. Chatain:** Il y a énormément de succès au Québec. Mais, vous savez, il est excessivement difficile de parler en général. Même lorsqu'on parle, par exemple, de Cornwall ou de Caughnawaga qui sont des sociétés très évoluées, mais en même temps vous avez le Rupert House, un secteur excessivement traditionaliste où on a des difficultés. Alors, je pourrais vous donner plusieurs exemples où on a du succès au Québec, mais je connais aussi beaucoup... Et cela varie tellement d'une communauté à une autre. Cela dépend de la structure politique de la bande; cela dépend des occasions qu'ils ont. Pour les Cris

[Traduction]

**Mr. Marceau:** I am asking this question in general, with a particular interest in training and employment.

**Mr. Chatain:** Yes, Mr. Marceau, in general terms, the situation in Quebec is very similar to that of the rest of the country. However we usually make a distinction between East and West, between Ontario, Quebec and Maritimes Indians, and Western Indians; the latter are much more politicised and in that sense they are much more aggressive.

We should also note that there is a diversity in Quebec. In the South, the Iroquois and Hurons have been in contact with white people for 350 or 400 years; then there are the Bay James native people; they are Indians, Cris for the most part, also Naskapis and Inuits who have only recently come into contact with the white man. I can recall that during my earlier trips to Northern Quebec in the sixties, they still had an excellent traditional life. The Cris had a very exceptional quality of life.

I also witnessed the very fast evolution they went through after the Bay James development was announced in 1971 by Premier Bourassa. Overnight these 6 000 odd people scattered over an immense territory were told about this huge building project. Within a few years, they underwent a tremendous evolution. I happened to be in charge of negotiations for the Bay James convention for the Province of Quebec at that time, and I was able to follow very closely what was going on.

As to whether the problems are similar in different parts of the country, I would say that yes, they are. Quite clearly there are differences in areas that fall under provincial jurisdiction, like education and social development. There are also differences in Northern Quebec due to the James Bay convention, and there will be more coming when they bring legislation regarding the Crees. There are also other minor differences that date back from the 1927 Orders in Council regarding Indian territories, but overall, it is very similar.

**Mr. Marceau:** Do Quebec Indians have access to the same programs as they do in the rest of the country?

**Mr. Chatain:** Exactly the same programs.

**Mr. Marceau:** How would you compare the degree of success and of integration of the manpower and training programs in Quebec and in the rest of the country?

**Mr. Chatain:** There has been many success stories in Quebec. But it is quite difficult to speak in general terms. For instance I might tell you about Cornwall or about Caughnawaga, which are very advanced people, but then there is Rupert House, which is a very traditional sector where we have come across many snags. Similarly, I can give you a number of successful examples in Quebec, but I have also come across... it varies a lot from one place to another. It all depends on the tribe's political structure, and on their opportunities. The Bay James Crees have been brought together by



[Text]

de la Baie James, ce sont leurs chefs qui ont amené tout ce peuple-là ensemble. Et c'est vraiment le consensus tribal qui s'est exercé sur le nombre d'années de façon exceptionnelle.

**M. Marceau:** Est-ce que vous croyez que la juridiction cause des problèmes sérieux? Auriez-vous une recommandation à formuler sur la question de la juridiction de ces gens-là? Pensez-vous que cette double juridiction peut vraiment, à un certain moment, causer des problèmes à la population? Parce qu'évidemment, nous sommes intéressés à apporter des solutions pour aider véritablement ces gens-là. Est-ce que vous pensez qu'une recommandation devrait être faite ou auriez-vous une approche différente à suggérer au point de vue juridiction pour aider à régler le problème ou si en fait la double juridiction n'est pas un obstacle majeur?

**M. Chatain:** Il y a sans doute, monsieur Marceau, et sans m'étirer trop le cou sur la ligne, j'aimerais...

**M. Marceau:** Non, non, mais c'est une opinion...

**M. Chatain:** Il y a certainement beaucoup de place, si vous voulez, pour une plus grande coopération, d'abord, de la part des ministères fédéraux; et deuxièmement, entre les provinces et le gouvernement fédéral. Parce qu'en général on parle de petites communautés et c'est excessivement difficile pour eux de nous suivre. Ils évoluent, mais essayer de coordonner toutes ces activités avec toute cette masse de bureaucratie et des juridictions différentes, c'est excessivement difficile pour eux. Ce serait beaucoup plus facile, par exemple, et c'est pour cela qu'on revient tout le temps à ce qu'on appelle le développement intégral, le développement global... À notre point de vue, on développe des politiques et des programmes, et je vois cela comme d'immenses pipe-lines qui s'en viennent tous à la réserve. Et comme petite communauté, ils ont quoi? Peut-être, un, deux trois p. 100 de leadership actuellement, et il faut qu'ils apprennent à manœuvrer toutes ces affaires-là. Puis, on est divisé... Je crois qu'il y a un énorme problème gouvernemental.

**M. Marceau:** Votre recommandation, ce serait d'avoir des programmes conjoints, ce serait d'avoir une certaine planification ou une certaine unification; ce qui permettrait d'éviter un peu ce double emploi.

• 1225

**M. Chatain:** La direction actuelle du ministère est pour la formule des gouvernements locaux, et cela serait optionnel. Mais, à supposer qu'une bande indienne opte pour cette formule, d'abord, cela nous enlève la responsabilité ministérielle. Mais, en même temps, il y a quand même une responsabilité fédérale. De la manière que cela va sortir, ce n'est pas certain, cela sera étudié ici au Parlement pendant les deux prochaines années.

Mais, le but de cela, et ce qui est très important au préalable, c'est d'avoir des fonds pour la planification. Plusieurs de ces communautés-là ont déjà fait un travail considérable de planification. Maintenant, avec des fonds consacrés à la planification, eux-mêmes recherchent les ressources qu'ils ont; on leur fournit l'argent et ils planifient. Ensuite, on est

[Translation]

their chiefs, in an exceptional example of tribal consensus over a number of years.

**Mr. Marceau:** Is it your opinion that jurisdiction causes serious problems. Would you like to make any recommendations relative to the native people's jurisdiction? Do you think that this double jurisdiction may at some point become a source of problems? For we must find solutions to help the people. Do you feel we should recommend a different approach to the jurisdiction issue in an effort to solve the problems, do you feel that it is not a major obstacle?

**Mr. Chatain:** Mr. Marceau, there is probably, and without expanding too much, I would like to...

**Mr. Marceau:** It is only an opinion...

**Mr. Chatain:** There is certainly a lot of room for improvement in cooperation both between federal departments, and between federal and provincial governments. For in general we are dealing with small communities which have a lot of difficulties understanding what we are doing. They are becoming more sophisticated, but it is still very difficult to coordinate all this red tape and all these various jurisdictions. That the reason why we keep coming back to the concept of integrated development, global development. From our point of view, we are busy setting up programs and policies, and tend to visualise them all as huge pipeline which all end up at the reserve. Yet, small as they are, what have they got? Maybe one, two or three per cent of leadership at the present time and yet they have to learn how to deal with all this. On top of it all, we are divided between ourselves. I feel that the governmental problem is a huge one.

**Mr. Marceau:** Would your recommendation then be that there be more joint programs, and more efforts towards planning and unifying so as to minimize overlaps?

**Mr. Chatain:** The present direction of the department is in favour of the local governments formula, and it could be left optional. But, in the event that a given tribe should opt for that formula, it would deprive us from any ministerial responsibility. Yet, at the same time, there is still a federal responsibility. How we get out of that one is not quite clear yet, and it is going to be studied in Parliament during the two coming years. But the objective, which is very important from the beginning, is to have found fun means to finance planning.

Several of these communities have already done a considerable amount of planning. At the present time, they are in the process of looking into their own resources, with the funds put aside for planning; we provide the money and they provide the plans. From then on, negotiating becomes possible. They would come and visit one or several departments, and

## [Texte]

dans une situation où on peut négocier. Ils viendraient au ministère ou à plusieurs ministères et on négocierait un budget annuel. Puis, on se mettrait d'accord pour établir un budget annuel et notre rôle serait un rôle d'évaluation, de vérification à la fin de tout cela. Mais, ce serait réellement un gouvernement local et non seulement un simple transfert de programmes gouvernementaux avec toutes nos contraintes bureaucratiques.

**M. Marceau:** Merci.

**The Chairman:** One final question then, Mr. Tait. If you think it is in the policy area, you do not have to answer it.

At the beginning of the meeting, in answering a question, you said the Indian people of Canada are beginning to ask for, or are asking for, block fund transfers, equivalent to equalization. You said, without commenting on it, under the present legislation the department just does not have any authority to do that kind of thing. You said, again without saying it is good or bad, there is also a difficulty in approaching that problem with how, if you were to do it, you would hold the bands or the tribal councils accountable to Parliament.

I just want to ask this—again, I might leave it with you, but if you can comment, I would like your comment—are we applying a different standard to the transfer of funds to Indian bands from the one we do to the corporate sector? For example, when DREE, the Department of Regional Economic Expansion, provides funds to XYZ corporation, or when the Department of Industry, Trade and Commerce decides to loan money at favourable rates of interest or to back loans with Chrysler, it seems to me those private-sector corporations, once they get the funds, are not that accountable to Parliament; at least not directly. A lot of them go bankrupt, as a matter of fact, with the funds. We keep ploughing them into steel companies and this and that and the other. Since you have had experience in the Privy Council Office and other central areas of government, are we thinking of two different kinds of accountability there? I am not asking you to make a value judgment on whether we should do it or not, but am I right in thinking when we give money to these large corporations under Trade and Commerce and Regional Economic Expansion, we do not demand that kind of accountability?

**Mr. Tait:** It is quite a question. I think the answer is that when the government—a minister—negotiates with private-sector companies, for example, with a view to giving them grants, normally what will happen is there will be an agreement on the part of the company to do certain things, and a contract will be entered into. I think what you are getting at is that sometimes the government has difficulty in enforcing the kind of agreements which are entered into. Quite often they are on a best-efforts basis, for example, and they are very hard to enforce in a court of law.

## [Traduction]

annual budget could be negotiated. Our rôle would be one of evaluation and of verification at the end of the process. But we would then be talking about a genuine local government, and no longer about a mere transfer of government programs, with all the red tape that goes with it.

**Mr. Marceau:** Thank you.

**Le président:** Une dernière question, M. Tait. Ne vous sentez pas obligé d'y répondre si vous avez l'impression qu'elle relève du domaine des politiques.

En réponse à une question au début de cette réunion, vous avez mentionné que les Indiens commencent à demander des transferts de fonds en bloc, semblable à la péréquation. Et vous avez ajouté sans faire de commentaire que selon la législation actuelle, le ministère n'a absolument pas l'autorité nécessaire pour le faire. Vous avez également dit, là encore sans dire si c'était une bonne ou une mauvaise chose, que si cela se faisait, l'une des difficultés serait de savoir comment rendre les tribus ou les conseils de tribus, responsables devant le Parlement.

J'aimerais vous poser la question suivante, et encore une fois, ne vous sentez pas obligé de répondre, mais si vous pouviez le faire, j'apprécierai vos commentaires. Est-ce qu'en fait nous appliquons des normes différentes selon que les transferts de fonds vont aux tribus indiennes ou au secteur privé? Par exemple, lorsque le MEER, le Ministère de l'Expansion Économique Régionale, fournit des fonds à la société XYZ, ou lorsque le Ministère de l'Industrie et du Commerce décide de faire un prêt à des taux d'intérêt avantageux ou de garantir des emprunts de Chrysler, il me semble que ces compagnies privées n'ont plus de comptes à rendre au Parlement, une fois qu'elles ont reçu les fonds, en tout cas, pas directement. Une bon nombre d'entre elles font même faillite bien qu'elles aient reçu les fonds. Nous sommes continuellement en train de pomper de l'argent dans des aciéries et bien d'autres choses encore. Étant donné que vous avez une certaine expérience du Conseil Privé et d'autres agences centrales du gouvernement, pouvez-vous nous dire si en fait nous sommes en train de parler d'un autre type de responsabilité? Je ne vous demande pas de faire un jugement de valeur sur la question de savoir si nous devrions le faire ou pas, mais est-ce que je me trompe lorsque je dis que nous donnons de l'argent à ces grandes compagnies par l'intermédiaire d'Industrie et Commerce ou de l'Expansion Économique Régionale, nous n'exigeons pas ce genre de responsabilité?

**M. Tait:** C'est toute une question que vous me posez là. Il me semble que la réponse, c'est que lorsque le gouvernement, ou un ministre, négocie avec des compagnies privées par exemple pour décider s'il convient de leur accorder des subventions, ce qui se passe normalement c'est que la compagnie consent à faire certaines choses, et s'y engage de façon contractuelle. J'ai l'impression que ce que vous êtes en train de dire, c'est qu'il y a des cas où le gouvernement a de la difficulté à faire respecter ce genre de contrat. Bien souvent il s'agit d'un engagement à faire tous les efforts possibles, et c'est là un concept bien difficile à faire respecter devant un tribunal.



## [Text]

The minister who entered into those agreements with the companies is accountable to Parliament for the way he handle them and for his role in entering into those agreements and for assuring that the company meets its commitments. If the minister has been lax in entering into the agreement and has not really been able to assure himself as he should have, then he is accountable to Parliament for that. Our current thinking, the kind of thinking that Mr. Chatain was speaking about in terms of funding bands for comprehensive development projects, for example, would be much along the same lines. Denis may want to comment on this. What we are looking at is the funding of bands for economic development projects, or in terms of the local Indian government legislation for indeed the governmental functions, looking forward at what the bands would have in mind to do, funding them on that basis; entering into agreements with them on how they are basically going to spend that money—what they have in mind, and then saying, "okay, here is the money; it is up to you to do according to the agreement we have entered into." Then the Minister will be accountable for the expenditure of those funds to Parliament. Again, one of the questions that members of Parliament will want to ask the Minister is, have you done a good job of assessing the possibility that the commitments that have been entered into will be met. Of course, in a sense the Minister cannot be held accountable for everything that is done from that point on. There comes a point at which it would be unfair if not theoretically possible to hold the Minister accountable. In a sense, we are talking about an approach that is quite similar to the funding of corporations.

• 1230

There is another element to it though, and here I am really treading on thin ice—I do not think we have thought it through. We have thought of where we are now, in terms of responsibility for the Indian people and the responsibility of the Minister of Indian Affairs, and where we are going. Right now, under legislation, the Minister has what we commonly call trust responsibility not only for the Indian people in general but to a certain extent for individual Indians, not just the collectivity. We are evolving with this legislation from a situation where the Minister has a trust responsibility, to a situation in which, if the band would choose to opt into the legislation the Minister hopes to proceed with, the band government would be responsible. As I say, I have not thought this through, but I think it has to be acknowledged that a government has certain different responsibilities toward the Parliament of this country than a corporation would. I do not mean to demean the concept of band government in any way by making any kind of comparisons, but if you take the example of other bodies that are quite independent of the Government of Canada, they still have a kind of accountability through a minister who reports for them to the Parliament of this country in a way that, let us face it, companies do not. I will not be able to detail that for you today but I think you can see the direction in that area.

## [Translation]

Le ministre qui a conclu cet accord avec la compagnie est responsable devant le Parlement pour la façon dont il a conclu le contrat et dont il arrive à le faire respecter. Si le ministre était négligent et ne s'est pas donné les moyens nécessaires pour faire respecter les engagements qu'il demande, il devra rendre compte au Parlement. À l'heure actuelle, notre façon de voir les choses, celle dont parlait Mr. Chatain tout à l'heure propos de financer les tribus pour des programmes globaux de développement par exemple, tend à aller dans le même sens. Denis voudra peut-être élaborer davantage. Ce que nous prenons en considération, c'est le financement des tribus pour des projets de développement économique ou des projets relatifs à la législation du gouvernement indien local, nous essayons de prévoir ce que les tribus vont avoir l'intention de faire, et de le financer sur cette base-là, puis de passer des accords avec elles sur la façon dont il vont dépenser cet argent et de leur dire «Voici l'argent. À vous de l'utiliser au mieux en respectant les engagements que vous avez pris». Ensuite, le ministre sera responsable devant le Parlement pour la façon dont ces fonds ont été utilisés. Là encore, l'une des questions que les députés voudront poser au ministre sera: «Avez-vous évalué convenablement les chances que les engagements qui ont été pris seront respectés?» Évidemment, dans un sens le ministre ne peut pas être responsable de tout ce qui se passe à partir de ce moment-là. Il arrive un moment où il serait injuste, et d'ailleurs théoriquement impossible, de rendre le ministre responsable. Dans un sens, nous sommes en train de parler d'une approche qui est très semblable à celle qui sert au financement des sociétés privées.

Mais il y a également un autre élément à prendre en considération, et ici je marche vraiment sur de la glace et je m'inquiète car nous n'avons pas encore établi de position cohérente. Nous devons établir où nous en sommes maintenant en ce qui concerne notre responsabilité vis-à-vis des Indiens, la responsabilité du ministre, et la direction à prendre. À l'heure actuelle, selon la loi, le ministre a une responsabilité de confiance non seulement pour les Indiens en général mais dans une certaine mesure pour les individus, et pas seulement la collectivité. Avec cette législation, nous sommes en train d'évoluer d'une situation où le ministre a une responsabilité de confiance, à une situation où la tribu déciderait d'opter pour la législation et de devenir responsable. Comme je le disais tout à l'heure, je n'ai pas encore pensé à toutes les implications possibles, mais il me semble qu'il faut bien reconnaître qu'un gouvernement a des responsabilités bien différentes de celles d'une société privée, vis à vis du Parlement de ce pays. Je n'entends pas par là dégrader le concept de gouvernement tribal en faisant des comparaisons, mais si on prend l'exemple d'autres institutions tout à fait indépendantes du Gouvernement du Canada, elles doivent quand même rendre des comptes par l'intermédiaire du ministre auprès du Parlement, ce que les compagnies privées n'ont pas à faire. Je ne veux pas entrer dans les détails mais je crois que vous voyez où j'essaie d'en venir.

[Texte]

**The Chairman:** Fine. I think that is a sufficient answer.

We have gone far beyond the time that we set; I am sorry, but we had a lot of questions. I would like to say the same thing as I did to the Department of National Defence: in preparing our report we would like to be free to call you and your officials to get some specific information that we need, because we certainly are going to deal with the question of Indians and native people and their employment problems. We have had a lot of evidence and we feel an obligation to deal with that. So, thank you very much.

**Mr. Tait:** Please do call us.

**Mr. Chatain:** I wonder, Mr. Chairman, if I could just make one last comment, if not a plea?

**The Chairman:** Okay.

**Mr. Chatain:** Pure economic development is very difficult with the natives because of the starting point, so we always like to talk in terms of socio-economic development, a continuing of the social, on one extreme, and the economic at the other. It also means dependency and self-reliance. Now, our problems are the starting points. To be able to benefit from these opportunities there is a requirement and a heavy requirement for what I call social capital—funds at the front end—call it transportation, call it counselling, call it training, whatever, to be able to benefit from these opportunities; otherwise they will miss the boat and in some cases it will be extremely serious, genocide even.

**The Chairman:** Thank you.

The meeting stands adjourned.

## AFTERNOON SESSION

• 1539

**The Chairman:** I will call the task force to order. This afternoon we have officials from the Department of Finance. We have with us Mr. Rubinoﬀ, the Senior Assistant Deputy Minister. Mr. Rubinoﬀ, afterwards I would ask you to introduce the others who are with you.

• 1540

Just to give a brief introduction, we have been holding hearings for approximately one year now with respect of the mismatches or the imbalances in the labour market; relatively high unemployment side by side with developing and in some cases critical skill shortages. In dealing with that problem we have been re-examining manpower laws, policies and programs, especially with respect to training, re-training and mobility. The reason we invited you, is that many people have said that you cannot properly plan technical training and education unless we have better forecasting systems. We have heard quite a bit of evidence, a good amount of evidence on

[Traduction]

**Le président:** Je vous remercie. Cela me semble être une réponse suffisante.

Nous avons dépassé de beaucoup le temps que nous nous étions alloués et j'en suis désolé mais il y avait beaucoup de questions. J'aimerais dire la même chose que j'ai dite au Ministère de la Défense Nationale: lorsque nous rédigerons notre rapport, nous voudrions pouvoir faire appel à vous et à vos cadres si nous avons besoin d'informations spécifiques, parce que nous allons certainement aborder la question des Indiens, des autochtones et de leurs problèmes d'emploi. Nous avons beaucoup de témoignages et nous nous devons d'en parler. Je vous remercie beaucoup.

**Mr. Tait:** Appelez-nous quand vous en aurez besoin.

**Mr. Chatain:** Monsieur le président, j'aimerais faire un dernier commentaire, pour ne pas dire un plaidoyer?

**Le président:** D'accord.

**Mr. Chatain:** Il est toujours très difficile de parler de développement économique pur et simple avec les autochtones à cause du point de départ et c'est pourquoi nous sommes toujours en train de parler de développement socio-économique, d'une sorte de processus continu avec le social à un bout et l'économique à l'autre. Mais cela veut dire aussi dépendance et auto-suffisance. Nos problèmes, ce sont les points de départ. Pour pouvoir profiter des occasions qui leur sont offertes les Indiens doivent avoir ce que j'appellerais un capital social; appelez cela transports, appelez cela orientation professionnelle, appelez-le formation, appelez-le ce que vous voulez, mais ils ont besoin de cela, et du financement y afférant, pour pouvoir profiter des occasions qu'on leur offre. Sinon ils risquent de manquer le bateau et dans certains cas on pourra même parler de génocide tellement la situation sera grave.

**Le président:** Je vous remercie.

La séance est levée.

## SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

**Le président:** A l'ordre. Cet après-midi, nous recevons des représentants du ministère des Finances. Nous avons avec nous M. Rubinoﬀ qui est sous-ministre adjoint principal. Monsieur Rubinoﬀ, je vous demanderai après de présenter ceux qui vous accompagnent.

Pour vous donner une courte introduction, je précise que nous tenons des audiences publiques depuis près d'un an, au sujet des déséquilibres du marché de la main-d'œuvre ou de son inadaptation à l'offre. Il arrive qu'on ait en même temps un taux de chômage relativement élevé et des pénuries de main-d'œuvre spécialisée naissantes ou chroniques. Afin de pouvoir traiter ce problème, nous avons réexaminé les lois et politiques concernant la main-d'œuvre, surtout à l'égard de sa formation, de son recyclage et de sa mobilité. Si nous vous avons invité à comparaître, c'est parce que de nombreuses personnes nous ont dit qu'il était impossible de bien planifier



**[Text]**

that, both here and in Europe. Some people say it is impossible to forecast the way some would wish, others say that you can improve it. When we were in Washington, we talked with the American officials there; they are setting up a committee to improve their forecasting. In any case we would like to hear what you have to say about that. The people in education say, we do not know what the phase in and phase out because the forecasting is not good enough, and the dissemination of information is not.

The other thing that has been told to us is, how can we plan our training and our manpower needs if we do not know what the policy of the government will be with respect to expanding certain industries; is the economy going to expand, is it going to—in other words, what is the use of training people if we do not know really what is going to happen to the economy, if you do not know the industrial policy of the government. We were going to deal with that with Trade and Commerce, but these are some of the issues in a general way that we thought we would like to ask Finance about. The members will have individual questions.

With me today I have David Orlikow, member of Parliament for Winnipeg North Bruce Lonsdale, member of Parliament from Timiskaming in Northern Ontario; Jim Hawkes, member of Parliament from Calgary West, and his party's we chief critic in this area. We also have with us some of our research and administrative staff. I see you have prepared a paper to present to us. I do not know if you want to read it or just leave it to us, or just speak to it briefly. Perhaps you could introduce the others with you and then give us whatever introductory remarks you might have. Thank you very much.

**Mr. A. S. Rubinoff (Senior Assistant Deputy Minister, Department of Finance):** First of all, my colleagues; on my immediate right, Scott Clark, who is the Director of the Long Range and Structural Analysis Division in the Department of Finance, who was deeply involved in the preparation of one of the documents, "Medium Term Prospects of the Canadian Economy", which has been tabled; to his right, Tim Morris, Assistant Director, Tax Legislation Division in the Tax Policy Branch; Dan McIntosh to his right, an officer in the same Branch; to his right Archie Boyd and Rick Smith, both gentlemen from our Social Policy Division in the department.

We have tabled, Mr. Chairman, documents all of which have been available for some time, but which perhaps in one place might be of some use to members of the committee.

**The Chairman:** Mr. Rubinoff, I forgot to mention, and I promised I would, that if there is a period in answering questions, or things that you want to say to us that you felt would be better said informally off the record, we are ready to do that. We thought we would start, though, with matters that

**[Translation]**

l'éducation et la formation technique en l'absence de systèmes de prévisions meilleures. De nombreuses personnes nous ont fait part de leurs témoignages dans ce sens, tant ici qu'en Europe. Certains affirment qu'il est impossible de prévoir de manière désirable; d'autres disent qu'il est possible de faire mieux. Lors de notre visite à Washington, nous avons parlé avec des fonctionnaires américains; aux États-Unis, on est en train d'organiser un comité qui sera chargé de voir à l'amélioration du système de prévisions. Les experts en éducation nous disent qu'on ne connaît pas les périodes de croissance et de ralentissement de l'économie parce qu'on ne peut pas se fier aux prévisions et parce que la diffusion de l'information se fait mal.

On nous a par ailleurs fait remarquer qu'il est difficile de planifier nos besoins en main-d'œuvre et en cours si nous ignorons quelle va être la politique du gouvernement à l'égard de l'expansion de certaines industries; l'économie va-t-elle prendre de l'expansion? En d'autres termes, à quoi bon former de la main-d'œuvre quand nous ne savons pas ce qui va arriver à l'économie, quand nous ne connaissons pas la politique industrielle du gouvernement. Nous nous proposons d'examiner ces questions avec les représentants du ministère de l'Industrie et du Commerce, mais nous voudrions aussi interroger de manière générale, les collaborateurs du ministère des Finances au sujet de ces questions et d'autres. Les membres du comité auront aussi des questions particulières à poser.

J'ai avec moi, aujourd'hui, M. David Orlikow, député de Winnipeg-Nord; M. Bruce Lonsdale, député de Timiskaming dans le nord de l'Ontario, M. Jim Hawkes, député de Calgary-Ouest qui est aussi le principal critique de son parti dans ce domaine. Nous avons également avec nous certains membres du personnel des services de l'administration et de la recherche. Je vois que vous avez préparé un document à notre intention. J'ignore si vous avez l'intention de le lire, de simplement nous le remettre ou encore d'en parler brièvement. Peut-être pourriez-vous présenter ceux qui vous accompagnent puis nous faire vos remarques d'introduction. Merci beaucoup.

**M. A. S. Rubinoff (sous-ministre adjoint, ministère des Finances):** D'abord, à mon extrême droite, nous avons M. Scott Clark, directeur de la Division de l'analyse structurelle à long terme du ministère des Finances qui a activement participé à la préparation de l'un des documents déposés soit *Les perspectives à moyen terme de l'économie canadienne*; à sa droite, M. Tim Morris, directeur adjoint de la Division de la législation sur la politique de l'impôt; à sa droite, M. Dan McIntosh, fonctionnaire de cette même division; à sa droite MM. Archie Boyd et Rick Smith, qui travaillent tous deux dans notre Division de la politique sociale.

Nous avons déposé, monsieur le président, des documents qu'on peut se procurer déjà depuis quelque temps, mais qui regroupés, pourraient être d'une certaine utilité aux membres de ce comité.

**Le président:** Monsieur Rubinoff, j'ai oublié de mentionner—et j'avais promis de le faire—que, si au cours de vos réponses, il y a des choses que vous préférez ne pas dire de manière officielle, nous sommes disposés à vous le permettre. Nous avons pensé commencer cependant par traiter les ques-

[Texte]

we could put on the record. Then we will end that phase and maybe we can go onto another phase.

**Mr. Rubinoff:** Well, if need be. I will try to answer everything that I possibly can, Mr. Chairman.

**The Chairman:** Mr. MacEachen mentioned that to me after I had heard from your office.

• 1545

**Mr. Rubinoff:** Well, the documents have been put before you merely for reference: The Medium-Term Prospects of the Canadian Economy, which was put out last fall, covering the period 1980-1985 of the budget; a document on Participation Rate and Labour Force Growth in Canada, one of the elements in attempting to forecast the growth of the economy; Recent Changes in Patterns of Productivity Growth in Canada put out last year again by the Department of Finance, the other major element in assessing the growth prospects; two documents on the so-called tax expenditure account which has a listing basically of all tax measures and some indication as to their cost. That bears on part of the request that we had received, Mr. Chairman, to discuss certain elements of the tax system that might pertain to this particular problem. We have also prepared a short summary paper which, I believe all the members have, that perhaps I might rather quickly run through. I would not propose to read the entire document.

The short note begins by referring to the medium-term document that was put forward last October and reminds us that at that time we had concluded that in the first half of the nineteen eighties, Canada would have real growth which would be low by historical standards; unemployment rates which by historical standards were high; and high but gradually declining rates of inflation. The document had identified certain areas of risk, that is to say the risk in being wrong by way of the forecast, and then goes on to indicate that things had turned out somewhat differently since last October. The economy has grown much more rapidly than had been anticipated, but so has the rate of inflation. Accordingly, we are now in a position where for 1981 we are looking for a higher rate of growth for the year as a whole than had been foreseen for 1981, back last October. Unemployment rates are considerably below what had been anticipated. On the other hand the inflation rate is somewhat higher.

Notwithstanding these divergences in short-term developments, it is the view that the impact over the medium term would not be all that different from what had been foreseen, although we note that the particular prospect noted was a suggestive one. This is always the case with respect to these types of forecast, and Mr. Clark would be able to comment on that shortly. We go on to say that we will expect for the first half of this decade growth again, as had been expected last fall, to be lower than average relative to history, unemploy-

[Traduction]

tions qui peuvent figurer au compte rendu. Nous pourrions peut-être passer ensuite à l'autre partie.

**M. Rubinoff:** Soit, si cela s'avère nécessaire. Je vais essayer de répondre dans la mesure du possible à tout, monsieur le président.

**Le président:** C'est M. MacEachen qui me l'a dit après que nous nous fûmes mis en rapport avec votre bureau.

**M. Rubinoff:** Bien. Voici les documents qui ont été déposés à des fins de consultation: *Les perspectives à moyen terme de l'économie canadienne* qui a été publié l'automne dernier porte sur l'exercice budgétaire allant de 1980 à 1985; *Croissance du taux d'activité et de la population active au Canada*, un des facteurs considérés pour prévoir la croissance économique; *Changements récents dans le profil de croissance de la productivité au Canada* publié également l'année dernière par le ministère des Finances et qui traite de l'autre élément important servant à évaluer les perspectives de croissance; deux documents sur ce qu'on appelle compte des dépenses fiscales, qui recense pratiquement toutes les mesures fiscales et donne une idée de leur coût. On nous a demandé, monsieur le président, de parler de certains éléments du régime fiscal ayant trait à ce problème particulier et ces documents s'y rapportent en partie. Nous avons également préparé un document récapitulatif succinct qui, je crois, a été remis à tous les membres et que je pourrais peut-être parcourir avec vous rapidement. Je ne propose pas de le lire en entier.

Ce sommaire parle tout d'abord du document à moyen terme publié au mois d'octobre dernier et nous rappelle que nous avions prévu à ce moment-là qu'au cours des cinq premières années de la décennie de 1980, le Canada jouirait d'une croissance économique qui serait inférieure à tous les résultats antérieurs, que le taux de chômage—toujours par rapport aux résultats antérieurs—serait élevé et que le taux d'inflation baisserait mais qu'il resterait élevé. On définit dans ce document certaines sphères de risque, c'est-à-dire certains risques d'erreurs. Ce document précise ensuite que les choses ont tourné un peu autrement depuis le mois d'octobre dernier. L'économie a connu une croissance beaucoup plus rapide que prévu et le taux d'inflation aussi. Par conséquent, nous sommes maintenant en mesure de prédire que le taux de croissance économique pendant toute cette année sera plus élevé que les prévisions pour 1981 faites au mois d'octobre dernier ne l'indiquaient. Le taux de chômage est bien inférieur à ce qui avait été prévu. D'autre part, le taux d'inflation est quelque peu plus élevé.

Bien que la situation à court terme ait évolué différemment de ce qui avait été prévu, nous estimons que les résultats à moyen terme différeront peu des prévisions mais nous devons préciser que ces conjectures n'ont pas été présentées comme des prévisions à caractère définitif. Il est toujours ainsi pour ce genre de prévisions et M. Clark pourrait nous en parler tout à l'heure. Nous répétons que nous nous attendons à ce que, au cours de la première partie de cette décennie, la croissance économique fléchisse par rapport à l'an passé, que le chômage



## [Text]

ment to be higher, and inflation again to remain high but to be reduced steadily.

We go on and identify some of the risks that one runs in attempting to make some kind of an assessment: uncertainty in the international oil market, uncertainty as to the developments in major trading partners, United States, Europe, Japan, and prospects for domestic inflation. Then we go on and indicate why these particular risks take place.

• 1550

We go on and make some comments respecting the Income Tax Act, noting a number of measures—I believe there are about a dozen—that we could identify as having some impact on training and the like. These include certain educational types of tax expenditures and a number of directly employment-related provisions, including such things as the employment expense deduction, the child-care expense deduction, moving expenses, exemptions for certain amounts of overseas employment income, non-taxability of certain employee loans and other benefits, certain non-taxable expenses allowed for special work situations, and finally, the employment tax credit, which expired, I understand, with March 31 of this year.

We go on and identify in paragraph 12, generally, that tax expenditures are a substitute for spending, although there are different characteristics, which we would be very happy to go into, which suggest, depending on the type of program, a tax expenditure may be better or it may be worse than a direct expenditure.

Finally, Mr. Chairman, some remarks on the relationship of labour-market policy to economic policy. Clearly, to the extent that it reduces the frictions, improves balances within the labour market, improves productivity and the like—and clearly it adds to potential growth—would tend to reduce employment and cost pressures and hence inflation. We indicate that some of the limitations, I suppose, to policy deal with the lead time taken to train people, and finally the fact that a good deal of co-operation between different levels of government is required, of course, because of the different jurisdictions.

I think, Mr. Chairman, that would summarize the presentation. We would be happy to respond to any questions relating to clarification and development.

**The Chairman:** This is a good list of tax measures which relate to training and employment. I wanted to ask you right away whether you had a list of tax measures, if any, which are incentives for expanding in certain industries or which are dis-incentives for discouraging certain industries. Is the government trying to encourage through the tax system the growth of certain industries which would require, in turn, specific training for those industries?

## [Translation]

augmente et de nouveau que l'inflation demeure élevée mais qu'elle diminue de façon constante.

Nous déterminons certains éléments qui peuvent nous faire commettre des erreurs en faisant ce genre d'évaluation. Il s'agit de l'incertitude du marché pétrolier international, de l'incertitude de l'évolution économique de nos principaux partenaires commerciaux soit les États-Unis, l'Europe, le Japon, ainsi que les perspectives de l'inflation à l'échelle nationale. Puis, nous indiquons pourquoi ces risques particuliers se concrétisent.

Nous faisons ensuite des remarques au sujet de la Loi de l'impôt sur le revenu et nous relevons un certain nombre de mesures, une douzaine, je crois, qui, d'après nous, ont des répercussions sur la formation de la main-d'œuvre et autres choses du genre. Ces mesures comprennent certaines catégories de dépenses fiscales pour l'éducation et un certain nombre de dispositions se rapportant directement à l'emploi, telles que les déductions pour dépenses relatives à un emploi, pour frais de garde d'enfants, pour déménagement, les exemptions concernant certaines tranches de revenu provenant d'un emploi exercé à l'étranger, la non-imposition de certains prêts aux employés et autres avantages, certaines dépenses non imposables admises pour certaines conditions de travail spéciales et finalement, le crédit d'impôt à l'emploi, crédit qui, je crois, se termine le 31 mars de cette année.

Nous constatons au paragraphe 12 que les dépenses fiscales remplacent, en général, les dépenses faites à même les deniers publics quoique leurs caractéristiques respectives diffèrent et nous serions heureux d'en discuter. Ainsi, selon le type de programme une dépense fiscale est préférable ou non à une dépense directe.

Enfin, monsieur le président, ce document comporte certaines notes sur le lien entre la politique du marché de la main-d'œuvre et la politique économique. Evidemment, dans la mesure où la politique économique contribue à réduire les frictions, où elle améliore l'équilibre du marché de la main-d'œuvre, et où elle accroît la productivité et autres choses du genre, elle augmente le potentiel de la croissance économique et a tendance à réduire le chômage et les pressions des coûts et par voie de conséquence, l'inflation. Nous indiquons les limites de la politique comme les congés de formation et enfin, nous précisons qu'il est nécessaire d'instaurer une grande collaboration entre les divers paliers de gouvernement, à cause de différentes juridictions.

Je crois, monsieur le président, avoir fait le tour de ce document. Nous nous ferons un plaisir de répondre à toute question afin d'explicitier ou de développer ces points.

**Le président:** C'est là une bonne liste des mesures fiscales relatives à l'emploi et à la formation. Je voudrais, pour commencer, vous demander si vous auriez, le cas échéant, une liste des mesures propres d'une part à favoriser l'expansion de certaines industries particulières et susceptibles, d'autre part de décourager d'autres industries. Est-ce que le gouvernement essaie, par le biais du régime fiscal, de favoriser l'expansion de certaines industries, mesure qui, en contrepartie, demanderait

[Texte]

**Mr. Rubinoff:** We do have available, Mr. Chairman, two documents: the original tax expenditure document in December 1979, and then an update in December 1980. They list approximately all of the tax expenditures in the country. We picked out from these two documents those that were specifically related to employment training. We could, subsequent to this meeting, make available a particular listing of incentives as they affect particular types of industries, if that would be of some use to the committee. It would take a little while to comb through the listing as such.

**The Chairman:** I think it would be helpful but I would not expect you to do it unless it was a major factor. In other words, I do not know; I am not that familiar with tax policy. I do not know whether we have something, for example, that would encourage the aircraft industry or the chemical industry as opposed to . . .

**Mr. Rubinoff:** I see.

• 1555

**The Chairman:** . . . the motor vehicle industry.

**Mr. Rubinoff:** I might ask Mr. Morris to comment on it. Offhand, the most striking example, of course, is the petroleum industry, where there is a different sort of tax regime and that does, in one way or another, affect the level of activity. But perhaps Mr. Morris may want to offer some comments.

**The Chairman:** Sure.

**Mr. T. C. Morris (Assistant Director, Tax Policy, Legislation Division, Department of Finance):** There are no very specific ones—leaving aside the petroleum industry for the time being. There are some broad classifications of industry that the tax law provides incentives towards, but they are very broad, such as Canadian manufacturing and processing industries, which are eligible for a lower tax rate than service industries or the primary industries, but within Canadian manufacturing and processing industries are the chemical industries and the whole array of industry. There are incentives that may be of greater benefit to peculiar types of industries: there are a range of incentives for Canadian research and development work, and I imagine that that falls more heavily on certain industries than on others, so that may possibly be some indication of an area.

But in terms of particular types of industries that, in contrast with others, enjoy a clear advantage, I can only answer manufacturing and processing industries, small business generally, in particular manufacturing and processing small business, and layered over all of that, these research and development incentives.

[Traduction]

la création d'un programme de formation spécial pour ces industries?

**M. Rubinoff:** Nous disposons, monsieur le président, de deux documents: le document original datant de décembre 1971 sur les dépenses fiscales et sa mise à jour datant du mois de décembre 1980. Ces documents recensent à peu près toutes les dépenses fiscales de notre pays. Nous avons choisi, dans ces deux documents, les dépenses fiscales concernant la formation professionnelle à proprement parler. Après cette réunion, nous pourrions fournir une liste spécifique des stimulants fiscaux qui se rapportent à des genres particuliers d'industries si le comité estime que cela peut être utile. Il serait un peu long de passer en revue la liste générale.

**Le président:** Je crois que ce serait utile, mais je ne m'étends pas à ce que vous le fassiez sauf si cela constitue un facteur important. En d'autres termes, je ne sais pas parce que je ne suis pas tellement au courant de la politique fiscale. J'ignore, par exemple, s'il existe des mesures visant à encourager l'industrie aéronautique ou l'industrie chimique alors qu'il . . .

**M. Rubinoff:** Je vois.

**Le président:** . . . l'industrie de l'automobile.

**M. Rubinoff:** Je pourrais demander à M. Morris de commenter cela. A première vue, c'est le secteur de l'industrie pétrolière qui constitue, bien entendu, l'exemple le plus frappant; on y applique un régime fiscal différent ce qui se répercute sur le niveau d'activité de cette industrie. Peut-être M. Morris voudrait-il nous dire ce qu'il en pense?

**Le président:** Certainement.

**M. T. C. Morris (directeur adjoint de la Division de la législation sur la politique de l'impôt):** Si on laisse de côté pour le moment l'industrie pétrolière, il n'y en a pas de très spécifiques. La loi prévoit d'accorder des stimulants fiscaux à certaines grandes catégories de l'industrie mais elles sont très vastes. Ainsi, les industries canadiennes de fabrication et de transformation sont moins imposables que les industries de services ou les industries primaires. C'est dans cette catégorie des industries canadiennes de fabrication et de transformation qu'entrent les industries chimiques ainsi que toute une gamme d'industries.

Certains stimulants sont plus avantageux pour certains types d'industries que pour d'autres: il existe des stimulants pour les travaux canadiens de recherche et de développement; je suppose que cela s'applique plus à certaines industries qu'à d'autres ce qui pourrait indiquer l'existence de domaines particuliers en la matière. Mais pour ce qui est des industries particulières qui jouissent d'avantages fiscaux plus importants que d'autres, je vois uniquement les industries de fabrication et de transformation, les petites entreprises en général et notamment celles du domaine de la fabrication et de la transformation et surtout, la recherche et le développement.



[Text]

**The Chairman:** What about tax incentives that would be the counterpart of what DREE is trying to do, incentives . . .

**Mr. Morris:** Regional?

**The Chairman:** . . . yes—to locate in regions, in designated regions, through the tax system?

**Mr. Morris:** We have incentives of that sort. The investment tax credit, which applies generally to manufacturing and processing industry, is regionalized in the sense that it is greater in areas of higher unemployment. What are the rates there? They are 10—7, 10 and 20, I think?

**Mr. Daniel McIntosh (Tax Policy Officer, Tax Policy Legislation Division, Department of Finance):** Seven, 10 and 20, that is right.

**Mr. Morris:** They are 10 and 20, depending upon region, basically based on Regional Development Incentives Act regions. Then more recently, in the October 28th budget, in conjunction with DREE, a program was instituted of a sort of super investment tax credit at a 50 per cent rate for investment in eligible manufacturing and processing equipment in certain designated areas of low income and high unemployment, covering, I believe, about 5 per cent of the workforce.

**The Chairman:** I may be now asking a question that would be of the type you would like to discuss at the end of the meeting. I was going to ask you, at some stage of the meeting, to what extent you think these different tax credits and exemptions—I have in mind the employment tax credit—have met the goal they were set out to achieve. That is an evaluation, really, of it, or even to what extent has it been used by industry? How many people are actually filing under that? In our hearings we have had criticism of this type of measure, we have had employers who say that they do not even bother using it, it is not worth it, and so on. Would you rather discuss—?

**Mr. Rubinoff:** I think we would be happy to answer this kind of question now.

**The Chairman:** Fine.

**Mr. Rubinoff:** As to the evaluation . . .

**The Chairman:** Let us take the employment tax credit.

**Mr. Rubinoff:** The employment tax credit, I suppose—Tim, are you . . .

**Mr. Morris:** I am not familiar with . . .

**Mr. Rubinoff:** . . . Familiar enough with it to talk about the numbers?

**Mr. Morris:** . . . what the numbers have been.

**The Chairman:** I do not expect an exact answer to that, but a general ballpark . . .

[Translation]

**Le président:** Que diriez-vous de stimulants fiscaux qui seraient la contrepartie des mesures du MEER, des stimulants . . .

**M. Morris:** Régionaux?

**Le président:** . . . oui, des stimulants qui encourageraient les industriels à s'installer dans des régions particulières, dans des régions désignées?

**M. Morris:** Il existe des stimulants de ce type. Le crédit d'impôt à l'investissement qui s'adresse généralement au secteur des industries de fabrication et de transformation a un caractère régional dans la mesure où il est plus important dans les régions où le chômage est plus élevé. Quels sont les taux? Ils sont de 10 . . . 7, 10 et 20, je crois.

**M. Daniel McIntosh (agent à la politique fiscale, Division de la législation sur la politique de l'impôt du ministère des Finances):** Sept, 10 et 20, c'est exact.

**M. Morris:** Le taux est de 10 ou 20, selon la région concernée, région qui correspond en général à celles qui ont été délimitées par la loi sur les subventions au développement régional. Puis, plus récemment dans le budget du 28 octobre, un programme a été créé de concert avec le MEER, programme prévoyant une sorte de super-crédit d'impôt à l'investissement de 50 p. 100 sur l'achat de certains biens d'équipement devant servir à la production et à la transformation de produits dans des régions désignées où les revenus sont faibles et le chômage élevé, ce qui touche—je crois—à peu près 5 à 100 de la main-d'œuvre.

**Le président:** Je vais maintenant vous poser une question dont la réponse ferait peut-être partie de celles dont vous préféreriez parler à la fin de la réunion. Je comptais vous demander, dans le courant de la réunion, dans quelle mesure ces divers crédits d'impôt et ces exemptions fiscales—et j'ai pensé au crédit d'impôt à l'emploi—ont atteint l'objectif qu'on avait fixé. Il s'agit donc maintenant d'évaluer ces mesures. Autre question, dans quelle mesure l'industrie en a-t-elle profité? Combien de personnes ont-elles fait une demande à cet égard? Lors de nos réunions, nous avons entendu des critiques contre ce genre de mesures et nous avons entendu des employeurs nous dire qu'ils ne se donnent pas le mal de s'en prévaloir, que cela n'en vaut pas la peine et ainsi de suite. Préférez-vous en discuter . . . ?

**M. Rubinoff:** Nous serions heureux, je pense, de répondre à cette question maintenant.

**Le président:** Bien.

**M. Rubinoff:** Pour ce qui est de l'évaluation . . .

**Le président:** Prenez le crédit d'impôt à l'emploi.

**M. Rubinoff:** Le crédit d'impôt à l'emploi, je le suppose, . . . Tim êtes-vous . . .

**M. Morris:** Je ne suis pas assez versé dans . . .

**M. Rubinoff:** Pas assez versé dans le sujet pour citer des chiffres?

**M. Morris:** . . . pour dire ce que les chiffres ont été.

**Le président:** Je ne m'attends pas à une réponse exacte, mais à un aperçu . . .

[Texte]

**Mr. R. D. Smith (Social and Manpower Policy Analyst, Social Policy Division, Department of Finance):** Mr. Chairman, if I could address that, the employment tax credit has been around for about three years, and over that period approximately 110,000 jobs were subsidized. You asked if the program has achieved its objective: It was slow in getting under way, there is no question about that. When the program was first introduced, a number of about 50,000 jobs per year subsidized was set as a target. We knew when the program was introduced that this was a new way of trying to create employment and it was an experimental program; however, it did fall well short of its first year target. If I recall, about 17,000 jobs were subsidized in the first year. In the second year it did much better, and it actually achieved its target; about 50,000 jobs were subsidized. It was subsequently extended for a further year and we are still receiving information on the program, but in the order of about 41,000 or 42,000 jobs will have been subsidized in the third year. So in terms of meeting the target, in the three-year period, we had hoped for 150,000, we got about 110,000. So it did not quite live up to our expectations that way. Now that is in terms of jobs subsidized, and there is a difference between jobs subsidized and jobs created, and that is the program administrators, the Department of Employment and Immigration, have the responsibility for evaluating that aspect of the program. We know from international experience, about 20 to 30 per cent of the jobs subsidized become jobs created during the period of subsidy. So that was our estimate going in and that is the one we are still using in terms of the net job creation potential of the program.

• 1600

**The Chairman:** Have you made any assessment as to whether you think this approach to creation of jobs is more effective than direct grants from departments such as DREE and Industry, Trade and Commerce. Has anybody tried to evaluate that?

**Mr. R. Smith:** There has been a recent attempt to do that. I know it is a subject that the Dodge Task Force is examining for Mr. Axworthy, and there appear to be quite substantial differences...

**The Chairman:** We will have to make a decision on it too.

**Mr. R. Smith:** Yes... in terms of the job creation potential of the different ways of creating jobs. I think—now this is personal opinion—the direct grant approach is probably the best way to go right now. You are able to exercise more control over the type of activity that you are willing to undertake and that is a benefit when you are in a job creation program.

**Mr. Rubinoff:** I might note, Mr. Chairman—and I stand to be corrected by any of my colleagues who know more about this than I do—that in fact the employment tax credit is very

[Traduction]

**M. R. D. Smith (analyste des politiques sociale et de main-d'œuvre, Division de la politique sociale du ministère des Finances):** Monsieur le président, je pourrais vous renseigner. Le crédit d'impôt à l'emploi existe depuis environ trois ans et, au cours de cette période, il a permis de subventionner environ 100,000 emplois. Vous demandez si le programme a atteint ses objectifs. Nul doute que le démarrage a été lent. Au moment du lancement, on s'était fixé, comme objectif, de subventionner environ 50,000 emplois. Nous savions quand le programme a été lancé que c'était une nouvelle manière d'essayer de créer des emplois et que c'était un programme expérimental; toutefois, il est loin d'avoir atteint l'objectif qu'on lui avait fixé pour la première année. Si je me souviens bien, environ 17,000 emplois ont été subventionnés la première année. La deuxième année, les résultats ont été bien meilleurs et le programme a effectivement atteint son objectif; environ 50,000 emplois furent subventionnés. Le programme fut ensuite prolongé d'une autre année et nous continuons à recevoir de l'information. Au cours de la troisième année, entre 41,000 et 42,000 emplois auront été subventionnés. Par rapport à l'objectif que nous nous étions fixés sur une période de trois ans, nous aurons subventionné environ 110,000 emplois sur les 150,000 escomptés. Sur ce plan, ce programme n'a donc pas tout à fait réalisé nos espoirs. Nous parlons ici d'emplois que nous avons subventionnés, et il y a une différence entre ces derniers et les emplois créés. Ce sont les administrateurs du programme du ministère de l'Emploi et de l'immigration qui sont chargés d'évaluer cet aspect du programme. Notre expérience internationale nous a enseigné qu'environ 20 à 30 p. 100 des emplois qui sont subventionnés deviennent des emplois permanents au cours de la période de subvention. C'est le pourcentage que nous escomptions atteindre lorsque nous avons mis ce programme en œuvre et c'est toujours d'après lui que nous évaluons l'efficacité du programme sur le plan de la création d'emplois.

**Le président:** Avez-vous fait aucune évaluation pour déterminer si cette méthode de création d'emplois est plus efficace que les octrois directs de fonds qu'accordent des ministères comme le MEER ou le ministère de l'Industrie et du Commerce. Quelqu'un a-t-il essayé d'évaluer cela?

**M. R. Smith:** On a tenté récemment de le faire. Je sais que c'est un sujet que le groupe de travail Dodge est en train d'examiner pour le compte de M. Axworthy et il semble y avoir des différences plutôt sensibles...

**Le président:** Nous allons nous aussi devoir prendre une décision à ce sujet.

**M. R. Smith:** Oui... quand au potentiel de création d'emplois des différentes méthodes, je crois—et c'est mon opinion personnelle—que les octrois directs de fonds constituent présentement la meilleure méthode. Elle permet aussi d'exercer un plus grand contrôle sur le genre d'activité que l'on veut entreprendre, ce qui est avantageux dans le cas d'un programme de création d'emplois.

**M. Rubinoff:** Je souligne, monsieur le président, et je demande à quiconque de mes collègues connaît la question de me corriger, que le crédit d'impôt à l'emploi ressemble beau-



[Text]

much like a grant program in terms of its structure. The delivery system is by way of a tax credit, but I believe, and do correct me if I am wrong, the ability to qualify for it would require very much the same kinds of characteristics as would a grant program, and it is simply being delivered through the tax system rather than by way of a cheque. I do not know whether that statement is correct or not.

**Mr. Hawkes:** But that affects eligibility: if you do not pay tax then there is no way it will work; whereas a grant can be delivered to a non-tax paying private sector whatever. So there is a very fundamental...

**Mr. Rubinoff:** Yes, you are quite right.

**The Chairman:** Of course, what has been told to us over and over again and during our public hearings by business associations and employer groups and so on, is that we have too many stop-start types of programs and that companies almost have to keep somebody full time to keep up with the different government announcements on what is available to them, and the smaller firms cannot do that. I guess the bigger firms can, but they do not like to do it too much either. They recommended that we try to simplify our programs into comprehensive ones and of course we are trying to assess whether or not that is better done through the tax system. It would be simple: Instead of having many, many types of exemptions, you would have one or two types and then you would not have all these programs under DREE, under Employment and Immigration, under Secretary of State, under God knows what. Has your department made any assessment about that; about the fact that this general citizen or company, in attempting to create employment, is bewildered and befuddled by the variety of measures available and also their stop and go nature? Some of them even change their name from year to year, I believe. There are opportunities for Youth, summer student Programs... It is hard for us in Parliament, where we deal with this, to keep up with them all and I can understand the small businessman being a bit confused.

• 1605

**Mr. Rubinoff:** I might perhaps in response start this, though I suspect my colleagues may want to add to it.

First, on the question of whether one delivers by a tax system rather simplified or through some complex grant system, I think I can draw your attention to... I do not know where it is in here—Tim, at some point, you may find the particular page. But dealing with the characteristics of so-called tax expenditures...

**The Chairman:** When you say—I am not used to the technical language—a tax expenditure, do you mean an exemption or a credit of some kind?

**Mr. Rubinoff:** Yes. A tax expenditure is defined as some variation from what would be a neutral tax system, to the extent one does something different with respect to a neutral

[Translation]

coup, sur le plan de la structure, à un programme d'octrois. La prestation du programme se fait par le biais d'un crédit fiscal mais, je crois, et veuillez me reprendre si je me trompe, qu'on exige en gros les mêmes conditions d'admission que dans le cas d'un programme d'octrois. La prestation se fait par l'entremise du système fiscal et non par une remise directe de fonds. Je ne suis pas certain de ce que j'avance.

**M. Hawkes:** Mais cela se répercute au niveau de l'admissibilité. Ceux qui ne paient pas d'impôt ne peuvent pas en profiter tandis que même quelqu'un, dans le secteur privé, qui n'est pas impossible peut avoir droit à un octroi. Il y a donc une... vraiment fondamentale...

**M. Rubinoff:** Oui, vous avez raison.

**Le président:** Bien entendu, des associations commerciales et des groupes d'employeurs et ainsi de suite nous ont répété maintes et maintes fois, au cours de nos audiences publiques, que trop de programmes apparaissent et disparaissent soudainement et que les sociétés sont presque obligées d'employer quelqu'un à plein temps pour se tenir au courant des communiqués gouvernementaux sur les programmes auxquels ils ont droit et que les sociétés relativement petites ne peuvent pas se le permettre. Je suppose que les plus grosses le peuvent, mais elles n'aiment pas cela non plus. On nous a recommandé d'essayer de simplifier nos programmes et nous cherchons bien entendu à établir s'il est préférable d'assurer la prestation du programme par le biais du régime fiscal. Ce serait simple. Au lieu d'avoir toute une foule de catégories d'exemptions, on n'en aurait qu'une ou deux et on n'aurait alors plus besoins de tous ces programmes organisés sous l'égide du MEER, du ministère de l'Emploi et de l'Immigration, du Secrétariat d'État et Dieu sait quoi. Votre ministère a-t-il essayé d'évaluer cela? A-t-il considéré le fait que la société ou le citoyen moyens se perdent dans la multitude de mesures disponibles qui apparaissent et disparaissent tour à tour. On va, je crois, jusqu'à changer le nom de certaines mesures chaque année. Il existe le Programme Perspectives Jeunesse et le Programme d'emploi d'été des étudiants... Il nous est difficile à nous parlementaires qui nous occupons de cela de nous tenir au courant de tout cela et je comprends que l'homme d'affaires moyen soit un peu confus.

**M. Rubinoff:** Je pourrais peut-être commencer par vous répondre bien que mes collègues souhaitent éventuellement ajouter quelque chose.

Premièrement, quant à la question de savoir s'il est préférable d'assurer la prestation du programme par l'entremise du régime fiscal simplifié ou par une formule d'octrois compliquée, je crois pouvoir vous signaler... J'ignore où cela figure, Tim. Peut-être pourriez-vous trouver cette page. Mais pour ce qui est des caractéristiques des soi-disant dépenses fiscales...

**Le président:** Je ne suis pas habitué à ce vocabulaire technique et quand vous mentionnez le terme «dépenses fiscales», voulez-vous parler d'une exemption ou d'un crédit quelconque?

**M. Rubinoff:** Oui, la dépense fiscale est une variante de ce qui serait un régime fiscal neutre et ce, parce que c'est quelque chose de différent d'un tel régime. Si tout le monde était

## [Texte]

tax system. If everyone were to pay a tax of, say, 10 per cent and one says this particular industry pays 5 per cent or 25 per cent, that difference as it were becomes a tax expenditure in the case of a lower rate and a negative tax expenditure in the case of a higher rate. That is a bit of jargon, I suppose.

**The Chairman:** That clears it up.

**Mr. Rubinoff:** It is, I guess, accepted now in the international community.

There are quite different qualities to a tax expenditure, as to a grant, and depending really on the kind of system you have would cause one to either go one route or the other.

I think it is on page 30 of this document, Mr. Chairman—the document called “Government of Canada. Tax Expenditure Account, December 1979”. If I might just summarize it, it takes up six points. It points out what the differences are. For example, a tax system delivers things as it were once a year. That is the easiest way to do it when one files returns. It is very difficult to make a delivery more frequently than that. So, once a year is good enough, and in a sense that is probably an easier way to go than setting up a new kind of administrative machinery, since the tax system machinery is there.

**Question of eligibility:** The tax system is based by and large on self-assessment. People fill out a form themselves and you want to make sure it is simple. If the eligibility criteria for a particular measure are very complicated, if one wants to target very specifically to say we have only so much money and we want to put it to go to that specific target, the criteria becomes very complex and it is very difficult for people to fill out those forms if they are going through the tax system. If it is simple like guaranteed income supplement, where we use a single income number or an old age pension where we simply have to know whether you are 65 years of age or more, then that is a simple thing to do. But if you try to target something very specifically, then quite often the tax system will not quite do it.

Another fundamental problem is dealing with control. Most spending programs are subject to some kind of expenditure control, as you well know. A tax program cannot be subject to some sort of control. People either qualify or they do not, and one cannot, halfway through the year, cut off the program if the take-up rate has been very high. So that is rather a fundamental difference.

• 1610

The question of codification: again, if people dealing with tax systems deal with a piece of law which has to be spelled out, and if there are differences in interpretation, then the courts can decide. So if you have a system that can be easily codified, then one can go that route. If it is difficult to codify, then presumably one has another type of system.

## [Traduction]

imposé à 10 p. 100, par exemple, mais qu'une industrie particulière soit imposée, elle, à 5 ou 25 p. 100, cette différence entre les taux d'imposition constitue pour ainsi dire une dépense fiscale dans le cas du taux le plus bas et une dépense fiscale négative dans le cas du pourcentage le plus élevé. C'est plutôt du jargon, j'imagine.

**Le président:** Cela explique la chose.

**M. Rubinoff:** C'est maintenant accepté dans la communauté internationale, je crois.

Une dépense fiscale de même qu'on octroi peuvent avoir différentes caractéristiques qui, selon en fait le type de régime qu'on a, vous font prendre une orientation ou l'autre.

Je crois, monsieur le président, qu'on peut trouver cela à la page 30 du document intitulé: *Gouvernement du Canada, Compte de dépenses fiscales—Décembre 1979*. En résumé, ce document relève six points. Il souligne en quoi consistent ces différences. Par exemple, la prestation d'un programme par le biais d'un régime fiscal se fait une fois l'an. C'est la méthode la plus facile puisqu'on le fait dans la déclaration. Il est très difficile, dans ce cas, de l'offrir plus fréquemment. Une fois l'an donc suffit et c'est probablement plus facile que d'établir un nouveau genre de mécanisme administratif, puisque le mécanisme du régime fiscal existe déjà.

**Question d'admissibilité:** Le régime est fondé, en général, sur le calcul d'imposition que le contribuable effectue lui-même. Il remplit lui-même le formulaire de déclaration et l'on doit donc s'assurer qu'il soit simple. Si les critères d'admissibilité à une certaine mesure fiscale sont très compliqués et si l'on veut atteindre un objectif très spécifique à partir d'une somme d'argent bien limitée et si l'on veut fixer au programme un objectif précis, les critères deviennent alors très compliqués. Dans ce cas, il devient très difficile aux gens de remplir leur formulaire d'imposition s'ils doivent se servir du système fiscal. C'est assez simple quant il s'agit, par exemple, du Supplément de revenu garanti puisqu'il suffit d'avoir un simple chiffre, celui du revenu et quand il s'agit de la pension de vieillesse, il suffit de savoir que l'intéressé a 65 ans ou plus; c'est donc facile à faire. Mais si l'on essaie d'atteindre un objectif particulier alors, souvent le système fiscal ne suffit pas à la tâche.

Par ailleurs, avec cette formule il est difficile de limiter les dépenses. Comme vous le savez, la plupart des programmes de dépenses sont assujettis à la politique d'austérité budgétaire. Mais un programme fiscal ne peut être assujetti à aucun contrôle. Soit les gens satisfont aux conditions, soit ils n'y satisfont pas et on ne peut abandonner le programme en plein milieu d'année si un très grand nombre de personnes s'en sont prévalu. C'est donc là une différence fondamentale.

La question de la rédaction: encore une fois, si les gens qui ont affaire à un système de fiscalité sont appelés à utiliser une mesure législative devant être stipulée en détails quand il survient des différences d'interprétation c'est aux tribunaux qu'il appartient de trancher. Si donc le système est facile à codifier, on peut donc choisir cette voie. Par contre, s'il est difficile à codifier, dans ce cas il faut adopter un autre type de système.



## [Text]

There are a couple of other comments on them which are mentioned as well: take-up rate. That is to say, if people feel there is some stigma attached to receiving a direct expenditure from government, they would not necessarily feel a stigma if it were in the form of a tax rebate, as it were. And the last point is simply on tax penalties. These are all comments which relate to, as we see it, the efficiency of a tax expenditure as opposed to a cash expenditure. It depends very much on the kind of program one has, to establish whether it is better to have one or the other.

I might comment on the variety of programs. Again I guess that is a matter for decision on how closely one wants to target. Clearly, if the program is very broadly based, in such a way that in a sense you have one-stop shopping, it is quite often the case that you may cover more—if one does it through the tax side—cover much more than intended, and the cost of the program becomes very much higher. So occasionally, by going through a system of more discreet, smaller-sized programs, one can target a bit better, recognizing of course that the more programs there are, the more confusing it gets.

Finally, the stop-and-go element is a very awkward decision always for ministers to make on this. To the extent that a program is put in place for a long period of time and creates that stability, it also at the same time creates an inflexibility in adapting. It is certainly the case that every program I have seen put on has been subject immediately to all sorts of comments from recipients on ways and means by which it should be improved to make it more effective, make it less discriminatory, and so on and so forth. So it is almost in the nature of things that flexibility is required to improve programs. On the other hand, if one provides the total stability sought for, over a period of years one cannot respond to changes as time goes on. So it is an enormously difficult judgement which has to be made.

Those were all the comments I . . .

**The Chairman:** Mr. Smith gave us an evaluation to a certain extent of the employment tax credit. There are a couple of others. I would just like to have your quick answer on too: the exemption for moving expenses, the one for employees at special work sites or remote locations, and the deductions for education. About the deductions for education, I would like you to tell us if after you introduced those—I am thinking of the \$50 per month deduction, the deduction of tuition fees, and registered education savings plans—was any increase noticeable as a result of those programs? In other words, the programs were designed to have more people go to university or to help them out. If you can give us an assessment I would like to know to what extent they are used and to what extent you think they are effective again in doing the jobs they are designed to do.

## [Translation]

Ce document fait également un certain nombre de remarques et il examine notamment dans quelle mesure les gens se prévalent de ce programme. Par exemple, certaines personnes pourront avoir l'impression que le fait de recevoir un octroi du gouvernement les stigmatise alors qu'ils réagiront peut-être différemment si on leur accorde un abattement fiscal. Le dernier point concerne simplement les pénalités fiscales. Tous ces points expliquent, nous semble-t-il, en quoi une dépense fiscale peut s'avérer plus efficace qu'une dépense en argent. Et c'est le genre de programme que l'on veut établir qui nous dit si l'une est préférable à l'autre. Je pourrais parler de la variété des programmes. Encore une fois, j'imagine qu'il faut décider dans quelle mesure on veut atteindre tel ou tel objectif.

Si le programme doit avoir une application très large de telle manière—si je puis m'exprimer ainsi—qu'on n'ait pas à aller frapper à plusieurs portes, il arrive très souvent qu'on puisse couvrir plus de terrain, et même beaucoup plus qu'on n'en avait l'intention, en se servant de la méthode de fiscalité, le coût du programme augmente alors beaucoup. Il arrive donc qu'on atteigne mieux un objectif spécifique en employant des programmes plus ponctuels et de moindre envergure. Mais il faut admettre que plus il existe de programmes et plus la confusion augmente.

Enfin, l'apparition de la disparition fréquente des programmes font qu'il est difficile aux ministres de prendre des décisions. Un programme établi pour une longue période crée une certaine stabilité mais il engendre du même coup un manque de souplesse et une faculté d'adaptation moins grande. Tous les programmes que j'ai vu instituer ont immédiatement été critiqués par les prestataires qui ont fait des propositions sur la manière de les améliorer, de les rendre plus efficaces, moins discriminatoires et ainsi de suite. C'est presque un pléonasme de dire qu'il faut que les programmes soient doués d'une certaine souplesse si on veut les améliorer. Mais d'un autre côté, si l'on assure la stabilité demandée il se peut, qu'à la longue, on soit incapable de s'adapter aux changements qui ont lieu au fil des ans. La décision à prendre est donc très difficile.

Ce sont là les commentaires que j'avais à formuler.

**Le président:** M. Smith vient d'évaluer, pour nous, dans une certaine mesure, le crédit d'impôt à l'emploi. Il y a quelques autres programmes au sujet desquels je voudrais bien que vous me répondiez rapidement: l'exemption pour frais de déménagement, l'exemption accordée aux personnes qui travaillent dans des lieux isolés ou sur des lieux de travail spéciaux et enfin les déductions relatives aux études. Au sujet de ces dernières, je voudrais que vous me disiez si, après leur introduction, je pense ici à la déduction mensuelle de \$50, la déduction des frais de cours, et aux régimes enregistrés d'épargne études, vous avez constaté une augmentation notable. En d'autres termes, ces programmes ont été conçus pour inciter les gens à s'inscrire dans les universités et pour leur venir en aide. Si vous pouvez nous en faire une évaluation, je voudrais savoir dans quelle mesure on s'en prévaut et dans quelle mesure vous considérez que ces programmes accomplissent efficacement ce à quoi ils sont destinés.

[Texte]

• 1615

**Mr. Morris:** The deduction for tuition fees has been in the act for 25 years or more so I really do not know to what extent it is a question of responding to that or what it would be. I think it is accepted, now, that the government is there to assist in the cost of tuition at the post-secondary level. The registered education-savings-plans legislation was put in order, effectively, to articulate in the law, what was an administrative position adopted by the department of National Revenue and what had led to some embarrassing circumstances for certain tax-payers I think caught in as to what the law was with respect to these things. It really formalizes the fact that there will be a fund, in which the earnings are accumulated tax free, and this is not unreasonable given the fact that it is not clear who will benefit from the earnings in those funds on ultimate withdrawal. The fifty-dollar per-month education deduction was introduced more recently.

**Mr. McIntosh:** Since tax reform; since 1972.

**Mr. Morris:** It has a revenue impact of 5.1, no . . .

**Mr. McIntosh:** Of \$30 million per year for the 1980 tax year. Again there is no way of measuring how much that has encouraged individuals to attend university.

**The Chairman:** Okay, other members may want to follow up on those. But has any thought been given to extending these ones, that are related to education, to expenses related to apprenticeship, technical education of a post-secondary nature, but not necessarily in a college university, because that is one of the problems we are dealing with?

**Mr. McIntosh:** All post-secondary-education tuition fees are deductible at the moment.

**The Chairman:** I see . . .

**Mr. McIntosh:** They are deductible either by the employee, or any individual, if incurred by him, or by the employer, if the employer pays the cost of an employee attending an educational institution. So, at the moment, you can say there is considerable amount of tax relief provided for education in the taxes.

**The Chairman:** What about those two other ones I mentioned, the moving expenses deduction and expenses to work at remote sites and locations.

**Mr. Morris:** Well, the law currently allows full deduction for moving expenses provided it is a move of some distance, more than 25 miles so it is not discretionary moves. But, for job-relocation moves, the expenses are deductible by the employee who incurs those expenses to the extent they are not reimbursed to him by this employer. If the employer pays for the move, then, there is a deduction to the employer. So it ranks on an equal footing with all other business-related deductions and is better than most employment-related expenses since there is a full deduction. What, Mr. Chairman, did you mean in terms of a greater deduction?

[Traduction]

**M. Morris:** La déduction pour frais de scolarité est stipulée dans la loi depuis 25 ans ou plus; je ne sais donc pas dans quelle mesure il s'agit d'une question de réaction à cela ou à autre chose. Il est désormais admis, je crois, qu'il appartient au gouvernement de participer au financement des frais de scolarité au niveau postsecondaire. La loi sur les régimes enregistrés d'épargne études a été adoptée afin d'annoncer officiellement, dans un texte de loi, une pratique administrative du ministère du Revenu national, pratique qui avait mis dans l'embarras certains contribuables qui s'étaient fait duper par l'incertitude de la loi sur cette question. Cela officialise donc le fait qu'il existe une caisse dans laquelle on peut verser des revenus qui ne seront pas imposables et c'est tout à fait raisonnable puisqu'il n'est pas dit clairement qui va bénéficier de cet argent lors du retrait final. La déduction forfaitaire pour fins d'éducation de \$50 par mois a été introduite plus récemment.

**M. McIntosh:** Depuis la réforme fiscale de 1972.

**M. Morris:** Elle a un effet sur le revenu de 5.1, non . . .

**M. McIntosh:** De \$30 millions par an, pour l'année financière de 1980. Là encore, on ne peut évaluer dans quelle mesure cela a pu encourager les particuliers à s'inscrire dans les universités.

**Le président:** D'accord. D'autres membres souhaitent peut-être vous interroger sur le sujet. Mais a-t-on envisagé d'étendre ces exemptions relatives aux études, aux dépenses se rapportant à l'apprentissage, à l'enseignement technique de niveau postsecondaire, en un mot aux cours qui ne sont pas forcément donnés dans un collège ou une université, parce que c'est là un des problèmes que nous devons traiter?

**M. McIntosh:** Présentement, tous les frais de scolarité de l'enseignement postsecondaire sont déductibles.

**Le président:** Je vois . . .

**M. McIntosh:** Ils sont déductibles, soit par l'employé soit par tout individu qui les a acquittés, soit encore par l'employeur si c'est lui qui paie pour permettre à l'employé de suivre des cours. Ainsi, on peut dire qu'actuellement notre régime fiscal offre des abattements fiscaux considérables à l'égard de l'enseignement.

**Le président:** Qu'en est-il de ces deux autres questions que j'ai déjà mentionnées soit les déductions pour déménagement et pour les dépenses relatives à un emploi sur des lieux de travail et dans des endroits éloignés.

**M. Morris:** Eh bien, la loi permet actuellement de déduire tous les frais de déménagement, pourvu qu'il s'agisse d'un déménagement d'une certaine distance, soit plus de 25 milles; cela ne s'applique donc pas aux déménagements volontaires, mais à ceux que l'on doit faire parce qu'on ne travaille plus au même endroit. Dans ce cas, les dépenses sont déductibles par l'employé qui doit les assumer à condition que l'employeur ne les lui aie pas remboursées. Si c'est l'employeur qui paie pour le déménagement, c'est lui qui peut en déduire les frais. Cette déduction a donc le même statut que toutes les autres déductions d'affaires et elle est plus avantageuse que celles qui ont trait aux dépenses relatives à un emploi puisqu'il s'agit d'une



[Text]

**The Chairman:** Well, that . . .

**Mr. McIntosh:** Could I add something in regard to moving expenses? Although the Income Tax Act, on a literal interpretation does not allow the deduction of moving expenses incurred by an unemployed individual who is moving to a place of employment more than 25 miles away, the Department of National Revenue has been administering the act in a way that will allow those deductions to be claimed. Perhaps the reason that this has not been legislated is that it allows a discretion. In all meritorious cases that deduction will be allowed.

**The Chairman:** The one on remote worksites? Is there much claim on that one?

**Mr. Morris:** Yes. In terms of the cost of the measure it is unavailable, based on type of data that is available for the tax-expenditure account.

• 1620

Generally, in the circumstance where a person is maintaining a dwelling elsewhere, it ensures that the personal expenses paid for by his employer in order to put him up, board and lodging at a remote worksite, do not constitute a taxable benefit. So the person is not stuck with the cost of two homes.

There has been some criticism of this measure in the context of single persons since it is a condition, within the law, that one must maintain elsewhere, in order to have this nontaxable benefit, a home with dependants in it. This is something that we have been looking at and we will continue to monitor it.

**The Chairman:** Fine. That is all I have for the moment.

Mr. Hawkes.

**Mr. Hawkes:** Thank you, Mr. Chairman. What do you say about the database that is able to give me a number of \$85 million expenditure for the entire tax credit but you cannot give me a number for moving expenses?

**Mr. Morris:** I am only guessing. Possibly Mr. Smith knows more about it. But I think it has something to do with what Mr. Rubinoff referred to. The tax system is really just a plug-in for the employment tax-credit program and the numbers are probably available elsewhere from the Department of Manpower.

For the other types of things: moving expenses and so on, the only source of information is off the tax return and I do not believe they are detailed in such a way as to accumulate them easily. There is no one sitting around . . .

Taking out of other expenses: on a tax return there is a line—gross income, deductions from income, pension plan contributions—a mess of things like that and a fourth: other deductions. It is a conglomeration of many different types of expenses. I think, to date, it has been difficult to distinguish which is which and pull the numbers as easily.

[Translation]

pleine déduction. Que vouliez-vous dire, monsieur le président, en parlant d'une plus grande déduction?

**Le président:** Oui . . .

**M. McIntosh:** Pourrais-je ajouter un mot au sujet des frais de déménagement? Quoique la loi de l'impôt sur le revenu prise au pied de la lettre ne le permette pas, le ministère du Revenu national administre la loi de manière à permettre à un individu en chômage qui déménage dans une zone d'emploi située à plus de 25 milles, de profiter de cette déduction. Si cela n'a pas été stipulé dans la loi, c'est peut-être que cela nous laisse une certaine latitude. Dans tous les cas méritoires, cette déduction est accordée.

**Le président:** La déduction pour travail dans des régions éloignées. La demande-t-on souvent?

**M. Morris:** Oui. Vu le genre de données relatives au compte des dépenses fiscales, nous ne pouvons pas dire, financièrement parlant, combien elle coûte.

Quand la résidence d'une personne se trouve ailleurs que là où elle travaille, la loi voit à ce que les dépenses personnelles que l'employeur paie pour le gîte et le couvert quand il travaille dans un endroit isolé ne constitue pas une prestation imposable. Ainsi, l'individu n'a pas à assumer la charge des frais de deux logements.

Nous avons reçu des critiques à propos de l'application de cette mesure aux célibataires, car la loi stipule que, pour pouvoir se prévaloir de cet avantage non imposable, l'individu doit assurer l'entretien d'une résidence ailleurs où habitent des personnes qui sont à sa charge. Nous avons pris cette situation en note et nous sommes en train de l'étudier.

**Le président:** Bon. C'est tout pour le moment.

Monsieur Hawkes.

**M. Hawkes:** Merci, monsieur le président. Que pensez-vous de cette banque de données qui m'apprend que les dépenses pour tout le crédit fiscal se sont montées à \$85 millions mais qui ne peut pas me donner de chiffre sur les déductions pour les frais de déménagement?

**M. Morris:** Je ne fais que deviner. M. Smith en sait peut-être plus long que moi. Cependant, je crois que cela s'explique par ce dont M. Rubinoff a parlé. Le système fiscal sert en réalité uniquement d'intermédiaire pour la prestation du programme du crédit d'impôt à l'emploi.

Pour les autres déductions comme les frais de déménagement et ainsi de suite, la seule source de renseignements serait les déclarations sur le revenu et je ne crois pas qu'elles soient suffisamment détaillées pour qu'il soit possible de recueillir aisément ces données. Personne ici . . .

Quant aux autres dépenses, on sait qu'il se trouve sur une déclaration d'impôt, une ligne intitulée revenu brut, déductions sur le revenu, cotisations au régime enregistré d'épargne-retraite, tout un fouillis de choses du genre et une quatrième ligne: Autres déductions. C'est un amalgame de plusieurs types

[Texte]

**Mr. Hawkes:** It is a claim that you fill out as scheduled.

**Mr. Morris:** T-62 or . . .

**Mr. Hawkes:** But what you are saying is National Revenue does not aggregate their schedules and make that information available.

**Mr. Morris:** I know that we do not have the information available with our economic analysis people. All the information that was available in order to put together the tax-expenditure account was detailed with numbers in the tax-expenditure account, and where it was not available, it was so indicated. Maybe if, as and when Revenue or our people find time I guess we will be able to get both of these numbers.

**Mr. Hawkes:** But the policy—in terms of over writing . . .

**Mr. Morris:** Yes, I understand.

**Mr. Hawkes:** If we think it is important for society to examine the impact of the tax expenditure, its growth pattern, its trend over time, then we would have to make a recommendation that National Revenue do something. That is the only possible data source for the numbers you do not have. It would have to come originally from Revenue, from tax . . .

**Mr. Morris:** I understand. I think—I am only guessing—but I imagine there would be some further difficulty even if one were able to establish what moving expenses claimed by the individuals were, because there are many cases where moving expenses are claimed as a deduction by the employer who, as a matter of policy, claims them. That would be, then, a question and that is not the subject of a special form; it is rather an item within a large financial statement.

**Mr. Hawkes:** Two different questions; two different answers. If you wanted to know whether more people are moving than claiming then that can be one of the questions and the form can provide it—if National Revenue chooses to aggregate in that fashion.

**Mr. Morris:** Given computers it might become easier.

**Mr. Hawkes:** We have had, since two weeks ago, I guess, a piece of advice from a policy-research group and it ran as follows: that their analysis of the Canadian psyche and how it will evolve in the 80's includes the concept that people are going to change jobs and careers, so we are trying to create a future scenario.

On piece of advice which they gave us was that, if you redesign your mentality regarding individual taxes to incorporate more of the philosophy, or the attitude, that you bring to bear on business taxes, you in create a climate which might produce the kind of trained manpower you want in the future. I think perhaps the simplest way to say this is that any money invested in training by an individual will be treated as a capital expenditure and a long-term write-off. Have you done any

[Traduction]

de dépenses. Je crois que, jusqu'à maintenant, il a été difficile de savoir quoi est quoi et d'en tirer aisément les chiffres.

**M. Hawkes:** C'est une déduction que vous demandez tel qu'imprimé.

**M. Morris:** T-62 ou . . .

**M. Hawkes:** Mais ce que vous nous dites c'est que le ministère du Revenu national ne compile pas ces données, afin de les rendre disponibles.

**M. Morris:** Je sais que nos analystes économiques ne disposent pas de ces renseignements. Tous les renseignements qui ont servi à compiler le compte des dépenses fiscales figurent en détail dans ce document, chiffres à l'appui, et il a été précisé quand les données n'étaient pas disponibles. Je suppose donc que quand le personnel du Revenu national ou le nôtre en trouveront le temps, nous pourrions peut-être prendre connaissance de ces deux chiffres.

**M. Hawkes:** Mais la politique à l'égard de notre rapport . . .

**M. Morris:** Oui, je comprends.

**M. Hawkes:** Si vous croyons qu'il est important pour notre société d'étudier les répercussions des dépenses fiscales, leur mode de croissance, leur tendance au cours des années, il nous faudrait alors recommander au ministère du Revenu national de faire quelque chose. C'est la seule source de données possible pour les chiffres qui nous manquent. Il faudrait que cela vienne du ministère du Revenu, des impôts . . .

**M. Morris:** Je comprends. Je crois—je ne fais que deviner—que cela présenterait d'autres difficultés même au cas où il nous serait possible de savoir à combien se montent les frais de déménagement dont les particuliers ont demandé le remboursement, car dans bien des cas, c'est l'employeur qui déduit ces frais et il le fait selon une politique établie. Il s'agirait d'une autre question et il n'y a pas de formulaire spécial à ce sujet, ce n'est en fait qu'une rubrique d'un vaste état financier.

**M. Hawkes:** Deux questions différentes, deux réponses différentes. Au cas où vous désireriez savoir si le nombre de gens qui déménagent est plus grand que le nombre de ceux qui déduisent des frais à ce titre, il suffit d'en faire l'objet d'une question et le formulaire pourrait y pourvoir à condition que le ministère du Revenu national décide de compiler les chiffres de cette façon.

**M. Morris:** Avec les ordinateurs, la tâche pourrait devenir plus facile.

**M. Hawkes:** Il y a deux semaines, un groupe de recherche sur la politique nous a donné les conseils suivants. D'après son analyse de la psychologie du Canadien et de son évolution au cours des années 1980 les gens vont changer d'emplois et de professions et nous devons essayer de créer un scénario du futur.

Le conseil que les membres de ce groupe nous ont donné c'est que si l'on modifie la mentalité par rapport à l'impôt des particuliers pour faire en sorte qu'elle contienne une plus forte dose de philosophie ou de l'attitude à l'égard des impôts commerciaux qui existent dans ce cas, on pourrait créer un climat favorable à l'établissement du contingent de main-d'œuvre qualifiée que nous souhaitons avoir. Je pense que la façon la plus simple de le dire, c'est que toute somme dépensée



[Text]

modelling of that kind, or do you have any information to provide us with? Is it easy to do that? Is it difficult? Have you thought about it?

• 1625

**Mr. Morris:** I have not done any modelling of that kind. I do not know how easy it would be to do. I suspect that most of the money spent on training is spent by employers and it is not a capital amount that is amortized over a long period of time. It is rather deducted in the year in which the expense is incurred. So when you say compatibility, greater similarity between treatment by business and treatment by individuals in the tax system, I am not sure I follow.

**Mr. Hawkes:** My background is partly in junior colleges and universities.

**Mr. Morris:** Yes.

**Mr. Hawkes:** A tremendous portion of the students you deal with borrow money to take their training and there are costs associated with the borrowing of money, interest costs, and those endure after graduation as you pay back. Where in the system are they deductible? And yet, it is a capital investment in itself. I suspect it is massive. What I am less sure about is whether a change would induce people to self-select training more often. That I am less sure of, whether the carrot would work. But I do believe it is already massive.

**Mr. Morris:** I think there is a degree of deduction for items over and above tuition fees, the \$50 education deduction does serve to . . . One person could say it was books; another person could say it is a bit of interest. It is a bit like the employment expense deduction. It is a deduction which recognizes that over and beyond post secondary tuition there are other costs, and the tax law does permit a deduction on a current basis for those. If interest for tuition were to be deductible, how does one distinguish between interest on that and interest on a flock of other . . . ?

**Mr. C. Scott Clark (Director, Long Range and Structural Analysis Division, Department of Finance):** At one time there was a program, I think, which in a sense was not too different from that, only it was in the case of university students, where you did get subsidized, lower interest rates. I am not sure what . . . At least, I can recall from personal experience having gone to bank and taken a loan and not having to pay it back until graduation at some time. Since interest rates were generally rising at that period you were making a gain in that sense. It was not a full write-off, but you were certainly being subsidized.

**Mr. Hawkes:** Basically, I think the things in your document, what you have pulled out, are a write-off against current income, and if you do not have it, some of it is transferable to

[Translation]

pour former une personne sera traités comme une dépense en capital qu'on peut déprécier à long terme. Avez-vous créé aucun modèle du genre ou avez-vous aucun renseignement à nous transmettre? Est-ce facile à faire? Est-ce difficile? Y avez-vous pensé?

**M. Morris:** Je n'ai fait aucun modèle de ce type. J'ignore dans quelle mesure ce serait facile à faire. Je soupçonne que la grande partie de l'argent dépensé au titre de la formation l'est par les employeurs et que ce n'est pas un montant en capital amortissable sur une longue période. Au contraire, il est déduit l'année où la dépense a été faite. Alors quand vous demandez qu'existe une certaine comptabilité, une plus grande similarité entre la façon dont les entreprises et les particuliers sont traités par notre régime fiscal, je crains de ne pas bien suivre.

**M. Hawkes:** J'ai fait la majeure partie de mes études dans des collèges du secondaire et à l'université.

**M. Morris:** Oui.

**M. Hawkes:** Un très grand nombre des étudiants avec qui l'on traite empruntent afin de continuer leurs études et quand on emprunte de l'argent il faut payer des intérêts. Et il faut continuer à payer et à rembourser après le diplôme. Quand, dans notre régime fiscal, ces frais sont-ils déductibles? Pourtant, il s'agit en soi d'un investissement en capital. Je soupçonne que c'est très considérable. Ce dont je suis moins certain, c'est si un changement inciterait les gens à choisir plus souvent leur formation d'eux-mêmes. La carotte ferait-elle de l'effet? J'en suis moins certain. Mais je crois vraiment que c'est déjà considérable.

**M. Morris:** Je crois qu'il existe d'autres déductions pour d'autres frais que ceux de scolarité; la déduction pour frais d'études de \$50 par mois, par exemple. Quelqu'un pourrait dire que ce montant a servi à payer des livres, un autre des intérêts. C'est un peu comme dans le cas du crédit d'impôt à l'emploi. C'est une déduction qui tient compte du fait, qu'au niveau post-secondaire, on doit acquitter d'autres frais et la loi fiscale permet une déduction forfaitaire, en conséquence. Si l'on permet de déduire les intérêts qu'on doit verser sur les sommes empruntées pour payer les frais de scolarité, comment va-t-on faire la distinction entre ces intérêts et les intérêts payables, sur un tas d'autres choses?

**M. C. Scott Clark (directeur de la Division de l'analyse structurelle à long terme du ministère des Finances):** A une certaine époque, il existait un programme—je crois—qui, en un sens, était assez semblable à cela; il s'adressait aux étudiants universitaires à qui l'on accordait des prêts subventionnés, à des taux d'intérêt plus bas que la norme. Je ne suis pas sûr . . . Au moins je me rappelle être allé à la banque et avoir fait un emprunt que je n'étais pas tenu de rembourser que quelque temps après l'obtention de mon diplôme. Comme les taux d'intérêt à ce moment-là étaient en hausse, nous y gagnions en quelque sorte. Ce n'était pas une déduction complète mais on profitait tout de même d'une subvention.

**M. Hawkes:** Fondamentalement, je crois que ce que vous avez noté dans votre document c'est une déduction s'appliquant au revenu actuel et si l'intéressé n'a pas de revenu, il

## [Texte]

a parent perhaps. But it is a here-and-now situation. With business, I think we have a longer-term sense of what capital investment produces relative to your tax form over time, and I think that is the mind set which was different.

**Mr. Rubinoff:** I was going to add to the observations here, Mr. Hawkes, that this notion of Capitalizing on human investment, in a sense, is not an entirely new one. Indeed, about 10 to 15 years ago, as I recall, there was a great deal of work being done, particularly in the United States but to a certain extent in Canada too, with respect to schemes which were based exactly on that premise, that this was a very large capital investment and hence, in one way, should be taken account of, as it were. The proposal emerging at that time was to have a student borrow against the entire cost of his education and pay it back out his lifetime income stream, that is, to the extent that a student having gone to a university was to improve his capital investment in himself and hence earn a great deal more, supposedly. He would then be in a better position to pay it back. So in a sense it would be some sort of a surcharge on his income which would pay for this rather large investment that was made in him and against which he borrowed. The student now, unlike businesses, gets something like 85 per cent of the cost of the university or post-secondary education subsidized by the state but fees covered only something like 15 to 20 per cent, at that time; I do not know what the figure is today. But then the borrowing would be against the full cost of an education and the loan would be repaid over a lifetime. I have not seen much of this around in the last five to ten years. I do not know whether this committee has spoken to Secretary of State people.

• 1630

**Mr. Hawkes:** We are later.

**Mr. Rubinoff:** They were responsible and, in fact, still are for this particular area. At the time of which I speak and this is a matter of memory on my part, that particular concept had got a good deal of interest but has not progressed very much by way of an idea. One of the problems is that a lot of people treat education as a consumption not an investment. Someone goes to university not to improve his or her earning capacity but to improve their ability, I suppose, to live and participate in their culture. It is very difficult to make that distinction.

**Mr. Hawkes:** Okay. I will move on to two other things. I looked at your Participation Rate and Labour Force Growth in Canada and it has variables of primarily age and sex. But today Richard Gwyn in the *The Citizen* says that a group in government is doing a lot of projecting about what is going to happen to the Canadian labour force. They say that by 1985-86, 400,000 members of the workforce from Ontario on east will be moving into the west in that short period of time, and that may be an underestimate. That would involve a movement of well over 1,000,000 people I would suspect with dependants and so on. He says that 0.5 million of those will be coming from Quebec. So where does that fit in the tax system?

## [Traduction]

peut transférer, éventuellement, une partie de cette déduction à un parent. Mais c'est une situation incertaine. Dans le secteur des affaires, on a—je crois—une idée à plus long terme de ce que rapportent les investissements en capital par rapport à la déclaration de revenu et je pense que c'est une mentalité différente.

**M. Rubinoff:** Je voudrais ajouter, monsieur Hawkes, que ce concept de la capitalisation sur les placements humains n'est pas, en un sens, tout nouveau. En fait, il y a 10 à 15 ans de cela, si je me souviens bien, on faisait beaucoup de travaux, surtout aux États-Unis, mais aussi, dans une certaine mesure, au Canada, sur cette idée qu'un investissement en capital devrait, pour ainsi dire, être considéré comme tel. Ce qui a alors été proposé, c'est qu'un étudiant devait emprunter le montant total de ses frais d'études et rembourser avec l'argent qu'il gagnera au cours de sa vie. Le raisonnement est le suivant: un étudiant qui a fait des études universitaires aurait augmenté le montant de l'investissement en capital qu'il a fait pour ses études et il était censé pouvoir gagner plus d'argent. Il serait donc alors mieux placé pour rembourser. Ce serait donc en réalité une sorte de surtaxe sur son revenu, surtaxe qui paierait cette somme plutôt coquette qui a été investie pour lui et sur la garantie de laquelle il a emprunté. Contrairement aux entreprises, l'étudiant reçoit maintenant de l'État sous forme de subvention près de 85 p. 100 du coût de ses études post-secondaires ou universitaires mais les frais de scolarité représentaient à ce moment-là seulement 15 à 20 p. 100 du coût total des études; j'ignore quel serait le chiffre aujourd'hui, mais dans ce cas, l'emprunt porterait sur le coût total des études et il serait remboursé tout au long de la vie de l'étudiant. Il n'a pas beaucoup été question de cela au cours des cinq ou 10 dernières années. J'ignore si ce comité en parle au personnel du Secrétariat d'État.

**M. Hawkes:** Nous le ferons plus tard.

**M. Rubinoff:** C'est ce ministère qui était et qui, en fait, est encore responsable de ce domaine particulier. A l'époque dont je parle ce concept avait suscité, si ma mémoire est bonne, beaucoup d'intérêt mais en tant qu'idée il n'avait pas fait beaucoup de progrès. Un des problèmes c'est que bien des gens considèrent l'éducation plus comme un bien de consommation que comme un placement. Les hommes et les femmes vont à l'université non pas pour pouvoir gagner plus d'argent mais, j'imagine, pour mieux vivre et mieux participer à la culture. Il est très difficile de faire cette distinction.

**M. Hawkes:** D'accord. Je passe à deux autres choses. J'ai parcouru votre document intitulé: Croissance du taux de participation et de la population active au Canada. On y trouve surtout des variables relatives à l'âge et au sexe; mais M. Richard Gwyn rapporte dans le *Citizen* d'aujourd'hui qu'un groupe gouvernemental effectue un important travail de projections sur la population active canadienne. D'après ce groupe, d'ici à 1985-1986, 400,000 personnes faisant partie de la population active de l'Est, Québec et Ontario y compris vont déménager à l'ouest; 400,000 personnes pendant ce bref laps de temps et ce chiffre pourrait être en-dessous de la réalité. Cela voudrait dire que plus de 1,000,000 de personnes, je crois,



## [Text]

Should the tax system be ready to facilitate that kind of movement? Is that the kind of thinking that is going on? Should it be designed to inhibit that kind of movement? I look at the National Energy Program and I am convinced it is designed to inhibit.

**Mr. Rubinoff:** I was going to ask Mr. Clark to comment on the numbers to the extent that one can. I cannot comment on them. I do not know whether Richard Gwyn's figure is accurate or not.

**Mr. Hawkes:** He claims to have got it from people in the know inside the bureaucracy, and that it is a working group related to the Prime Minister's office.

**Mr. Rubinoff:** I am sure there are all kinds of demographic studies going on. It is very easy to put numbers together. That number may or may not be accurate. It is certainly the case that population does move to where there is greater growth in economic activity. I suppose historically that has been the case. But in the last 5 to 10 years the biggest growth in population has been in the two western provinces of Alberta and British Columbia I would think, in terms of percentage.

**Mr. C. Clark:** I do not know where Mr. Gwyn gets his numbers, and I really cannot comment on how accurate they are at this time.

**Mr. Rubinoff:** I might make a general comment, Mr. Chairman, in response to the question as to where the tax system fits in there. Really that is a matter of what the country, government and Parliament want to do. If the economic forces are such that the movement of population that one needs or wants, or both, is taking place, then the tax system does not have to do anything presumably. If it is the case that economic prospects in the west are deemed to be better because of resource bases and the like and it is deemed desirable to increase rates of economic activity there relative to the rest of the country, then people will simply move in relation to higher levels of profitability, higher wage rates and perhaps just the excitement of going to an expanding area.

• 1635

If, on the other hand, it is the view that one wants to encourage that it would be a desirable thing to do and it is not happening, then it is certainly within the ability of the country, as a whole, to take whatever tax measures there are to encourage people to move. Conversely, if too much is going on and one tries to restrain that, well, I think that is much more difficult to do.

So, with respect to movements like this, I guess my only observation would be that there are certain measures now on the books, which we have just outlined, with respect to facilitating moves of people. And, I suppose, to a certain extent they

## [Translation]

se déplaceraient quand on compte les personnes à charge et ainsi de suite. M. Gwyn dit que 0,5 million d'entre eux viendront du Québec seul. Alors que devons-nous faire sur le plan fiscal? Notre régime devrait-il être prêt à encourager cet exode? Est-ce ainsi que l'on voit la chose? Devrait-on modifier notre régime fiscal afin de décourager ce genre d'exode? Quand j'étudie le programme énergétique national, je suis convaincu qu'il est conçu pour dissuader les gens de le faire.

**M. Rubinoff:** J'allais demander à M. Clark de nous faire part de ses commentaires sur les chiffres, s'il peut le faire. Je ne peux les commenter. J'ignore si les renseignements donnés par M. Gwyn sont exacts ou non.

**M. Hawkes:** Il prétend avoir obtenu ces chiffres de bureaucrates bien informés, qui formeraient un groupe de travail rattachés au cabinet du premier ministre.

**M. Rubinoff:** Je suis certain qu'on fait actuellement toutes sortes d'études démographiques. Il est très facile de rassembler des chiffres. Le chiffre cité est exact ou ne l'est pas. Certes, il est vrai qu'actuellement la population a tendance à aller s'installer dans les régions où la croissance de l'activité économique est la plus forte. Je suppose qu'un tel mouvement migratoire s'est déjà produit dans notre histoire. Mais en pourcentage, ce sont les provinces de l'Alberta et de la Colombie-Britannique qui ont enregistré, au cours des cinq à dix dernières années l'augmentation la plus forte.

**M. C. Clark:** Je ne sais pas d'où M. Gwyn tire ses chiffres et je ne peux pas me prononcer pour l'instant quant à leur exactitude.

**M. Rubinoff:** Je pourrais faire des remarques d'ordre général, monsieur le président, pour répondre à la question portant sur le rôle de notre régime fiscal à cet égard. En réalité, tout dépend de ce que le pays, le gouvernement et le Parlement veulent faire. Si les forces économiques sont si puissantes qu'elles provoquent le mouvement migratoire que nous voulons ou dont nous avons besoin, dans ce cas le régime fiscal n'est pas censé avoir de rôle à jouer. Si les perspectives économiques de l'Ouest sont considérées comme étant meilleures par rapport au reste du pays à cause de la richesse des ressources naturelles et autres choses du genre et si l'on juge opportun d'augmenter le taux d'activité économique dans ces régions par rapport au reste du pays, il se peut que les gens aillent s'y installer simplement parce que la rentabilité ou les salaires plus élevés les attirent ou peut-être parce que l'idée de déménager dans une région en pleine expansion les fascine.

Si, d'autre part, on cherche à inciter les gens à aller s'installer dans ces régions mais s'ils ne le font pas, il est alors certainement possible à l'ensemble du pays de prendre toute mesure fiscale possible pour encourager la population à se déplacer. Inversement, si l'exode est trop grand et si l'on souhaite le limiter, et bien je crois que, dans ce cas-là, ce serait beaucoup plus difficile à réaliser.

Donc, tout ce que j'ai à dire à propos de ces mouvements migratoires c'est que certaines mesures sont prévues par nos lois actuelles dont nous venons de donner un aperçu, mesures qui permettent d'encourager les gens à se déplacer. Je suppose

**[Texte]**

would do just that: having people move out to where there were more jobs taking place.

**Mr. Hawkes:** Mr. Chairman, I will pass with this question.

In France, employers are eligible for 1.1 per cent of the payroll, payable to the government, less the amount of money that they personally spend on training. So if they exceed that 1.1 per cent of the payroll, then they owe nothing in that category to the government.

There is a grant levy system in Britain which I think also has come up. It is a form of tax. Have you examined those two models or any others? Do you have information for us on the strengths or weaknesses of either?

**Mr. Rubinoff:** Well, I might comment a bit on the U.K. levy grant system. I do not know the French system but, from your general description of it, it sounds, in a way, similar to the system in the U.K., although with some important differences.

Let me start with the problems. Maybe some of my colleagues might be able to talk about some of the other aspects.

I suppose I go back to a comment you made earlier: if you have a levy, it affects people who are profitable as well as those who are unprofitable, and it becomes, in this case, a tax on somebody who cannot afford it, if you happen to be in a marginal firm. So that is a disadvantage, as I would see it.

We understood that there were a number of elements that involved, basically, perhaps not so much an increase in total training skills but a reallocation of financial resources, a redistribution of income amongst particular firms. If you have a different skill mix in your industry, those who happen to have the kind of industry that has a lot of skills that pertain to training will benefit from this kind of rebate or credit, whereas people who do not happen to have that will not get it. So, again, there is a redistribution.

People who manage themselves well and happen to have low turnovers, I presume, would be worse off than those people who were badly managed, who had a large turnover and kept retraining the people when they came in.

I think these are some of the general observations that our people have after having had a quick look at this. There may be some other points respecting that that Jim or Dan might comment on.

**Mr. McIntosh:** From what we have seen of the U.K. levy grant system it has not produced a significant increase in the number of skilled workers in the U.K.

• 1640

In addition to that, just following up on the redistributive effects of the United Kingdom grant system, the idea is to redistribute income from the employer who is training skilled

**[Traduction]**

que ce que ces dispositions font, c'est qu'elles incitent les gens à aller s'installer là où il y a le plus d'emplois.

**M. Hawkes:** Monsieur le président, je laisse cette question de côté.

En France, les employeurs doivent payer 1.1 p. 100 de la masse salariale au gouvernement, moins les sommes qu'ils ont personnellement déboursées pour former leurs employés. Donc si ces employeurs dépassent ce 1.1 p. 100 de la masse salariale, ils ne doivent plus rien au gouvernement dans cette catégorie.

Il existe en Angleterre un système de subventions et de prélèvements de contributions dont il a aussi été question, je crois. C'est un genre d'impôt. Avez-vous examiné ces deux modèles ou d'autres? Avez-vous des renseignements à nous communiquer sur les points forts et les faiblesses d'aucun de ces modèles?

**M. Rubinoff:** Bien, je pourrais peut-être dire quelques mots du système anglais de subventions et de prélèvements de contributions. Je ne connais pas le système français, mais d'après votre description générale, il s'apparente—semble-t-il—à celui du Royaume-Uni, à quelques différences importantes près.

Permettez-moi de commencer par les problèmes. Certains de mes collègues pourront peut-être parler d'autres aspects.

Je reviens, je suppose, à une remarque que vous avez faite tout à l'heure. Si l'on effectue des prélèvements, cela touche les entreprises qui sont rentables de même que celles qui ne le sont pas et, dans ce cas, cela devient un impôt pour celle qui ne peut pas se le permettre et est une entreprise marginale. A mon avis, c'est un inconvénient.

Nous avons compris qu'il y avait un certain nombre de facteurs qui ne concernent pas tant le relèvement des compétences qu'une redistribution du revenu entre certaines sociétés. Si vous avez un échantillon différent de compétences dans votre industrie, ceux qui ont le genre d'industrie qui exige beaucoup de compétences pouvant être acquises par le biais de programmes de formation tirent parti de ce genre d'abattement ou de crédit tandis que ceux qui sont dans la situation contraire ne recevront pas d'aide. Il y a donc encore une redistribution.

Ceux qui savent bien gérer leurs affaires et qui ont des effectifs stables seront en moins bonne posture que ceux qui ne savent pas gérer dont les effectifs sont instables et qui doivent former constamment de nouveaux employés.

Je crois que ce sont là certaines des remarques que nous avions à formuler après avoir étudié brièvement cette question. Peut-être y aurait-il d'autres points sur lesquels Tim ou Dan voudraient ajouter quelque chose.

**M. McIntosh:** D'après ce que vous avez pu voir, le système anglais de subventions et de prélèvements de contributions n'a pas fait augmenter de manière sensible le nombre d'employés qualifiés au Royaume-Uni.

En outre, je signale à propos de l'effet de redistribution du système anglais que le but c'est de redistribuer l'argent de l'employeur qui forme des travailleurs qualifiés dans ce



## [Text]

workers in the field to those employers who are poaching these skilled employees. Unfortunately, the effect has been more to redistribute income, as Mr. Rubinoff has pointed out, from firms that are less well managed, with high turnovers, to those who retain their skilled workers, perhaps because of good management.

Another point, I think, would be that firms that do not need skilled workers and would not normally expend amounts on training are encouraged to do so, so this is probably an undesirable effect of the system.

I suppose another point would be that a levy-grant system, as we understand it, as it has been proposed by the Canadian Labour Congress, would involve setting up a number of industrial training boards throughout sectors of the Canadian economy. It seems to us that this would leave too much discretion in the hands of individuals with vested interests—management and labour—and it is probably more desirable that a levy-grant system, if implemented at all, be done through legislation.

The only other problem I can think of that we had on that was that in the United Kingdom a large number of firms with highly specialized types of activities have trouble meeting the criteria set by the boards, criteria that are established on an industry-wide basis. They may do the training, but the training does not meet the criteria set by the board. So, while it may have a desirable goal, there are certainly a lot of problems involved in implementing that kind of system.

**Mr. Hawkes:** Have you looked at any other systems for using the tax system to increase training? Anything you can share with us? Something that you recommend we reject or accept?

**Mr. R. Smith:** That is a difficult question to answer. I know this is a problem you are going to have to come to grips with, because training is, of course, only one of the alternatives open to employers. They can do a number of things, such as direct hire, or they can upgrade within their own firm, or they could change their production techniques. Each one of these must be seen as an alternative of training. It is not immediately obvious to me that training is preferable in every firm's circumstance, and if you almost leave the system alone, employers will be left to choose between the various alternatives according to their own criterion and which one is more cost beneficial. That is a problem we have, a basic, almost philosophical problem, with special incentives for training through the tax system.

**The Chairman:** David Orlikow.

**Mr. Orlikow:** I would like to spend a little time on this point you have in your brief, on page 2, with regard to expenses of employees at special work sites or remote locations. But before I begin that, I want to sort out in my own mind some ideas I

## [Translation]

domaine à ceux qui maraudent ces employés qualifiés. Comme le souligne M. Rubinoff, le résultat, malheureusement, c'est qu'on redistribue plus les revenus provenant des sociétés moins bien gérées et qui souffrent d'instabilité des effectifs à celles qui savent garder leurs employés qualifiés peut-être grâce à une bonne gestion.

Un autre point à souligner, je crois, c'est que les sociétés qui n'ont pas besoin de travailleurs qualifiés et n'auraient normalement pas à dépenser d'argent pour en former sont encouragées à le faire ce qui est probablement un résultat indésirable du régime.

Ce qu'il faut aussi signaler, je suppose, c'est que ce système de subventions et de prélèvements de contributions tel que celui qui a été préconisé par le Congrès du travail du Canada entraînerait la création d'un certain nombre de conseils de formation industrielle dans tous les secteurs de l'économie canadienne et cela laisserait, nous semble-t-il, trop de latitude à des personnes ayant des intérêts dans la question - patronat et syndicats - et il serait préférable qu'on adopte des mesures législatives pour mettre en œuvre, le cas échéant, un système de subventions et de prélèvements de contributions.

Le seul problème qui me vienne à l'esprit à ce sujet c'est qu'au Royaume-Uni, un grand nombre de sociétés donnant dans des activités hautement spécialisées ont du mal à répondre aux critères établis par les conseils, critères qui sont établis en fonction de toute l'industrie en général. Il se peut que les sociétés offrent des cours à leurs employés mais que ces cours ne répondent pas aux critères du conseil. Bref, ce système peut certes avoir un objectif souhaitable, mais sa réalisation n'en soulève pas moins une foule de problèmes.

**M. Hawkes:** Avez-vous étudié aucun autre système utilisant le régime fiscal pour encourager la formation des employés? Y a-t-il quelque chose dont vous pourriez nous faire part? Y a-t-il quelque chose que vous recommandez d'accepter ou de rejeter?

**M. R. Smith:** Il est difficile de répondre à cette question. Je sais que ceci est un problème auquel vous devez vous attaquer, car la formation des employés n'est, bien entendu, qu'une des solutions de rechange qui s'offrent aux employeurs. Ils peuvent recourir à d'autres méthodes, soit embaucher directement, soit améliorer les qualifications de leur propre personnel, soit changer leurs techniques de fabrication. Chacune de ces méthodes peut être considérée comme une solution de rechange à la formation. De prime abord, il ne m'apparaît pas évident que la formation soit préférable dans tous les cas et si on n'intervient pratiquement pas dans le système, les employeurs seront alors libres de choisir, selon leurs propres critères, les solutions de rechange qui les avantagent financièrement. C'est là un problème fondamental, presque philosophique que nous avons au sujet des stimulants spéciaux qui sont accordés aux entreprises, par l'entremise du régime fiscal, pour leur permettre de former leurs employés.

**Le président:** M. David Orlikow.

**M. Orlikow:** Je voudrais passer un peu de temps sur le point qui figure à la page 2 de votre sommaire au sujet des dépenses des personnes qui travaillent dans des endroits spéciaux ou dans des régions éloignées. Mais avant d'aborder ce sujet, je

[Texte]

have of what happens now, and if I am wrong you can correct me. Am I right that self-employed people, let us take as examples doctors, or lawyers, or architects, are now permitted by our tax laws to deduct certain types of expenses incurred in earning their income such as, for example, the use of their car when it is used in their work? Is that correct?

**Mr. Morris:** That is correct, when it is used in the course of their work.

**Mr. Orlikow:** Yes. Let us say that a doctor or a lawyer goes to a professional convention, even if it is in Mexico City or somewhere else, part of that, at least, is deductible?

**Mr. Morris:** There is a little section that says that expenses must be reasonable in the circumstances, and assuming . . .

**Mr. Orlikow:** But a part of the expenses . . .

**Mr. Morris:** . . . that it is work related and not just a holiday.

• 1645

**Mr. Orlikow:** Fine. The reason I asked that is we had representations by the building trades, and I have run into cases myself, where people who work, who are employed, do not get that kind of treatment at all. For example, the ironworkers' local in Winnipeg have as part of their contract that if their members, for example, go up to work on the Beaufort Sea, after they have been there—and I am speaking from memory, but I am sure I am not far wrong—after they have been there 45 working days—these are people who work long hours; there is nothing else to do, so they work long hours, they get big pay and they pay a pretty high income tax—part of their agreement says that after they have been there 45 days, the employer shall pay for their travel by air, and for hotel, I suppose, if it is needed, for meals, to home; providing they come back, I suppose. What has happened is that maybe a member in the course of working for seven or eight months and getting a couple of trips home—the value of those trips is over \$2,000, and when he comes to make up his income tax, suddenly Revenue Canada says, oh, well, you had this income, and we want you to pay over \$1,000 in income tax. These people say, if I cannot get home to visit my family, pretty soon I will not have a family.

So I want to know what consideration is being given to what consider to be a very serious inequity between the way the self-employed person is treated, who very often makes a substantially higher income than the kind of people I am talking about—I do not understand why that happens, given this clause you have on page 7, which says certain personal expenses incurred by an employer for board, lodging, or transportation are not taxable to the employee.

[Traduction]

veux faire le point sur ce que je sais de la situation et vous pourrez me corriger si je me trompe. Est-il exact que désormais notre législation fiscale permet aux personnes qui travaillent à leur compte, les médecins, les avocats ou les architectes par exemple, de déduire de leur revenu imposable certaines catégories de dépenses qu'ils effectuent pour gagner ce revenu. Il pourra s'agir de frais de voiture s'ils se servent de leur véhicule pour leur travail. Est-ce exact?

**M. Morris:** C'est exact, s'ils s'en servent dans le cadre de leur travail.

**M. Orlikow:** D'accord. Supposons qu'un médecin ou qu'un avocat se rendent à un congrès. Ne peuvent-ils pas déduire ne serait-ce qu'une partie de leurs frais, même si le congrès se tient à Mexico ou ailleurs?

**M. Morris:** Il existe un bref article, précisent que les frais doivent rester dans des limites raisonnables compte tenu des circonstances, et en supposant . . .

**M. Orlikow:** Oui, mais une partie des dépenses . . .

**M. Morris:** . . . qu'ils ont été engagés pour le travail et pas seulement pour le voyage.

**M. Orlikow:** Très bien. J'ai posé cette question en raison des instances que nous ont présentées des représentants de la construction, et j'ai personnellement connu des cas semblables, où les travailleurs, les employés ne sont pas traités du tout de cette façon. Par exemple, le contrat de la section de Winnipeg des ouvriers sidérurgiques prévoit que si ses membres vont travailler sur la mer de Beaufort, après y avoir passé—je parle de mémoire, mais je ne pense pas me tromper de beaucoup—après y avoir passé 45 jours ouvrables—en effet, ce sont des gens qui travaillent beaucoup; il n'y a rien d'autre à faire, ils travaillent donc de longues journées, sont fortement rémunérés et payent beaucoup d'impôt sur le revenu—leur convention stipule entre autres qu'après être restés sur place pendant 45 jours, l'employeur payera leurs frais de voyage par avion et d'hôtel, le cas échéant, ainsi que leurs repas, jusqu'à chez eux; à condition qu'ils reviennent par la suite, je suppose. Ce qui est arrivé, c'est qu'un employé qui a passé sept ou huit mois sur place et a eu quelques voyages de retour payés—ces voyages coûtent plus de \$2,000—au moment de remplir sa déclaration d'impôt sur le revenu, s'est entendu dire par Revenu Canada qu'il devait verser plus de \$1,000 en impôt étant donné que cela était considéré comme un revenu. Quant aux travailleurs, ils disent que s'ils ne peuvent pas rentrer chez eux pour voir leur famille de temps à autre, ils risquent de ne plus avoir de vie de famille du tout.

J'aimerais savoir si vous avez réfléchi à cette injustice très grave, à mes yeux, entre le traitement accordé aux travailleurs indépendants, dont le revenu est bien souvent supérieur à celui des personnes dont je parle—je ne comprends d'ailleurs pas pourquoi, étant donné la disposition prévue à la page 7, selon laquelle des dépenses personnelles subies par un employeur pour le logement, la pension ou le transport, ne sont pas imposables pour l'employé.



[Text]

**Mr. Morris:** There are several aspects to that. Although they are not closely parallel, the doctor who happens to live 100 miles away from the office where he has his clients would not in any event, even as a self-employed person, be able to deduct the cost of travelling home from his office. The distances are far greater up to the Beaufort, but the circumstance is essentially the same. What is at issue here is the cost of getting home, not the cost of on-the-job travel. The special work-site provision, as I understand it, allows the cost of getting to the job and coming back after the job is completed; it ensures that that is not a taxable benefit. But the trip home and then back to work, while on the job at the special Beaufort site, is treated as a taxable benefit, as would the cost of me getting home if my employer paid for that.

**Mr. Orlikow:** But what you accomplish by that very restrictive type of ruling is you force the worker to ask for a very high pay raise; because he is going to recover that money in some way. He is going to a job which is very difficult; it makes maintaining a family life almost impossible. He wants to get home occasionally. If you are going to tax that benefit, you are just asking him to add another dollar or two an hour to his pay demands, because he says, I am not going to pay that; my net income is going to be shot to hell.

• 1650

**The Chairman:** Some witnesses have suggested that if we are to encourage mobility in this country, if we are to move the skilled workers to where the jobs are, maybe we have to look at more innovative practices. They say that maybe the days of the permanent moves for the megaprojects are over. But if you wanted to bring people from Quebec out west for a pipeline project for maybe a year or two and rather than have them move permanently and sell their houses in Montreal and buy houses in Calgary, you would do what David is more or less suggesting, that you would bring them out for eight weeks and then let them go back to their families for a week or so. In other words, you would decide, in the public interest, to move your skilled workforce to where the work is. This may be a good way of doing it, but under the present tax system when people do try to innovate and do that, the person gets that added to his or her income as revenue.

**Mr. Morris:** Yes. I understand, but I first wanted to make some general observations about the comparison between the self-employed person and the employed person, and I would like now to say something about the northern allowances. I think there is a remission order, in the case of the particular example you give, which allows one non-taxable trip back home once a year, I believe, but I am not absolutely sure. I would have to check that. Certainly, there are a lot of issues respecting the particular and higher costs of working at remote locations. The tax law, I think, has gone some distance with the changes in the special worksite rule with the northern

[Translation]

**M. Morris:** cette question revêt plusieurs aspects. Même si ce n'est pas tout à fait la même chose, le médecin qui habite à 100 milles de son cabinet ne pourra en aucun cas, même en tant que travailleur indépendant, déduire ses frais de voyage entre chez-lui et son cabinet. Les distances sont beaucoup plus grandes jusqu'à la mer de Beaufort, mais c'est un peu le même problème. L'élément en jeu est le prix du voyage pour rentrer chez-soi, et non les frais de déplacement en cours d'emploi. La disposition spéciale relative au lieu de travail, si je comprends bien, prévoit le coût de transport pour se rendre sur place et pour en revenir une fois le travail fini; elle garantit qu'il ne s'agit pas d'un avantage imposable. Par contre, le prix des aller-retours entre le foyer et le lieu de travail sur la mer de Beaufort est considéré comme un avantage imposable, tout comme cela le serait dans mon cas si mon employeur me payait ce voyage.

**M. Orlikow:** En adoptant une mesure aussi stricte, vous obligez le travailleur à demander une importante majoration de traitement, car il veut récupérer cet argent d'une façon ou d'une autre. Il va faire un travail très difficile; il lui devient quasiment impossible de conserver une vie de famille. Il veut donc rentrer chez lui à l'occasion. En rendant cet avantage imposable, vous le poussez à demander un ou deux dollars de plus d'augmentation, car il refuse de le payer de sa poche, de crainte de ne voir son revenu partir en fumée.

**Le président:** Certains témoins nous ont dit qu'il faudrait peut-être envisager des méthodes plus novatrices, si nous voulons encourager la mobilité au Canada et inciter les travailleurs spécialisés à se rendre là où sont les emplois. Selon eux, l'époque du déplacement permanent sur les lieux des mégaprojets est peut-être révolue. Si l'on veut inciter des travailleurs du Québec à aller passer un an ou deux dans l'Ouest sur un projet de pipe-line, au lieu de leur demander de déménager de façon permanente et de vendre leur maison de Montréal pour en construire une autre à Calgary, que faudrait-il faire? D'après la proposition de David, il faudrait les envoyer sur place pendant huit semaines et leur permettre de rentrer chez eux pendant une semaine environ. Autrement dit, il s'agirait de décider, dans l'intérêt public, de déplacer les travailleurs spécialisés vers les endroits où il y a du travail. C'est peut-être une bonne façon de faire, mais aux termes du régime fiscal actuel, lorsqu'on essaye d'innover et d'offrir ce genre d'avantage, cela s'ajoute au revenu du travailleur aux fins de l'impôt.

**M. Morris:** Oui. Je comprends bien, mais je voulais tout d'abord faire quelques remarques de portée générale sur la comparaison entre le travailleur indépendant et l'employé, et j'aimerais ajouter quelque chose sur les allocations du Nord. Il existe une disposition spéciale, relativement à l'exemple que vous avez cité, qui autorise un voyage non imposable par an, pour permettre au travailleur de rentrer chez lui, toutefois, il faudra que je vérifie car je n'en suis pas certain. En tout cas, travailler sur des chantiers éloignés pose toutes sortes de problèmes, en matière de dépenses et autres. Quelques modifications ont déjà été apportées à notre droit fiscal en ce qui

[Texte]

allowances remission towards recognizing that. Of course, cannot discount your remarks . . .

**Mr. Orlikow:** Let me give you another set of examples. We have quite a number of people in Winnipeg who act as agents for eastern manufacturers.

**Mr. Morris:** Yes.

**Mr. Orlikow:** They travel throughout western Canada and they do quite well. When they travel they are permitted—and I am not saying this is wrong—to charge off as an expense, which means they use that in calculating their income tax, their airfare or their car expenses, their hotels, their meals, and so on.

Now, a month or two ago I talked with a construction worker from Winnipeg. There is no work in construction in Manitoba right now. He got a job on a power site in Saskatchewan, 400 miles from Winnipeg. He, of course, left his family in Winnipeg. The expenses of the home, the taxes, the fuel—all that—the expenses of his family to live in Winnipeg continue.

He and two other persons rented a trailer that cost them \$35 a week rent. He had to buy his own food, of course. He tried to get home once every two weeks. That was a trip of 800 miles by car every two weeks. He says, if I do not do that I will not have a family. Yet none of those expenses were deductible. He put it to me that, given those circumstances, it was probably just as well, financially, for him to stay at home and draw his unemployment insurance for as long as he could as to go on the job under those conditions.

I raise two questions with you. First of all, where is the equality between the self-employed person who can deduct all these expenses, because they are part of his earning his living, and the person working in construction or some other fields I have not talked about who cannot deduct any of his expenses? Where is the incentive for people to work under those conditions?

**Mr. Morris:** Those are excellent questions.

**Mr. Orlikow:** I hope you pass them on to the Minister.

**Mr. Morris:** I will undoubtedly.

**Mr. Orlikow:** Let me . . .

**An hon. Member:** Not the minister.

**Mr. Morris:** Well, no.

**The Chairman:** We are interested in trying to decide whether we will make recommendations to assist mobility and training, and so on. If you can give us an opinion whether you think this is something that might be effective or not—we know you cannot make the decision as officials, it is a policy matter—but the workability at least. If you have any comments to make, it may help us.

• 1655

**Mr. Rubinoff:** We might be able to make some comments as to the broad nature of the problem in terms of bringing about a change in policy. The problem arises out of the inability to distinguish very easily between what would be a personal

[Traduction]

concerne la règle spéciale relative au lieu de travail, notamment la remise d'impôt relative aux allocations du Nord. Bien entendu, vos remarques sont tout de même très pertinentes.

**M. Orlikow:** J'aimerais vous citer d'autres exemples. Un certain nombre de personnes à Winnipeg travaillent en qualité d'agents pour des fabricants de l'Est.

**M. Morris:** Oui.

**M. Orlikow:** Ces derniers voyagent dans tout l'Ouest et s'en tirent assez bien. Lorsqu'ils voyagent, ils sont autorisés—et je n'ai rien contre cela—à déduire à titre de dépenses aux fins de l'impôt sur le revenu leurs frais de voyage par avion ou par voiture, leur note d'hôtel, leurs repas et ainsi de suite.

Or, il y a un mois ou deux, j'ai parlé à un travailleur de la construction de Winnipeg. Il n'y a pas de travail dans ce secteur à l'heure actuelle au Manitoba. Cette personne a obtenu un emploi dans une centrale en Saskatchewan, à 400 milles de chez lui. Il a dû, évidemment, laisser sa famille à Winnipeg, où il continue d'assumer les frais relatifs à l'entretien de la maison, des taxes, le mazout, et ainsi de suite.

Avec deux autres personnes, il a loué une caravane qui leur coûte \$35 par semaine. Il doit acheter sa nourriture. Il a essayé de revenir chez lui deux fois par mois. Cela représente donc 800 milles de route toutes les deux semaines. Selon lui, c'est la seule façon de garder une vie de famille. Et pourtant, aucun de ses frais ne sont déductibles. Il m'a avoué que dans ces conditions, il valait mieux, financièrement parlant, qu'il reste chez lui et touche ses prestations d'assurance-chômage aussi longtemps que possible.

J'aimerais vous poser deux questions. Tout d'abord, quel rapport existe-il entre le travailleur indépendant qui peut déduire tous ses frais parce qu'ils font partie de son gain-pain, et le travailleur de la construction ou d'autres secteurs dont je n'ai pas parlé, et qui ne peut pas déduire ses frais? Qu'est-ce qui le pousse à aller travailler dans ces conditions?

**M. Morris:** Ce sont des questions excellentes.

**M. Orlikow:** J'espère que vous en ferez part au ministre.

**M. Morris:** Je n'y manquerais pas.

**M. Orlikow:** Permettez-moi . . .

**Une voix:** Pas le ministre.

**M. Morris:** Non.

**Le président:** Nous nous efforçons de déterminer si nous devons faire des recommandations en vue de subventionner la mobilité et la formation, et ainsi de suite. Pourriez-vous nous dire si, à votre avis, ce serait une bonne solution? Nous savons que vous ne pouvez pas prendre la décision en tant que fonctionnaires, car c'est une question de politique générale. Toutefois, si vous pouvez nous dire ce que vous en pensez, cela nous aiderait.

**M. Rubinoff:** Nous pourrions vous donner notre avis sur la portée générale du problème que poserait un changement de notre politique. Le problème découle de ce que nous aurions du



[Text]

expenditure of a luxury nature, if I might used that kind of wording, as opposed to something which was essential.

**The Chairman:** Such as the example given by . . .

**Mr. Rubinoff:** The example of getting back home. Again, as I understand it, the law now provides for one free trip home, does it?

**Mr. Morris:** The remission order does.

**Mr. Rubinoff:** As the case may be.

If one were to . . .

**Mr. Orlikow:** You would not really expect somebody to go up to the Beaufort Sea and stay a year and not come home.

**Mr. Rubinoff:** I understand that, Mr. Orlikow. If one were to write a law, and again recall, laws are to be written in a way that people understand, that it does not get so specific in detail that every activity is basically monitored. Then you have to put down words that say, well, maybe you do not have one or two trips a year paid for remote sites. You can have as many as the situation may warrant, depending on where you are, as long as it is a essential trip or what-have-you. It would be very difficult to write a law that would not in some cases allow people to take luxury trips, frivolous trips, to have a firm say, well, we will send you down . . . twice a year. We will not send you home, we will send you to Hawaii if you want; and add as prerequisite, which is non taxable in the hands of the employee, whereas every other taxpayer in the country pays for his Hawaiian trip out of his own after-tax income. This is not to suggest that this is what the people at the Beaufort Sea site do. But in trying to devise a system, it is enormously difficult to draft something that will cover all of these kinds of cases. I think the kinds of cases you were mentioning, Mr. Orlikow, are certainly ones that require a good deal of thought and one has to look at them. How one would write a general law on this, I honestly do not know. Jim, perhaps you would like to add something.

**Mr. Morris:** Well, to sort of support what Mr. Rubinoff has said, it is really a question of distinguishing between the cases where it is an absolutely essential and probably on balance of work related expenditure, as opposed to one that is a function of the person's discretion—they have decided to live 200 miles away, for some reason, from where they work and believe that it would be reasonable to just ad hoc declare that all expenses in getting to and from work ought to be deductible. There would be an awful lot of personal expenditure deducted in systems such as that. I wonder what the benefits of that type of a measure are. So there is a need to distinguish.

As I said, there are a number of provisions that may not go as far as Mr. Orlikow is recommending, but there are a number of measures that do address these types of situations—the special work site rule, which ensures that there is no taxable benefit on the trip up to the Beaufort site and the trip back. I think the northern allowances remission order allows one trip back, but it is a very difficult thing to distinguish.

[Translation]

mal à établir la distinction entre les dépenses personnelles superflues, si je puis dire, et celles qui sont indispensables.

**Le président:** Comme l'exemple cité par . . .

**M Rubinoff:** L'exemple du voyage de retour à la maison. Là encore, si je ne m'abuse, la loi autorise actuellement un voyage gratuit entre le lieu de travail et le foyer, n'est-ce pas?

**M. Morris:** C'est ce que prévoit la disposition relative à la remise d'impôt.

**M. Rubinoff:** Éventuellement.

Si l'on voulait . . .

**M. Orlikow:** Vous ne vous attendez tout de même pas à ce qu'un travailleur se rende à la mer de Beaufort et y reste un an sans rentrer chez lui?

**M. Rubinoff:** Je comprends le problème, monsieur Orlikow. Si l'on voulait rédiger une loi—et je vous rappelle que les lois doivent être rédigées de façon à être comprises par tous—qui soit assez générale pour s'appliquer à toutes sortes d'activités, il faudrait dire, par exemple, vous n'aurez pas un ou deux voyages par an payés entre le lieu de travail éloigné et votre foyer, mais autant que les circonstances le justifient, selon l'endroit où vous vous trouvez, à condition qu'il s'agisse d'un voyage indispensable ou autre. Il serait alors très difficile de rédiger une loi qui ne permette pas à certaines personnes de faire des voyages inutiles ou superflus, ou à une entreprise de dire: «Nous allons vous envoyer . . . deux fois par an. Vous ne retournerez pas chez vous, mais vous irez à Hawaii si vous le désirez; la condition sine qua non étant que cet avantage ne doit pas être imposable, quand tous les autres contribuables canadiens payent leur voyage à Hawaii de leur poche, à partir de leur revenu net! Cela ne veut pas dire que c'est ce que feraient les travailleurs d'un chantier sur la mer de Beaufort. Toutefois, lorsqu'on essaye de concevoir un système, il est extrêmement difficile de rédiger une disposition qui s'applique à tous ces cas différents. Les cas dont vous avez parlé, monsieur Orlikow, méritent sans nul doute réflexion et il faudrait en tenir compte. Mais comment rédiger une loi assez générale à ce sujet, je n'en sais franchement rien. Jim, vous voulez peut-être ajouter quelque chose.

**M. Morris:** Comme vient de le dire M. Rubinoff, il s'agit en fait d'établir une distinction entre les cas de nécessité absolue, ou les dépenses sont bien subies dans le cadre du travail, et ceux où il s'agit d'un choix personnel, c'est-à-dire de personnes qui ont décidé d'habiter à 200 milles de leur travail, pour une raison quelconque, et qui sont convaincues qu'elles devraient avoir le droit de déduire tous leurs frais de déplacement entre chez elles et leur lieu de travail. Une telle disposition permettrait d'énormes abus. Je ne vois pas non plus les avantages d'une telle mesure. Il faut donc établir une distinction.

Je le répète, un certain nombre de dispositions ne vont peut-être pas aussi loin que le recommande M. Orlikow, mais certaines mesures prévoient ce genre de situations, comme la règle spéciale relative au lieu de travail, en vertu de laquelle l'employé jouit d'une exemption pour le voyage aller retour entre le chantier de la mer de Beaufort et son foyer. Je crois que la remise d'impôt relative aux allocations du Nord prévoit

[Texte]

That would be the difficulty in looking at any recommendation on this topic.

**The Chairman:** But there is a law written for the expenses of employees at special work sites on remote location, and I presume they file receipts. Is that correct? If persons take advantage of that tax benefit, then they file receipts to show that they have boarding, lodging, transportation costs to remote sites now.

• 1700

**Mr. Morris:** I think what generally happens in that case is that the employer just pays for these costs. They do not file receipts and no taxable benefit arises because the law...

**The Chairman:** I see.

**Mr. Morris:** ... is set out in that fashion. I think by and large at these remote locations they use the employer's facilities available at no cost to the employees. In certain cases, there will be receipts, but not generally.

**The Chairman:** David, do you have another?

**Mr. Orlikow:** Just the one question on an entirely different matter. I gather there was a good deal of skepticism about the grant-levy system for training and, without getting into a long debate about the merits of that, the problem I have with the criticisms is that from the day we started this committee almost every representation we have had from employers, from employees, from the academic groups—almost without exception—has said that we are facing tremendous shortages of skilled people. We have been told that the present systems—that is the academic systems, the on-the-job systems—have not produced the kind or the number of skilled peoples that we need. One of the few or perhaps the only real suggestion we have had is for a grant-levy system. All those people, including you—now perhaps you have not had time today—who have been critical of the grant-levy system, have not come up with any other plan which would seem to meet the need. Now perhaps we do not have the time to debate that today, but I would just point that out to you.

**The Chairman:** Mr. Morris, do you have any comment on that?

**Mr. Morris:** I would confirm that we have not had time today to turn our minds to that. I came here essentially with what Mr. Rubinoff calls a taxonomy of the existing tax measures that we do have it.

**The Chairman:** What does that mean?

**Mr. Morris:** I am told that it means a list of anything including tax items, existing items, but certainly we are prepared to look at any items.

**The Chairman:** By the way, variations of the levy-grant system have been suggested to us: one by Professor Adams at McMaster University who suggests that we do it almost

[Traduction]

un voyage de retour, mais là encore, la distinction est difficile à faire. C'est le problème que poserait toute recommandation allant dans ce sens.

**Le président:** Il existe toutefois une loi écrite prévoyant les dépenses des employés qui travaillent sur des chantiers éloignés, et je suppose qu'ils doivent fournir des reçus. Est-ce exact? Si des personnes profitent de cet avantage fiscal, elles doivent fournir des reçus prouvant qu'elles ont subi des frais de logement, de repas et de transport pour se rendre à leur lieu de travail s'il est éloigné.

**M. Morris:** Ce qui se passe généralement dans ces cas-là, c'est que l'employeur assume ces frais. Les employés n'ont pas à fournir de reçus et cela n'est pas considéré comme un avantage imposable étant donné la façon dont la loi...

**Le président:** Je vois.

**M. Morris:** ... est rédigée. Dans l'ensemble, les employés peuvent utiliser gratuitement les installations de l'employeur au lieu de travail. Dans certains cas, ils fourniront des reçus, mais pas souvent.

**Le président:** David, avez-vous une autre question?

**M. Orlikow:** J'en ai une autre qui porte sur un sujet tout à fait différent. Bien des doutes ont été émis au sujet du système d'impôt-subvention pour la formation; sans me lancer dans un débat approfondi sur les avantages de ce principe, ces critiques me posent un problème: en effet, depuis notre toute première séance, tous les employeurs, employés, représentants des universités et autres qui ont comparu devant nous ont déclaré—presque sans exception—que nous connaissons une énorme pénurie de travailleurs spécialisés. On nous a dit que les systèmes en vigueur—c'est-à-dire le système scolaire, le système de formation en cours d'emploi—n'ont pas produit suffisamment de travailleurs spécialisés pour répondre à nos besoins. La seule proposition concrète qui nous ait été faite concernait un régime d'impôt-subvention. Tous ceux qui ont critiqué ce système, et vous aussi, même si vous n'avez pas eu le temps de le faire aujourd'hui, n'ont pas proposé d'autres solutions en vue de répondre aux besoins. Nous n'avons peut-être pas le temps d'en discuter aujourd'hui, mais je tenais à vous le signaler.

**Le président:** Monsieur Morris, avez-vous quelque chose à ajouter?

**M. Morris:** Effectivement, nous n'avons pas eu le temps d'y réfléchir aujourd'hui. Je suis venu ici uniquement pour présenter ce que M. Rubinoff appelle une taxonomie des mesures fiscales actuellement en vigueur.

**Le président:** Qu'est-ce que cela veut dire?

**M. Morris:** Cela signifie, paraît-il, une liste de toutes sortes de postes, y compris ceux du domaine fiscal, mais il va sans dire que nous sommes disposés à examiner toutes les rubriques possibles.

**Le président:** Au fait, des variations du système d'impôt-subvention nous ont été proposées, notamment par le professeur Adams de l'Université McMaster, selon lequel nous



[Text]

completely through the tax system and not have grants at all. It is a variation of the same system.

Bruce Lonsdale.

**Mr. Lonsdale:** I just want to reiterate what David has been saying and I think perhaps blend that with some of the things that Jim said with reference to how the tax system can either prohibit or contribute to mobility. Jim sees it as a movement or a mass movement of people from the eastern part of the country or the central part of the country to fill some of the job vacancies in the western areas. David has already expressed some of the tax regulations that sort of provide disincentives to individuals who want to get involved in working in the tar sands plants, in frontier exploration and on the oil rigs in the northern part of Canada. It is the difficulty with being charged for different trips, and having a tax system that does not give them any deductions vis-à-vis the private individual. I am just wondering how we can get the tax system together with the need for increasing the incentives for mobility in this country which is really becoming a very serious problem because first of all there is a shortage of skilled workers but the mobility to get the workers that we do have in other areas of the country to the job sites where we need them is also a very major problem which the tax system is certainly not assisting us. So how we live that with a national energy policy that wants to open up the frontiers of this country and how that jives with an investment tax credit that you announced in the budget on October 28 whereby you took a massive tract of land and gave super tax credits—and, indeed, it was a super tax credit of 50 per cent of your investment—to industry is important. How is industry going to get the manpower to assist them in those industries if the tax system is rigged against the worker or the skilled worker who wants to go up to work in those new plants, work in those new processing facilities? Now I am just wondering how you see, in the future, in relation to some of the examples that Mr. Orlikow gave you, where the tax system is going to have to be adjusted either through direct allowable deductions or through a regional tax-assessment procedure if you live in northern parts of Canada or if you live in depressed areas of Canada or you lived in areas that require special skills and have special environmental conditions that make life difficult. Is any consideration being given to perhaps having a regional tax-assessment policy introduced in this country, whereby people, who live on the frontier fringes or the new or the difficult territories, will be taxed at a different rate than Canadians who live in the more urban, the more-easily accessible, the more environmentally-agreeable sections of this country?

• (1705)

**Mr. Morris:** Well, in fact, that is what is happening as a result of this northern-allowances remission order. There are certain fringe benefits which are, under the law, strictly speaking, taxable no matter where you live in Canada which are not taxable to people who work in the north in recognition of the extra living costs that those people face.

**The Chairman:** That is just north of 60°

[Translation]

devrions nous servir presque exclusivement du régime fiscal et ne pas accorder de subventions du tout. C'est une variation du même principe.

Bruce Lonsdale.

**M. Lonsdale:** Je tiens à répéter ce qu'a dit David, tout en tenant compte de certaines remarques de Jim quant à la façon dont notre régime fiscal peut empêcher ou favoriser la mobilité. Selon Jim, il s'agit d'un déplacement massif de personnes de l'est du pays vers le centre, en vue de remplir certains postes vacants dans les régions occidentales. David nous a déjà parlé des dispositions fiscales qui exercent un effet dissuasif sur les travailleurs qui veulent aller travailler dans les usines de sables bitumineux, dans l'exploration des régions inexploitées et sur les plates-formes pétrolières dans le Nord. Cela pose un problème au niveau des frais de voyage que doivent effectuer les travailleurs, du fait que notre régime fiscal ne leur accorde aucune déduction par rapport aux travailleurs indépendants. Je me demande comment nous pourrions concilier le régime fiscal avec la nécessité de stimuler davantage la mobilité au Canada, ce qui devient en fait un problème très grave car, tout d'abord, nous connaissons une pénurie de travailleurs spécialisés mais en outre, à cause du régime fiscal en vigueur, nous avons du mal à déplacer les travailleurs d'autres régions du pays pour les envoyer sur les lieux de travail où l'on a besoin d'eux. Comment concilier ce problème avec une politique énergétique nationale qui vise à développer les régions inexploitées de notre pays et avec un crédit d'impôt à l'investissement annoncé dans le budget du 28 octobre, dans lequel vous avez prélevé de grandes étendues de terre et accordé à l'industrie d'énormes crédits d'impôt—et il s'agissait en fait d'un super-crédit d'impôt équivalent à 50 p. 100 de l'investissement. Comment l'industrie va-t-elle se procurer la main-d'œuvre nécessaire si le régime fiscal dessert les intérêts du travailleur ou des ouvriers spécialisés qui veulent aller travailler dans les nouvelles usines, les nouvelles installations de traitement? J'aimerais vous demander, d'après les exemples qu'a cités M. Orlikow, comment, à votre avis, il faudra modifier le régime fiscal: en autorisant des déductions directes ou en prévoyant une procédure d'évaluation fiscale régionale lorsqu'on habite dans les régions septentrionales du pays, ou dans des régions économiquement faibles, ou encore dans des secteurs qui ont besoin de travailleurs spécialisés et où les conditions extérieures rendent la vie difficile? A-t-on envisagé d'adopter au Canada une politique d'évaluation fiscale régionale, en vertu de laquelle ceux qui habitent aux limites des régions inexploitées, ou dans des territoires aux conditions difficiles, seront imposés à un taux différent du reste des Canadiens qui vivent dans les régions urbaines plus accessibles et dont l'environnement est plus agréable?

**M. Morris:** En fait, c'est ce qui se passe à la suite de la remise relative aux allocations du Nord. Certains avantages sociaux sont imposables, en vertu de la loi, pour tous les Canadiens d'où qu'ils soient, sauf ceux qui travaillent dans le Nord, afin de compenser les frais supplémentaires qu'implique vivre dans cette région.

**Le président:** Vous voulez dire au nord du 60°?

*Texte]*

**Mr. Morris:** North of 60.

This is something that we want to try to rationalize. It is not the best way to operate, by way of remission order, but it is something we are turning our minds to and which, when we do and we are looking at that, we will look as well at these other points that you raise. I do not believe the tax law, though, is full of impediments against mobility. I do not want to just keep repeating myself but there is a housing-loan exemption. Interest free loans can be made without any taxable benefit to employees on up to \$50,000 under the tax system. That is a significant benefit. It recognizes the differential in housing costs as between, for example, here, and places where there is demand for skilled workers such as in the west. There is a reduction for moving costs. And I also think, independent of the tax law—at least judging from my tax accountant friends who go out west, they make an awful lot of money out there and they do not seem particularly bothered by any tax impediments. Now I suppose it varies depending upon what skills a person has, but . . .

**The Chairman:** Well, the examples we heard, especially in the Maritimes, where they were unemployed tradesmen, but they would rather stay unemployed in the Maritimes because, first of all, the big thing was the house. They would sell their house in Newfoundland. They would get \$25,000 and, then, for a similar house—this may be married people with families—in Calgary—this is south of 60—Calgary, Fort McMurray or wherever or Edmonton—They are paying \$200,000—I do not know—\$150,000 whatever. So . . .

**Mr. Morris:** Well, I do not know what the tax system can do . . .

**The Chairman:** No, that is what we are trying . . .

**Mr. Morris:** . . . for \$175,000 of housing costs.

**The Chairman:** We are trying to determine though whether there can be incentives to mobility of some kind or other, whether temporary mobility or full mobility.

**Mr. Morris:** Well another measure is to try to induce facilities—new work and industrial facilities—to move to those areas of high unemployment. In the example of the tradesmen that you just gave, the super-investment tax credit should, by rights, say: Well, it is a lot cheaper to set up a facility in these high unemployment areas than it is in other parts of the country." It is designed for areas of high . . .

**Mr. Lonsdale:** Yes, but most of the development is resource related in the areas that you have designated under the special-investment tax credit.

**Mr. Morris:** No.

**Mr. Lonsdale:** It is resource related, directly related to primary extraction. And you only allow the investment tax credit for manufacturing and processing facilities under the industrial incentives legislation.

**Mr. Morris:** The areas . . .

**Mr. Lonsdale:** You know, I have asked this to your minister and I have asked it to Pierre De Bané: after you exclude

*[Traduction]*

**M. Morris:** C'est cela.

C'est un système que nous aimerions simplifier. Une remise n'est certes pas la meilleure façon d'agir, mais nous nous en préoccupons et lorsque nous nous mettrons réellement au travail, nous examinerons en même temps les autres points que vous avez soulevés. Je ne pense pas, toutefois, que notre droit fiscal soit une entrave à la mobilité. Je ne voudrais pas me répéter, mais il existe une exemption pour les prêts au logement. En vertu du régime fiscal, les employés peuvent contracter des emprunts sans intérêt et non imposables allant jusqu'à \$50,000. C'est un avantage appréciable. C'est pour compenser la différence des frais de logement entre, par exemple, ici et des endroits où il y a une forte demande de travailleurs spécialisés, comme dans l'Ouest. Les frais de déménagement sont également déductibles. Je crois aussi, quel que soit le régime fiscal—à en juger tout au moins d'après mes amis comptables fiscaux qui vont dans l'Ouest, qu'ils gagnent beaucoup d'argent là-bas et ne semblent pas se préoccuper outre mesure des problèmes d'impôt. Je suppose que cela dépend des compétences de chacun, mais . . .

**Le président:** On nous a cité les exemples de commerçants au chômage, notamment dans les Maritimes, qui préfèrent rester sans emploi dans les Maritimes car la chose essentielle pour eux est leur maison. Il leur faudrait vendre leur maison à Terre-Neuve, pour laquelle ils obtiendraient \$25,000 et devraient en racheter une semblable—il peut s'agir de personnes mariées et avec une famille—à Calgary—c'est au sud du 60<sup>e</sup>—à Calgary, Fort McMurray ou Edmonton—qu'ils devront payer \$200,000 ou peut-être \$150,000. Par conséquent . . .

**M. Morris:** Je ne vois pas ce que peut faire le régime fiscal . . .

**Le président:** Non, ce n'est pas ce que nous cherchons à . . .

**M. Morris:** . . . dans le cas de maisons qui coûtent \$175,000.

**Le président:** Nous cherchons à déterminer s'il est possible de stimuler d'une façon ou d'une autre la mobilité, qu'elle soit provisoire ou permanente.

**M. Morris:** Nous pourrions également essayer d'inciter les usines—les nouveaux projets et les installations industrielles—à se déplacer vers les régions à taux de chômage élevé. Reprenons le cas des commerçants dont vous venez de parler. Le super-crédit d'impôt à l'investissement devrait, en toute justice, stipuler: «Cela coûte beaucoup moins cher de créer de nouvelles installations dans les régions à taux de chômage élevé que dans les autres.» Il est destiné aux régions qui . . .

**M. Lonsdale:** Oui, mais les régions désignées en vertu du crédit d'impôt spécial à l'investissement se concentrent toutes sur l'exploitation des richesses naturelles.

**M. Morris:** Ce n'est pas vrai.

**M. Lonsdale:** Si, il s'agit essentiellement d'industries extractives primaires. Et le crédit d'impôt à l'investissement n'est autorisé qu'aux usines de fabrication et de traitement, aux termes de la Loi stimulant la recherche et le développement scientifiques.

**M. Morris:** Les régions . . .

**M. Lonsdale:** Vous savez, j'ai posé cette question à votre ministre et à Pierre De Bané: si l'on exclut l'agriculture, la



## [Text]

farming and fishing and mining and forestry products development in northern Ontario, in particular, or in the northern parts of Alberta and British Columbia, what the hell else is there to invest in if it is not going to be directly related to the primary extraction of those resources? And you do not allow that under the Industrial Research and Development Incentives Act: it has to be secondary manufacturing or a certain form of processing. I am saying that you are taking areas that primarily require investment in the primary extraction of those resources and yet you limit the investment to the secondary and processing industries which are never going to go there because they are too far from their markets in the first place.

• 1710

**Mr. Rubinoff:** Well, I think I might try to answer that question, although I did not come here specifically to address that issue.

Generally, one would not try to have a very high rate of subsidy, if at all, on an extractive type industry because, clearly, if the resource is there, it will be extracted, and if it is not, it will not be. The kind of incentive that would seem to work would be . . .

**Mr. Lonsdale:** Gold is an example: the resource is there. It is just a question of how much it costs to get at it.

**Mr. Rubinoff:** Well, that is right.

**Mr. Lonsdale:** Well, the investment tax credits would allow small mining companies to get at that gold at a reasonable cost; then you could create a helluva lot of jobs and do exactly what the investment tax credit is supposed to do, create jobs, and not provide write-offs for companies or tax credits in industry.

**Mr. Rubinoff:** Mr. Lonsdale, at \$500 an ounce, if a gold mine could not survive at that sort of price and it were to cost \$700 or \$800 an ounce, and hence would require a subsidy, then my own view, which I would put on the record, is that one ought not to waste all that kind of public money to create a few jobs and produce very expensive gold. But on the other hand . . .

**Mr. Lonsdale:** So what you want to do is set up superficial programs that basically are farces, as far as creating jobs is concerned, but which cover a large expanse of the Canadian population in terms of geographical regions and will look very good in DREE advertisements in the *Globe and Mail* and the *Toronto Star*, this massive block of red ink saying "We have got investment tax credits in this area", and yet it is not doing a damn bit of good.

Have you got any projections of how much in the form of investment tax credits is going to result from that new program in northern Ontario?

**Mr. Rubinoff:** Well, I do not have a number on that, but I was going to comment . . .

## [Translation]

pêche, l'exploitation minière et forestière dans le nord de l'Ontario, notamment, ou dans les régions septentrionales de l'Alberta et de la Colombie-Britannique, que diable reste-t-il pour investir qui ne soit pas directement en rapport avec l'extraction de ces richesses? Et cela n'est pas prévu aux termes de la Loi stimulant la recherche et le développement scientifiques; il faut que ce soit des industries de fabrication secondaires ou de certaines usines de traitement. Ce que je veux dire, c'est que vous désignez des régions où l'investissement ne peut guère se faire ailleurs que dans le secteur primaire et, d'autre part, vous limitez l'investissement, aux fins du crédit d'impôt, aux industries secondaires et de traitement qui n'iront jamais dans ces régions car elles sont trop éloignées de leurs débouchés, pour commencer.

**M. Rubinoff:** Je vais essayer de répondre à cette question, même si je ne suis pas venu ici dans ce but.

De façon générale, on ne peut pas s'attendre à obtenir un subventionnement très important pour une industrie extractive, si toutefois l'on en a un, car de toute évidence, si la richesse existe, elle sera exploitée et, dans le cas contraire, elle ne le sera pas. Le genre de stimulant susceptible de donner des résultats serait . . .

**M. Lonsdale:** L'or en est un exemple: le produit est là. Il s'agit simplement de pouvoir financer son extraction.

**M. Rubinoff:** C'est cela.

**M. Lonsdale:** Eh bien, les crédits d'impôt à l'investissement permettraient à des petites compagnies minières d'extraire cet or à un prix raisonnable; puis, cela créerait une multitude d'emplois et le crédit d'impôt à l'investissement aurait donc atteint exactement son but, créer des emplois, et non permettre aux sociétés ou à l'industrie de jouir d'avantages fiscaux ou de dégrèvements d'impôt.

**M. Rubinoff:** Monsieur Lonsdale, à \$500 l'once, si une mine d'or ne peut pas survivre, qu'il faille augmenter le prix à \$700 ou \$800 l'once, et que cette société nécessite une subvention, à mon avis—et je tiens à le faire consigner au compte rendu—il est inutile de gaspiller ainsi l'argent du contribuable pour créer quelques emplois et obtenir un or extrêmement cher. D'autre part . . .

**M. Lonsdale:** Vous voulez donc mettre au point des programmes superficiels qui ne sont que des supercheries dans la mesure où ils ne créent pour ainsi dire pas d'emplois, mais qui concernent une importante partie de la population canadienne en termes de régions géographiques et qui présenteront très bien dans les publicités que fait paraître le MEER dans le *Globe and Mail* ou le *Star* de Toronto, cet énorme pâté d'encre rouge qui dit «Nous avons des crédits d'impôt à l'investissement dans cette région», et pourtant cela ne sert à rien.

Avez-vous une idée du montant de crédits d'impôt à l'investissement que va permettre la mise en œuvre de ce nouveau programme dans le nord de l'Ontario?

**M. Rubinoff:** Je n'ai pas de chiffre exact, mais je voulais ajouter . . .

*[Texte]*

**Mr. Lonsdale:** Well, I will bet you that one year from now it will be zilch.

**Mr. Rubinoff:** I was going to comment that with respect to an investment tax credit, it is usually of a limited duration; so that to the extent you get a business operating, with the help of some subsidy, the assumption is that you can only keep it going if the thing will, in fact, cover its own costs, which would differ from . . .

**Mr. Lonsdale:** . . . the original cost of investment of getting the thing operating. Mines are very capital-intensive to get operating, but once they are operating, once the shafts have been sunk, once the exploration and development work has been done, then you start to make money on it and it can operate successfully and profitably on its own.

But the secret is to be able to get in there at a cost that you can afford; whether you do it with short-term financing or long-term financing, it is still an enormous cost to get in there, and you have to create some kind of an incentive to do that. And here, you limit that kind of exercise and that kind of development by restricting the investment credit to manufacturing and to processing.

**The Chairman:** Yes. But, of course, that is a policy question, Bruce, which we will have to deal with the minister. These are officials.

**Mr. Rubinoff:** I would like to make one general comment on the last few minutes' discussion which may be worth recording.

I think there are really two questions that need to be asked: do not have answers to them but I want to at least leave the questions on the table.

There have been suggestions as to: in what way can the tax system facilitate particular moves, as it were—we are talking mobility here . . .

**The Chairman:** Which are in the interests of the country?

**Mr. Rubinoff:** That is right.

It strikes me that there are two questions that I, as an official, at least, would ask in terms of trying to design a particular program. The first question is: Do you need anything at all? Would not the normal market forces work? If you are trying to attract people, do not the high wages in these areas themselves attract people? Do you need anything to do?

I do not know the answer to that particular question but it is quite conceivable that the normal forces that tell a man who is unemployed and who is looking for work which does not seem to be available. There is something available at very high wages, he is liable to move; now he may well find himself restricted because he cannot sell his house and so on and so forth. So there may be quite a number of limitations here.

• 1715

**The Chairman:** Our evidence is that market conditions very often do not attract mobility. That was confirmed not only in Canada, but in England and in West Germany where we were, because there are a lot of support systems to stay in the place where you are.

*[Traduction]*

**M. Lonsdale:** Je vous parie que d'ici un an, il n'y en aura pas un.

**M. Rubinoff:** Je voulais ajouter que les crédits d'impôt à l'investissement s'appliquent généralement pendant une période donnée; dans la mesure où vous lancez une affaire, à l'aide d'une subvention quelconque, on suppose qu'elle ne pourra continuer à tourner que si elle rentre dans ses frais, ce qui n'est pas la même chose . . .

**M. Lonsdale:** . . . le coût initial de l'investissement pour lancer l'affaire. Les mines exigent un fort apport de capitaux pour commencer, mais une fois qu'elles sont en exploitation, une fois les puits creusés, une fois terminés les travaux d'exploration et d'aménagement, elles commencent alors à produire et à être rentables.

Le secret, c'est d'avoir les fonds nécessaires pour ouvrir la mine; que ce soit grâce à un financement à court ou à long terme, cela exige d'énormes capitaux au départ, et il faut prévoir une forme de stimulant pour le faire. Et là, vous limitez ce genre d'activité et d'exploitation en restreignant le crédit d'impôt à l'investissement au secteur de la fabrication et du traitement.

**Le président:** Oui. Il s'agit bien entendu d'une question de politique générale, Bruce, dont nous devons parler avec le ministre. Les témoins sont des fonctionnaires.

**M. Rubinoff:** J'aimerais faire une remarque de portée générale, mais non moins intéressante, à ce sujet.

Il faut se poser deux questions: je ne connais pas les réponses, mais je tiens à ce que les questions soient consignées.

On a demandé de quelle façon le régime fiscal pouvait favoriser les déplacements—il s'agit ici de mobilité de la main-d'œuvre . . .

**Le président:** Qui vont dans l'intérêt du pays?

**M. Rubinoff:** C'est exact.

Il y a deux questions que je me dois de poser, en tant que fonctionnaire, avant d'envisager de concevoir un programme précis. Voici la première: Faut-il vraiment faire quelque chose? Ne peut-on compter sur les forces normales du marché? Si l'on veut attirer les gens, les salaires élevés offerts dans cette région n'y suffisent-ils pas? Faut-il vraiment faire quelque chose?

Je n'ai pas de réponse à cette question précise, mais la réaction d'un chômeur qui cherche du travail et ne réussit pas à en trouver, sera dictée par la conjoncture, je pense. S'il trouve un emploi fortement rémunéré, il déménagera sans aucun doute; évidemment, il peut avoir des difficultés à vendre sa maison et ainsi de suite. Il y a donc certaines limites.

**Le président:** D'après les témoignages que nous avons entendus, il semble que la conjoncture du marché n'est pas souvent favorable à la mobilité. Cela s'est confirmé non seulement au Canada, mais également en Angleterre et en Allemagne de



[Text]

**Mr. Rubinoff:** Yes.

**The Chairman:** The Canadian Trend Report said that the things we did for very good reasons in welfare or in social policy, which had good purposes, sometimes act contrary to this kind of mobility that is now also necessary.

**Mr. Hawkes:** If I could just give a concrete example, starting with one supposition. A home, say 1,200 square feet would sell in Newfoundland for \$25,000. To relocate in Calgary, your gross income, with the size of the mortgage you are going to have, must be \$20,000 greater. Given the progressive nature of the tax system, you are into a gross income situation which must be \$20,000 higher to stay in one spot when it comes to the style of living, the house and the food and so on. That is a consequence; it is not a free market the minute the tax system is in there. The tax system is a part of the market and there is a fair amount of evidence that this committee has gathered. When you go into Bathurst and they say that 85 per cent of their construction trade-union people have not worked in the last year and you have just come from Alberta where they can not get the carpenters and plumbers and you ask "why?", some of it is: "I like to stay home", but some of it is an economic analysis, and the tax system is in there. It gets you to that gross figure: from \$12,000 after tax dollars, which is your differential, you have to gross \$20,000.

**Mr. Rubinoff:** I would like to make a second point and that is, having established that something needs to be done, if in fact one establishes it, then I think the next question that I would ask myself is, "Is the tax system the best way to do it, or is there another way of handling the problem?" As Tim Morris said a short while ago, what can the tax system do about a \$175,000 house in Calgary for this man in Newfoundland. It is a tricky question. If that should prove to be the cause of the problem of not being able to move someone from one place of the country to the other, then there may be other instruments. I do not have them in mind, but I am just suggesting, I guess, the two prior questions that we like to ask ourselves before we start with the assumption, as it were, that the tax system necessarily should be employed in meeting particular problems, although in many cases it obviously has.

**The Chairman:** We have not made that assumption, but we are examining all alternatives, Gilles Marceau.

**Mr. Hawkes:** Essentially it is a barrier.

**The Chairman:** Pardon me?

**Mr. Hawkes:** It is not so much a carrot as it is a stick. How do you get rid of the stick?

**Le président:** Monsieur Marceau.

**M. Marceau:** Monsieur le président, je voudrais tout d'abord demander à M. Rubinoff si j'ai raison de dire que tout le système fiscal est basé uniquement sur une entrée d'argent et qu'on n'a jamais pensé, dans la législation ou dans le système fiscal, à voir quel est l'impact sur la création d'emplois ou la diminution d'emplois. Autrement dit, quand on évalue,

[Translation]

l'Ouest lorsque nous y étions, car toutes sortes de choses vous incitent à rester à l'endroit où vous habitez.

**M. Rubinoff:** C'est vrai.

**Le président:** Selon le rapport Trend, les mesures que nous avons prises dans le domaine du bien-être social ou de la politique sociale et qui étaient tout à fait louables vont parfois à l'encontre de cette mobilité, qui est également nécessaire.

**M. Hawkes:** J'aimerais vous citer un exemple concret, bien qu'hypothétique. Une maison de 1,200 pieds carrés environ se vendrait \$25,000 à Terre-Neuve. Pour se réinstaller à Calgary, étant donné le montant de l'hypothèque qu'il va vous falloir contracter, votre revenu brut doit être supérieur de \$20,000. Étant donné notre régime fiscal progressif, il faut donc gagner \$20,000 de plus pour habiter dans un endroit précis et garder le même niveau de vie, avoir une maison, se nourrir et ainsi de suite. C'est une conséquence; il n'y a plus de marché libre à l'instant où le régime fiscal entre en jeu. Il fait partie du marché et le comité a entendu de nombreux témoignages à cet effet. Lorsqu'on va à Bathurst et que l'on apprend que 80 p. 100 des syndiqués de la construction n'ont pas travaillé l'an dernier, et que vous arrivez de l'Alberta où il est impossible de trouver des menuisiers et des plombiers, vous vous demandez: «Comment est-ce possible?». D'accord, certains travailleurs ne veulent pas se déplacer, mais il y a également un problème économique, sans oublier le régime fiscal: d'un revenu équivalent à \$12,000, impôt déduit, il faut gagner \$20,000 bruts supplémentaires.

**M. Rubinoff:** J'aimerais signaler une deuxième question, que voici: étant entendu qu'il faut faire quelque chose, si on veut bien l'admettre, il faut ensuite se poser la question suivante: «Le régime fiscal est-il le meilleur moyen ou existe-t-il une autre façon de régler le problème?» Comme Tim Morris l'a dit il y a quelques instants, le régime fiscal ne peut rien faire pour aider le Terre-Neuvien qui doit acheter une maison de \$175,000 à Calgary. C'est une question subtile. Si c'est pour cette raison qu'il est difficile de faire se déplacer les travailleurs d'une région à l'autre du pays, il doit exister d'autres moyens à notre disposition. Je ne sais pas lesquels; je dis simplement que nous devons nous poser ces deux questions avant de partir du principe qu'il faut absolument recourir au régime fiscal pour résoudre des problèmes précis, même s'il le permet dans bien des cas.

**Le président:** Nous ne sommes pas partis de ce principe, mais nous envisageons toutes les solutions possibles. Gilles Marceau.

**M. Hawkes:** C'est avant tout un obstacle.

**Le président:** Pardon?

**M. Hawkes:** C'est plus un bâton qu'une carotte. Comme se débarrasser du bâton?

**The Chairman:** Mr. Marceau

**Mr. Marceau:** Mr. Chairman, I would like first of all to ask Mr. Rubinoff whether I was right to say that the whole tax system is based essentially on revenues and that we have never tried to see what impact our legislation or tax system had on the creation or diminution of employment. In other words, whenever an evaluation is made, do you only think of its

## [Texte]

Est-ce qu'on pense uniquement à ce que cela va rapporter? Est-ce qu'on dit: cela peut créer des emplois et cela peut en éliminer? Comment concevez-vous le système fiscal?

**Mr. Rubinoff:** I will try to answer that question as best I can. I would say that in the way in which your question was posed, the system of taxation, the fiscal system, in its totality was conceived to help to create employment, rather than to diminish it.

• 1720

The tax system, as such, is only one part of the fiscal system, which is the creation of revenues by taking revenues from the general public. But something is done with those revenues, they are spent. In fact, as we all know, in the last half dozen years a great deal more has been spent than has been taken in, giving rise to the deficit. It is, I guess, the combination of the taxing, which removes certain elements—income, cash—from people, and then the respending of it, that affects both the total amount of spending in the country and as well its distribution by individual, by region, by industry, by sector.

The tax system as well, because there are different levels of taxation, can affect employment, indeed the so-called tax expenditures that we have talked about this afternoon are designed, if they work, to achieve certain objectives, in many cases to create employment. You would do this by saying, even though we tax everybody a particular rate of tax, we will tax this particular group somewhat less in order for them to be encouraged to do these things.

So, in its totality, if the system works properly, the fiscal system should create employment rather than diminish it.

**M. Marceau:** Vous savez sans doute qu'aujourd'hui, plus que jamais, les gens se disent qu'ils paient trop d'impôt, qu'ils ne sont plus intéressés à travailler, qu'ils aiment mieux tout abandonner, tout vendre. Vous rendez-vous compte qu'avec la politique actuelle, les choses ne sont plus ce qu'elles étaient il y a 25 ou 30 ans, ou même 20 ans, alors que les gens aimaient le travail, étaient intéressés à travailler? Aujourd'hui, les gens ne sont pas intéressés à travailler, ils sont intéressés à gagner de l'argent. On constate que les gens veulent travailler de moins en moins et avoir plus d'argent. Avez-vous pensé à réagir à cela dans votre système fiscal de manière à éviter que les gens soient moins intéressés à travailler, abandonnent, vendent leur entreprise parce que les impôts sont trop élevés et refusent de faire des heures supplémentaires? A l'Alcan, chez moi, les gens ne sont plus intéressés à faire des heures supplémentaires parce qu'ils pensent à tout l'impôt qu'on va leur enlever. Avez-vous pensé à cela? Cela ne veut pas dire qu'il faut tout éliminer, mais êtes-vous conscient de ce problème d'actualité?

**Mr. Rubinoff:** Yes, sir, very much so. I do not know what the statistical evidence is about incentives to work. I know that certain types of people will work hard regardless of how they are being paid, but I think for most people, generally—I agree with you totally—if the tax burden gets too high, if for every extra dollar they make they have to spend 40 cents or 50 cents more in tax, they are going to do one of two things: they are either not going to do the work or they will do it in a manner

## [Traduction]

results in terms of revenues? Do you ask yourself: this can create employment and it can also diminish it? How do you see the tax system?

**M. Rubinoff:** Je vais essayer de répondre à cette question du mieux possible. D'après la façon dont vous avez posé votre question, il semblerait que le régime fiscal dans son ensemble ait été conçu pour contribuer à créer des emplois et non à les diminuer.

Le régime fiscal en tant que tel n'est qu'une partie de la fiscalité, qui consiste à obtenir des recettes grâce aux contributions du grand public. Mais ces recettes servent à quelque chose, elles sont dépensées. En fait, nous le savons tous, depuis les six dernières années, le gouvernement a dépensé beaucoup plus qu'il n'a prélevé, ce qui a causé le déficit que nous connaissons. C'est la combinaison de l'imposition, qui prélève certaines choses à la population—revenu, espèces—et de la réaffectation de ces recettes, qui se répercute à la fois sur le montant des dépenses nationales et sur leur répartition par personne, par région, par industrie et par secteur.

De même, le régime fiscal peut avoir des répercussions sur l'emploi, car il y a différents niveaux d'imposition. En fait, les prétendues dépenses fiscales dont nous avons parlé cet après-midi visent, dans la mesure du possible, à atteindre certains objectifs, le plus souvent la création d'emplois. C'est possible si l'on se dit: même si tout le monde est imposé à un taux d'imposition donné, nous allons imposer ce groupe à un taux inférieur afin de l'encourager à faire certaines choses.

Dans l'ensemble, si le système marche bien, la fiscalité doit créer des emplois plutôt que les supprimer.

**Mr. Marceau:** You probably know that today more than ever before, people are saying they pay too much income tax, they are no longer interested in working, they prefer to drop everything, to sell out. Do you realize that under the present policy, the situation is no longer what it was 25, 30 or even 20 years ago, when people used to like working and were encouraged to do so? Today, people are not longer interested in working, they just want to make money. It is a fact that people are less and less willing to work but they want a higher income. Have you ever thought of responding to this problem in your tax system in order to avoid that people be discouraged to work, quit, sell their business because income tax is too high and they refuse to work overtime? Those who work at Alcan, in my area, are no longer interested in working overtime because they are thinking of the amount of income tax they will have to pay. Have you ever thought of this problem? It does not mean we should get rid of the whole system, but are you aware of this very real problem?

**M. Rubinoff:** Oui, monsieur, tout à fait. Je ne connais pas les données statistiques en matière de stimulants au travail. Je sais que certaines personnes travailleront assidûment quelle que soit leur rémunération, mais je pense que si le fardeau fiscal devient trop lourd, si pour chaque dollar supplémentaire gagné, il faut rendre 40 cents, 50 cents ou plus en impôt, la plupart des gens—je suis tout à fait d'accord avec vous—vont opter pour l'une des deux solutions suivantes: ou ils ne feront



## [Text]

that is illegal by way of their so-called tax liability. They will get into what is called the underground economy, they will do work where pieces of paper do not get exchanged and the tax system just cannot capture it. I suppose there is some of that going on in this country.

Clearly, again, I cannot speak in terms of government policy, but the notion as to how high a tax ought to get in any particular circumstances is very much on the mind of the Minister of Finance.

I think when tax reform came in—Tim, refresh my memory—there was a sense that the progressive income tax, in its total, I think, even with an average type of provincial income tax, was not to have a marginal rate, at any point, of much more than about 50 per cent. Now, I think, in the history of the last ten years, it has crept up somewhere above that but I think the progressive rate flattens out at about . . .

• 1750

**Mr. Morris:** About 60 per cent now, at the time of tax reform. Well the notion was, as Mr. Rubinoff says, to have a maximum rate in the area of 50 per cent. Currently in Ontario, I think it is 62 per cent, and I suppose it is going up as a result of the most-recent Ontario budget. In 1971, prior to tax reform, the top marginal rate was in excess of 80 per cent. So some efforts have been made to reduce it.

**Mr. Rubinoff:** That is certainly the case. I agree totally with your observation to the extent that tax rates do get very high, particularly on the personal level. There is a great disincentive not to work. People simply will . . . There is no point, I guess, showing up for work if they feel that that extra day is going to end up in the hands of the Receiver General.

To make a comment that is a personal one, one way of keeping tax rates from going up is to do what has been announced as government policy and that is to limit, somehow, the growth of spending in a way so that one does not have that much more to finance, one way or another. Again—and I am not going to speak to policy; leave that to the Minister—clearly, that has been articulated in the budget with respect to spending.

**M. Marceau:** L'objectif premier de notre groupe de travail est d'essayer de trouver une solution non seulement au problème de l'augmentation du nombre d'emplois spécialisés, mais également à celui du chômage. Certaines personnes nous disent que le salaire de la femme à la maison, c'est-à-dire donner de l'argent à la femme pour qu'elle reste à la maison, serait une solution. Je n'ai jamais entendu les fonctionnaires faire des commentaires personnels sur ce genre de solution. Est-ce que cela peut être une solution ou si c'est vraiment quelque chose qu'on ne peut pas envisager? Est-ce que vous avez déjà pensé à ce problème-là? Beaucoup de gens nous en parlent et on aimerait avoir un commentaire sur ce que cela pourrait entraîner dans une perspective de création d'emplois.

**Mr. Rubinoff:** I understand this is not a new notion, and I understand the concept. I do not know quite how to respond to it, other than to say I certainly could not afford to pay my wife

## [Translation]

pas le travail ou ils le feront sans le déclarer aux fins de l'impôt. Ils travailleront «au noir», là où cela ne laisse pas de traces et où le régime fiscal ne peut pas les atteindre. Cela se produit déjà dans le pays, je suppose.

Là encore, je ne puis m'engager en ce qui concerne la politique gouvernementale, mais je peux vous dire que le ministre des Finances se préoccupe vivement du plafond de l'impôt dans différentes situations précises.

Lorsque la réforme fiscale a eu lieu—Tim, veuillez me rafraîchir la mémoire—nous avions l'impression que l'impôt progressif sur le revenu, même compte tenu d'un taux moyen d'impôt provincial sur le revenu, ne pourrait en aucun cas être supérieur à 50 p. 100. Or, au cours des dix dernières années, il a légèrement dépassé ce taux, mais je pense que le taux progressif s'établit à une moyenne de . . .

**M. Morris:** D'environ 60 p. 100, au moment de la réforme fiscale. L'idée au départ, comme l'a dit M. Rubinoff, était d'avoir un taux maximum de l'ordre de 50 p. 100. A l'heure actuelle en Ontario, il s'élève à 62 p. 100, je crois, et cela va encore augmenter à la suite du dernier budget de la province. En 1971, avant la réforme fiscale, le taux d'imposition pour la tranche supérieure de revenu était de plus de 80 p. 100. On a donc fait des efforts pour le diminuer.

**M. Rubinoff:** Cela ne fait aucun doute. Je suis tout à fait d'accord avec vous quand vous dites que les taux d'imposition sont très élevés, surtout au niveau des particuliers. Cela décourage les gens de travailler. Ils se diront simplement . . . A quel bon allez travailler, s'ils ont l'impression que cette journée supplémentaire va remplir les poches du Receveur général.

A mon avis, et c'est une remarque tout à fait personnelle, si l'on veut empêcher les taux d'imposition d'augmenter, il faut faire ce qui a été annoncé dans le cadre de la politique gouvernementale, à savoir restreindre la croissance des dépenses publiques d'une façon ou d'une autre. Là encore—et ce n'est pas un exposé de principe, j'en laisse le soin au ministre—manifestement, c'est ce que prévoit le dernier budget en ce qui concerne les dépenses.

**Mr. Marceau:** The primary purpose of our task force is to try and solve not only the problem of the increase in skilled jobs but as well that of unemployment. Some people are saying that one solution would be to pay a salary to the wife housekeeper, that is to pay a wife who stays at home. I have never heard public servants make personal comments about this kind of approach. Could it be a workable solution or is it something that cannot be considered? Have you ever thought about it? Many people are suggesting it and we would like to have your comments on the opportunities that could be provided in terms of employment creation.

**M. Rubinoff:** Je sais que ce n'est pas une idée neuve, et j'en comprends le principe. Je ne sais pas vraiment comment y répondre, si ce n'est en disant que personnellement, je ne

**[Texte]**

salary. Oh dear, the problem of paying for what are essentially unpaid services in the economy with the need, I suppose to allow both the deduction from who pays it, from his income, if it were the husband who were paying, and to include that in the wife's income raises all sort of administration problems.

I do not know that it would add anything to the total of the income of the family. One thing it would do; it would split the income in a way that the total tax, paid by the husband and wife, would be less than that which is paid now, by the husband. That I know. I am just thinking off the top of my head. I have not reflected on this issue.

**Mr. Marceau:** Is there a consensus on that.

**Mr. C. Clark:** There is a more general question, without making any kind of moral judgments about values and work in the home versus not in the home, and that is that, if you look at the 1970s, you know, the growth in the labour force that we experienced came primarily from the growth of, and there, of course, participation of, adult women. We are expecting that, over the next—most people are expecting that over the next five or ten years. It is not clear to me that you want, then, to produce a system that somehow says, "we do not want these people in the labour force." I am not saying that work in the home is not productive work or not necessarily in fashion, I am just saying that, in terms of a voluntary decision to be in the labour force, that is essentially what you want. You want a system that permits everyone to have an equal opportunity to be in the labour force. But from a purely pragmatic economic point of view, what you expect in labour force growth in the next 5 years—and what we had in the last 10 years—is going to be coming from the female side of the labour force; from adult women.

• 1730

**Mr. Marceau:** Monsieur Rubinoff, nous constatons que nous n'avons pas suffisamment d'informations à donner aux jeunes qui veulent entrer sur le marché du travail, quant aux possibilités à long terme. Il peut y avoir peut-être des jobs available right now, but not on a long-term basis. Est-ce que vous pensez qu'il est possible d'obtenir des informations des compagnies pour être capable d'avoir des évaluations à plus long terme? Et vous demandez cela parce que nous avons l'impression que les compagnies veulent garder pour elles ces informations-là pour diverses raisons. Si tel est le cas, est-ce que vous pensez qu'il est possible d'obliger les compagnies à fournir des informations? A ce sujet je fais appel à votre expérience au ministère des Finances... Est-ce que les contacts que vous avez avec les compagnies sont des contacts volontaires, ou est-ce obligatoire, quand c'est obligatoire, quels sont les résultats que vous voyez?

**The Chairman:** Now is the time to answer the question we wanted to ask you. It is part of that. To what extent can we fine-tune our forecasting system for the labour market.

**Mr. Rubinoff:** I would ask Scott Clark to try to answer that, drawing from my experience—and I have not been involved in forecasting for the last 10 years; I did a lot of it beforehand—

**[Traduction]**

pourrai pas me permettre de verser un salaire à ma femme. Pensez à tous les problèmes administratifs que cela représente de payer des services généralement non rémunérés dans l'économie en autorisant celui qui les paye à le déduire de son revenu, si c'est le mari qui verse le salaire, et de l'inclure dans le revenu de la femme.

Je ne sais pas si cela augmenterait le revenu de la famille. En tout cas, chose certaine, cela diviserait le revenu et, de ce fait, l'impôt total payé par le mari et la femme serait inférieur à celui que paye actuellement le mari seul. Je dis cela sans y avoir réfléchi véritablement.

**M. Marceau:** Cette proposition fait-elle l'unanimité?

**M. C. Clark:** Cela soulève une question de portée générale, sans toutefois porter de jugement sur les avantages du travail à la maison contre ceux du travail à l'extérieur, toujours est-il que pendant les années 70, la croissance de la population active a été due essentiellement à l'apport des femmes adultes. C'est ce qui va se passer au cours des cinq ou dix prochaines années. J'ai donc du mal à comprendre que l'on cherche à mettre en place un système qui s'oppose d'une certaine façon à leur participation à la population active. Je ne veux pas dire que le travail de la ménagère n'est pas productif ou qu'il est démodé, je dis simplement que ce que l'on veut, en fait, c'est un système qui permette à chacun d'avoir la même chance et de choisir librement de faire partie ou non de la population active. D'un point de vue économique purement pratique, cependant, la croissance de la population active à laquelle on s'attend pour les cinq prochaines années, et que nous avons connue au cours de la dernière décennie, a été et sera due essentiellement à l'apport des femmes adultes.

**Mr. Marceau:** Mr. Rubinoff, we realize that we do not have enough information as regards long term opportunities to give our youth that want to enter the labour market. There may be some «emplois disponibles à l'heure actuelle, mais pas à long terme». Do you believe we could get some information from the business community so that we can have some longer term projections? I ask these questions because we feel that companies refuse to release this kind of information for various reasons. If it is so, do you think we could oblige them to provide some information? In this regard I appeal to your experience in the Department of Finance... as far as communications between you and the business community are concerned, are they on a voluntary or compulsory basis, and in the latter case, what results have you had?

**Le président:** Il est temps de répondre à la question que nous voulions vous poser. Elle s'inscrit dans ce contexte. Dans quelle mesure pouvons-nous régler notre système de prévisions concernant le marché du travail.

**M. Rubinoff:** Je demanderai à Scott Clark de répondre à cette question, sachant d'expérience—et je n'ai pas établi de prévisions depuis une dizaine d'années; j'en avais fait beaucoup



*[Text]*

it is an enormously difficult thing to do, particularly as we forecast in more detail. It is a little easier to forecast the larger aggregative numbers. To begin to forecast what is likely to happen in some very specific industrial detail by occupation—my guess would be that we would be about as wrong as we could possibly be.

How is that for an introduction!

**Mr. Marceau:** Before answering that, je voudrais connaître votre expérience avec les compagnies... Est-ce que ça fonctionne, quand vous les obligez à faire quelque chose? Est-ce qu'en fin de compte, elles le font, ou bien trouvent-elles des moyens de ne pas répondre ou de répondre, enfin... C'est ce que je veux savoir puisque vous êtes en contact avec les compagnies. Est-ce que vous croyez que, si elles ne le veulent pas, et si on le leur impose, on va avoir des résultats ou bien on n'en aura pas du tout car elles vont trouver le moyen de ne pas répondre?

**Mr. Rubinoff:** I am not sure I can be of much help there. In the Finance Department, where I have spent most of my career, we have not ourselves sent out forms to companies to get information; that has been done through Employment and Immigration or Industry, Trade and Commerce when we are seeking investment information and the like. What I do know is that by and large companies are quite happy to respond to requests if in fact they are reasonably put; if the information is not so difficult to obtain that it becomes a real burden to them. I know that certain types of information were collected during the 1969-70 anti-inflation program Jack Young was running, and the firms by and large co-operated to the extent they could. I suppose one always has the Statistics Act, which has certain sanctions behind it. It is usually not necessary; at least I have found. But these are questions, sir, I think you could better address to departments that in fact try to collect from firms.

Scott might want to comment on some of the other, more difficult areas.

**Mr. C. Clark:** I cannot really comment from my own experience on manpower forecasting or trying to forecast the needs of a particular skill or a particular occupation over the next five or ten years. I think there are some things that I would have to say in general about doing any kind of projection work. You can draw your implications in terms of the ability of anyone to do that kind of exercise. Therefore, you get the kinds of information that you would see as necessary if you were to have some kind of manpower planning. But first of all, in terms of the point that you were just mentioning about having companies or industries provide you with their particular needs, intuitively you will think that they are the best groups to do that kind of thing. After all, they know their technologies better than anyone else. You would think that they would know better than anyone else, in terms of their own market analyses, what is going to happen to their products and sales, and so forth, over the short and presumably even the medium term—if companies go that far out in terms of their

*[Translation]*

auparavant—que c'est une chose extrêmement difficile à faire, surtout si l'on entre dans les détails. Les prévisions à grande échelle sont un peu plus faciles. Quant à chercher à prévoir ce qui va se produire de façon très précise par profession et par secteur—je suppose que nous serions tout à fait à côté de la vérité.

Quelle introduction!

**Mr. Marceau:** "Avant de répondre à cela", I would like to hear about your experience with companies... Do you get any results when you force them into doing something? Do they eventually agree to do it or do they find some other means not to respond, well... That is what I want to know since you are in touch with companies. If you do not want to act and are compelled to do so, do you think you will get some results or nothing at all because they will find some way of not responding to your request?

**Mr. Rubinoff:** Je ne pense pas pouvoir beaucoup vous aider à ce sujet. Au ministère des Finances, où j'ai passé la plus grande partie de ma carrière, nous n'avons pas envoyé de formulaires aux sociétés pour obtenir des renseignements. C'est le ministère de l'Emploi et de l'Immigration ou celui de l'Industrie et du Commerce qui l'ont fait lorsque nous avions besoin de renseignements concernant les investissements et autres. Ce que je sais, c'est que dans l'ensemble, les sociétés répondent très volontiers à nos demandes si celles-ci sont raisonnables, et si le renseignement demandé n'est pas si difficile à obtenir que cela devienne une véritable corvée pour elles. Je sais que nous avons obtenu certains renseignements à l'époque du programme de lutte contre l'inflation appliqué par Jack Young en 1969-1970, et dans l'ensemble, les entreprises ont manifesté un bon esprit de collaboration. Il y a toujours, évidemment, la Loi sur la statistique, qui prévoit des sanctions. Il est généralement inutile d'y recourir, du moins d'après mon expérience. Toutefois, vous feriez mieux de poser ces questions aux ministères qui sont chargés d'obtenir des renseignements des entreprises.

Scott veut peut-être faire quelques observations sur certains points plus complexes.

**M. C. Clark:** Je ne puis parler d'après ma propre expérience en matière de prévisions sur les besoins en main-d'œuvre, ni chercher à prévoir les besoins dans une profession ou une spécialisation données au cours des cinq ou dix prochaines années. Certaines remarques générales s'imposent au sujet de l'établissement des prévisions. On peut tirer des déductions en fonction de la compétence de chacun à se livrer à ce genre d'exercice. Par conséquent, on obtient le genre d'information que l'on jugerait nécessaire si l'on voulait établir une sorte de planification de la main-d'œuvre. Tout d'abord, en ce qui concerne la question que vous venez de soulever, à savoir demander aux sociétés ou aux industries de vous faire part de leurs besoins précis, vous pensez intuitivement qu'elles sont les mieux placées pour le faire. Après tout, elles connaissent leurs techniques mieux que quiconque. Vous pourriez croire qu'elles sont mieux placées que quiconque pour effectuer leurs analyses de marché, savoir ce que vont devenir leurs produits et leurs ventes et ainsi de suite, à court et sans doute à moyen terme—

## [Texte]

own work. That is what we call the bottom-up approach. If you could get all these views together and add them all up, then you might have something to go on. The problem with this is that you do not know whether or not the view that one company in region (a) is working on, vis-à-vis the over-all economic prospects for the economy, is the same as another company in Ontario or New Brunswick. So you are not even sure, if you went with that approach, what it is you would be getting. After all, a company may come back and say we are going to have difficulties over the next 10 years because they think that is a good thing to say in terms of getting some help or they may say we are not going to have any difficulties, or whatever. So there is a large number of adding up problems.

• 1735

I think possibly one could see a role to be played in general discussions with the private sector, labour and business, in terms of providing them with some sort of overview of the economic conditions in general so that they have a view which they may want to use as a basis for their own specific planning. If you can provide them with information—and we have been doing that for the last couple of years—maybe that will help. It was certainly the case two years ago. We found that kind of problem, that nobody had any consensus view of close to a consensus view as to what were the over-all economic prospects of particular problems, in very broad terms, that they should be planning on. It is very simple, you can go to one company and he will say: Well, I expect the economy will grow at 6 per cent a year for the next five years; whereas another company will say: I think it is going to be 2 per cent a year. You know, so it is very hard. At least if you could give them a sense of the directions that they could work towards, that might be a start.

**Mr. Rubinoff:** I do not know if you have finished, but I was going to suggest, when you do, that perhaps either Archie or Rick might have something to say. They have kept in close touch with the manpower needs committees and so forth and may have some views which the committee might be interested in.

**Mr. C. Clark:** Just one final point. As I said earlier, I do not get into that kind of micro-economic or very detailed forecasting. On the other hand, my own experience of trying to develop scenarios or projections for the over-all prospects—the total growth of the economy and the total employment growth and the labour force growth, and those kinds of numbers—is that it soon creates a great sense of humility. Forecasters are often said to be “always wrong but never uncertain.” Well, most of us are “always uncertain and generally not right” by some standards. I think the thing to keep in mind is, as Mr. Rubinoff was saying, there is no precision in this kind of exercise. People should not delude themselves into thinking that they can write out views of the Canadian economy or any other economy for the next five years with any great degree of precision. The best you can hope for is you might get the trend right and even that is going to require a lot of luck.

## [Traduction]

si les sociétés poussent leurs recherches si loin. C'est ce que nous appelons procéder à l'envers. Si l'on pouvait réunir toutes ces opinions et les mettre bout à bout, on aurait des bases sur lesquelles s'appuyer. Le problème, c'est que vous ne savez pas si oui ou non l'opinion sur laquelle se fonde une société donnée dans la région (a), par rapport aux perspectives économiques d'ensemble, est la même que celle adoptée par une autre société de l'Ontario ou du Nouveau-Brunswick. Vous n'êtes même pas sûr, si vous adoptez ce système, de ce que vous obtiendrez. Après tout, une société peut prétendre qu'elle va avoir des problèmes au cours des dix prochaines années parce qu'elle pense, de cette façon, obtenir une aide quelconque, ou prétendre le contraire, pour différentes raisons. Il y a donc là une accumulation de problèmes différents.

Nous aurions peut-être à gagner à être en communications avec le secteur privé, les syndicats et les entreprises, pour leur donner une vue d'ensemble de la conjoncture économique globale, afin qu'ils aient une opinion sur laquelle s'appuyer pour établir leur propre planification. Si vous pouvez leur fournir ces renseignements—et nous le faisons depuis quelques années—cela peut être utile. Ce fut le cas, notamment, il y a deux ans. Nous avons constaté qu'il n'y avait aucune uniformité d'opinion, ni même un semblant d'uniformité, quant aux perspectives économiques globales de certains problèmes qui méritaient une planification. C'est très simple, on peut s'adresser à une société qui vous répondra: Nous nous attendons à ce que la croissance économique soit de 6 p. 100 par an pendant les cinq prochaines années, alors qu'une autre vous dira: Je suppose que le taux de croissance sera de 2 p. 100 par an. C'est très complexe. Si vous pouviez au moins leur donner une idée de l'orientation générale à suivre, ce serait déjà un point de départ.

**M. Rubinoff:** Je ne sais pas si vous avez terminé, mais je pense que Archie ou Rick pourront peut-être ajouter quelque chose. Ils ont été en communication étroite avec les comités chargés d'examiner les besoins de main-d'œuvre et ainsi de suite, et ont peut-être des opinions susceptibles d'intéresser le comité.

**M. C. Clark:** Une dernière chose. Comme je l'ai déjà dit, je ne m'occupe pas de prévisions microéconomiques ou très détaillées. D'autre part, après avoir essayé moi-même de mettre au point des scénarios ou des prévisions concernant les perspectives d'ensemble—la croissance totale de l'économie, de l'emploi ou de la population active, et autres choses semblables—je dirais que très vite, on se sent tout petit. On dit souvent des responsables des prévisions qu'ils ont «toujours tort mais ne sont jamais indécis». Grands Dieux, la plupart d'entre nous sont «toujours indécis et n'ont généralement pas raison», en moyenne. Ce qu'il ne faut pas oublier, comme l'a signalé M. Rubinoff, c'est qu'établir des prévisions n'a rien de précis. Les gens ne devraient pas se faire d'illusions en croyant qu'ils peuvent formuler avec une certaine précision ce que va devenir l'économie canadienne ou celle d'un autre pays au cours des cinq prochaines années. Tout ce qu'il faut espérer, c'est pouvoir déterminer une tendance générale et là encore, cela demande beaucoup de chances.



## [Text]

If these manpower forecasters then say well, the over-all view of the economy is that employment growth is going to be such and such a per cent and work from that down to their own forecast, then we already have a very large error at the top and, as you go around the tube, it is going to get a lot bigger. It is very easy, I suppose, just by changing the over-all view of the world and each would be plausible, equally plausible. You could get completely different views of how that would sort of desire getting into occupations and skills and supplies and demands by region. So I guess, in general, what I am saying is there is a great deal of uncertainty and my own personal view is that trying to forecast, in any precise way, those kinds of skills and occupations is a pretty uncertain exercise. Really what you are looking for is flexibility, not getting yourself into a system that is too rigid.

• 1740

**Mr. A. D. Boyd (Chief, Manpower and Employment Programs, Social Policy Division, Department of Finance):** I think I certainly would agree that, given the basic uncertainty and the assumptions, the finer you try to tune it the more uncertainty you have, the more specific you try to get. And so it certainly points not only to the need for the ability to try to make some sort of projections, but also to the importance of good analysis as you go along, and some sort of flexibility in the system which will enable you to adjust to the unexpected which, probably, you are going to have to deal with any way. So this is the way I see it pointing in terms of policies.

**The Chairman:** With respect to this same question; do you agree that, if we have an industrial strategy, this would help reduce the uncertainty with respect even to manpower—broad trends, in other words? I understand that the Japanese do this and, because they do have a more planned industrial strategy, they can remove a certain amount of uncertainty from their labour market and in their trends and training and so on.

**Mr. C. Clark:** It is the old game of, can we in North America become Japanese and that is the way it has been put in the past. The relationship between government and the private sector, and the relationship between managers and employers, and other sort of non-economic relationships are different.

If you had a kind of relationship that does exist there, yes, I think that would reduce uncertainty. I am not saying that we can create that kind of relationship or in fact we should; I think you can provide less uncertainty if you can provide some information which is what we have been doing with budgets and the kinds of papers that we have been trying to put out. Some sort of consultative arrangement might work where you can discuss.—I think we did that two years ago with the various tier ones and tier twos. I remember going out where these industry groupings were all set out and sitting down and discussing the median-term outlook with them, what we could see in terms of the broad view and in terms of growth in employment and inflation and wage growth, that and your

## [Translation]

Si les responsables des prévisions en matière de main-d'œuvre disent: Eh bien, l'impression générale de l'économie est que la croissance de l'emploi va être de tant pour cent et partir de ce principe pour établir leurs propres prévisions, il y a déjà une large marge d'erreur au départ et, plus cela ira, plus elle sera importante. Il est facile, je suppose, de changer simplement la vue générale du monde et toutes les prévisions deviennent tout à fait plausibles. Vous pouvez obtenir des vues tout à fait différentes susceptibles d'influer sur les professions et les compétences et sur l'offre et la demande par région. Ce que je veux dire, en gros, c'est qu'il existe une grande incertitude dans ce domaine. A mon avis, il est très difficile d'essayer d'établir des prévisions précises concernant les besoins par profession, par domaine de compétence ou autre. Ce que l'on veut avant tout, c'est une certaine souplesse, et ne pas tomber dans un système trop rigide.

**M. A. D. Boyd (chef des programmes de main-d'œuvre et d'emploi, Division de la politique sociale, ministère des Finances):** Je reconnais qu'étant donné l'incertitude et le caractère hypothétique de ce domaine, plus l'on essaye d'être précis, et plus l'incertitude est grande. Cela fait donc ressortir non seulement le besoin de pouvoir établir des prévisions quelconques, mais également l'importance d'une bonne analyse pendant que vous vous livrez à cet exercice, ainsi que d'une certaine souplesse dans le système qui vous permette de corriger vos prévisions en fonction des éléments inattendus qui vont sans aucun doute surgir. C'est ce qui me paraît important dans nos programmes.

**Le président:** Toujours à ce sujet: êtes-vous d'accord que si nous adoptons une stratégie industrielle, cela aidera à diminuer l'incertitude concernant la main-d'œuvre—des tendances générales, autrement dit? Je crois savoir que les Japonais le font et, comme ils ont une stratégie industrielle mieux planifiée, ils peuvent faire disparaître une certaine part d'incertitude de leur marché du travail et de leurs tendances et ainsi de suite.

**M. C. Clark:** C'est toujours le même problème: pouvons-nous, en Amérique du Nord, agir comme les Japonais? C'est ce que l'on a toujours dit par le passé. Le rapport entre le gouvernement et le secteur privé et entre le patronat et les employés sont différents, ainsi que d'autres rapports d'ordre non économique.

S'il existait un rapport de ce genre, je crois effectivement que cela réduirait l'incertitude. Je ne veux pas dire que nous pouvons instaurer ce genre de rapports ni que nous devrions le faire; on peut diminuer l'incertitude si l'on obtient certains renseignements, ce que nous avons fait pour les budgets et les documents que nous avons cherché à préparer. Un processus de consultation peut être utile si l'on peut discuter. Je pense que nous l'avons fait il y a deux ans pour les divers Groupes un et Groupes deux. Je me souviens d'être allé discuter avec les groupes d'industries des perspectives économiques à moyen terme, des prévisions d'ensemble et en matière de croissance de l'emploi, de l'inflation et des salaires, ainsi que des événements internationaux et ainsi de suite. Ce genre de consultation peut porter des fruits.

[Texte]

developments internationally and so forth. I think that can kind of thing can be possibly quite productive.

**The Chairman:** So broad trends but not specific?

**Mr. C. Clark:** Nobody can be specific. Anyone who thinks they can forecast specifically is deluding themselves.

**The Chairman:** So when educators come to us and say: "Look it takes six to seven years to produce an electrical engineer but if we are going to give more space to electrical engineers we have to know." You just have to say, "Look, we cannot tell that, we think there is going to be a teacher for electronics in this country but we cannot tell you..."

**Mr. C. Clark:** Which is likely to require more electrical engineers. And that is about the degree of precision that you want to give, to say you need 32 chemical engineers, 58 electronic engineers.

**The Chairman:** Yes.

It is 5.45; are there any more questions?

Are you responsible for the Canada Student Loan Plan or is that under Secretary of State?

**Mr. Rubinoff:** It is under Secretary of State now.

**The Chairman:** It was under your department.

**Mr. Rubinoff:** It was under Finance; the Secretary of State have had it now for about three or four years I guess.

**The Chairman:** I see. We will ask them about it.

Thank you very much for preparing this document which lists down in a very summary fashion...

Do not go away because I have a question to ask the committee.

So the witnesses are thanked but not the members of the committee.

What I want to know from the committee are two things: we plan to have, on Thursday afternoon, the Industry, Trade & Commerce, and Thursday evening, the Secretary of State. Jim Hawkes advises me that Mr. Axworthy is to appear before the Labour and Manpower committee that afternoon and that evening. He is appearing before our committee on Friday, but some members of this committee are also on Labour and Manpower, and the question is should we try to transfer to Monday or Tuesday of the following week, Secretary of State and Industry, Trade & Commerce?

• 1745

Because Mr. Orlikow and Mr. Hawkes, and there may be others... Perhaps some of us would even like to go and to sit there, since we are involved in this, to hear Mr. Axworthy. What do you think, Jim?

**Mr. Hawkes:** I have no objections to the meetings proceeding on Thursday, as scheduled, as long as there are a couple of members here. There will not be a Conservative present because my obligation would be to...

[Traduction]

**Le président:** Vous avez parlé de tendances générales mais pas précises?

**M. C. Clark:** Personne ne peut être précis. Tous ceux qui s'imaginent pouvoir établir des prévisions exactes se font des illusions.

**Le président:** Lorsque les éducateurs viennent nous trouver en disant: «Il faut six ou sept ans pour former un ingénieur électricien, mais si nous devons en former davantage, nous voulons le savoir tout de suite.» Il suffit de leur répondre: «Ecoutez, nous ne sommes pas en mesure de vous le dire, nous pensons que le domaine électronique va prendre de l'expansion dans le pays, mais nous ne pouvons vous dire...»

**M. C. Clark:** Ce qui, vraisemblablement, exigera un plus grand nombre d'ingénieurs électriciens. Et il est difficile d'être beaucoup plus précis, en disant par exemple qu'il faudra 32 ingénieurs chimistes ou 58 ingénieurs électroniciens.

**Le président:** C'est vrai.

Il est 5 h 45; avez-vous d'autres questions?

Etes-vous responsable du programme de prêts aux étudiants ou relève-t-il du Secrétariat d'Etat?

**M. Rubinoff:** Non, il relève maintenant du Secrétariat d'Etat.

**Le président:** Il relevait auparavant de votre ministère.

**M. Rubinoff:** Effectivement. Le Secrétariat d'Etat l'applique depuis trois ou quatre ans, je crois.

**Le président:** Je vois. Nous leur en parlerons.

Je vous remercie beaucoup d'avoir préparé ce document qui énumère de façon très sommaire...

Ne partez pas, car j'ai une question à poser au comité.

Les témoins peuvent partir, mais pas les membres du comité.

Je veux poser deux questions au comité: nous prévoyons d'entendre jeudi après-midi les représentants du ministère de l'Industrie et du Commerce et, jeudi soir, ceux du Secrétariat d'Etat. Jim Hawkes me signale que M. Axworthy doit comparaître devant le comité du Travail et de la Main-d'œuvre; dans ces conditions, devrions-nous essayer de reporter à lundi ou mardi de la semaine suivante les témoignages du Secrétariat d'Etat et de l'Industrie et du Commerce?

En effet, M. Orlikow et M. Hawkes, et il y en a peut-être d'autres... Peut-être certains d'entre nous voudront-ils aller assister aux séances, puisque cela nous concerne, pour entendre M. Axworthy. Qu'en pensez-vous, Jim?

**M. Hawkes:** Je n'ai aucune objection à ce que la réunion ait lieu jeudi comme prévu, tant qu'un certain nombre d'entre nous sont présents. Il n'y aura pas de député conservateur présent car je serai obligé de...



## [Text]

**The Chairman:** Mr. Orlikow is here this evening.

**Mr. Hawkes:** ... getting the testimony on the records as quickly as we can.

**The Chairman:** Mr. Orlikow is in the same position as he is the main man power guy there too.

**Mr. Marceau:** It is better to have all the members.

**The Chairman:** What do you think? The problem is, of course, and this is what I want to ask you, the next thing is we were going to start working on the report next week. Now, it is going to be a herculean task to get the report done in time. Monday is June 1, the deadline is the end of June. I have spoken to Tom Lefebvre and David Smith who used to sit almost every day on the report and they worked two or three sessions a day. I want some direction from the committee so I can tell the clerk so we can plan. From June 1, which is next Monday, on, how many meetings do you think we should have a day? Jim suggested we should meet twice a day.

**Mr. Marceau:** Yes, twice a day.

**The Chairman:** That is your opinion too. What is yours?

**Mr. Lonsdale:** I think we have to have either the mornings free to do our work or the mornings free to attend other committees.

**The Chairman:** Would you prefer, then, let us say, from Mondays to Fridays in the four weeks that follow? Would you rather do it just Monday nights or Monday afternoons?

**Mr. Hawkes:** I would just as soon start Monday afternoons. I do not know how many members could be ...

**The Chairman:** We have got to get the job done.

**Mr. Marceau:** I would prefer to sit on Monday instead of Friday.

**The Chairman:** We could still, I think without trying to do Friday mornings before question period. We always did that. We have got to do it now.

**Mr. Marceau:** Monday afternoon, I have no objection to Monday afternoon.

**The Chairman:** So, let us see, Mondays we will do it Monday afternoon, Monday evening. Now do you prefer the mornings to be left free or would you rather have the evenings left free for working in your office?

**Mr. Marceau:** The morning.

**The Chairman:** So, we will schedule our meetings for Tuesdays, Wednesdays and Thursdays in the afternoons and in the evenings except for Wednesday, of course, because Wednesday nights we go home.

**Mr. Hawkes:** Can we do Wednesday morning?

**An hon. Member:** We have caucuses.

**The Chairman:** The way I see it: there will be Monday afternoons and evenings, Tuesday afternoons and evenings, Wednesday afternoons, Thursday afternoons and evenings and Friday mornings before the question period.

## [Translation]

**Le président:** M. Orlikow est présent ce soir.

**M. Hawkes:** ... faire consigner le témoignage le plus rapidement possible.

**Le président:** M. Orlikow est dans le même cas, étant le plus compétent en question de main-d'œuvre au sein de l'autre comité.

**M. Marceau:** Il vaut mieux que tous les membres soient présents.

**Le président:** Qu'en pensez-vous? Le problème, naturellement, et c'est ce que je veux vous demander, c'est que nous étions censés commencer l'étude du rapport la semaine prochaine. Or, cela va être une tâche herculéenne d'obtenir le rapport à temps. Lundi est le 1<sup>er</sup> juin, le délai est la fin du mois de juin. J'ai parlé à Tom Lefebvre et David Smith, qui ont travaillé presque tous les jours à la préparation du rapport, et pendant deux ou trois séances par jour. Je veux connaître l'avis du comité afin de pouvoir dire au greffier ce qu'il en est et établir des plans en conséquence. A compter du 1<sup>er</sup> juin, soit lundi prochain, combien de fois par jour devrions-nous nous réunir? Jim a proposé deux fois par jour.

**M. Marceau:** Oui, deux fois par jour.

**Le président:** C'est également votre avis. Et vous?

**M. Lonsdale:** Nous devrions avoir nos matinées libres pour faire notre travail ou assister à d'autres séances de comités.

**Le président:** Préférez-vous, dans ces conditions, siéger du lundi au vendredi pendant les quatre semaines suivantes? Préférez-vous siéger le lundi soir uniquement ou également l'après-midi?

**M. Hawkes:** Autant commencer le lundi après-midi. Je ne sais pas combien de députés pourront ...

**Le président:** Il faut faire le travail.

**M. Marceau:** Je préférerais siéger le lundi plutôt que le vendredi.

**Le président:** Nous pourrions continuer à siéger le vendredi matin avant la période des questions. Nous l'avons toujours fait. Nous devons le faire cette fois-ci.

**M. Marceau:** Lundi après-midi, je n'ai aucune objection au lundi après-midi.

**Le président:** Bon, voyons. Le lundi, nous siégeons dans l'après-midi et le soir. Pour les autres jours, préférez-vous avoir vos matinées libres ou plutôt les soirées pour travailler dans votre bureau?

**M. Marceau:** Les matinées.

**Le président:** Nous nous réunirons donc les mardi, mercredi et jeudi après-midi et soir, sauf le mercredi, où nous rentrons chez nous.

**M. Hawkes:** Ne pouvons-nous siéger le mercredi matin?

**Une voix:** Nous avons les caucuses.

**Le président:** Voilà comment je vois les choses: nous siégeons les lundi après-midi et soir, mardi après-midi et soir, mercredi après-midi, jeudi après-midi et soir et vendredi matin avant la période des questions.

[Texte]

**Mr. Hawkes:** Eight sessions.

**The Chairman:** We are going to sit down tomorrow, a smaller group, to see if we can fit it in. Shall we start off like that?

**Mr. Hawkes:** We can start that way and if we have to do a little more, perhaps we could add something but let us get a notice out promptly that starting the June 1

**The Chairman:** So, it looks as though we are going to try—if Mr. Hawkes and Mr. Orlikow—what about McDermid who is so tied up. Where is he?

**Mr. Hawkes:** He cannot be here this week.

**The Chairman:** He is on the Manpower and Labour Committee, too?

**Mr. Hawkes:** He cannot be here. I think he is a member of that committee.

**The Chairman:** So you, Mr. Orlikow and Mr. McDermid could miss Thursday afternoon and Thursday night. I just want to be sure that we schedule...

**Mr. Hawkes:** As I say, I have no objection to be there and a couple of members just get their testimony on the record, the faster we do it the better. If you cannot get a couple of members, then it would...

**The Chairman:** What do you think, Bruce?

**Mr. Lonsdale:** I would not be too concerned about missing Thursday night but I think Jim would like to be present for Industry, Trade and Commerce. I think that is...

It does not matter. I do not care. I will be here either way because I can attend Thursday. Industry, Trade and Commerce is I think an important...

**The Chairman:** So, you have no objection, if we have enough members to go ahead, we will keep it—now, do we need an opposition member or have we changed that? We do not need an opposition member?

**The Clerk of the Committee:** As long as there are two members.

**The Chairman:** There needs to be two. So, I will check with the members. If there are two that is fine. And we will plan the rest of the meetings and Jim tomorrow, before the 3.30 meeting, we are going to have a meeting at 3.00 p.m., to look at a work...

**Mr. Hawkes:** The same room as the 3.30 p.m. meeting or is...

**The Chairman:** No, it is the same room. We are also meeting tonight with Science and Technology. I do not expect that that will be a long meeting. Okay. We will be in the same room.

The meeting is adjourned.

[Traduction]

**M. Hawkes:** Cela représente huit séances.

**Le président:** Nous allons siéger demain en comité restreint pour voir si tout cela peut se faire. Pouvons-nous commencer avec cet emploi du temps?

**M. Hawkes:** Oui, et si cela ne suffit pas, nous pourrions rajouter une séance, mais envoyez rapidement un avis pour que les séances commencent le 1<sup>er</sup> juin...

**Le président:** Nous allons donc essayer—si M. Hawkes et M. Orlikow—et M. McDermid, qui est également très pris. Où est-il?

**M. Hawkes:** Il ne pourra pas être présent cette semaine.

**Le président:** Il siège également au comité de la Main-d'œuvre et du Travail?

**M. Hawkes:** Il ne pourra pas être là. Il fait partie de l'autre comité, je crois.

**Le président:** Par conséquent, M. Orlikow, M. McDermid et vous-même manquerez les séances du jeudi après-midi et du jeudi soir. Je tiens à m'assurer que notre emploi du temps...

**M. Hawkes:** Je le répète, je n'ai aucune objection à être là et à ce que certains députés fassent consigner leur témoignage. Plus nous irons vite, mieux ce sera. Si nous ne sommes pas assez nombreux, il faudra...

**Le président:** Qu'en pensez-vous, Bruce?

**M. Lonsdale:** Cela ne me dérange pas de manquer la séance du jeudi soir, mais je crois que Jim aimera être présent pour entendre les témoins de l'Industrie et du Commerce. Je pense que...

Peu importe. Cela m'est égal. Je serai là de toute façon car je suis libre le jeudi. Le témoignage des représentants de l'Industrie et du Commerce est important...

**Le président:** Vous n'avez donc aucune objection, si nous sommes assez nombreux, à ce que nous maintenions cette séance—d'autre part, faut-il qu'un député de l'opposition soit présent ou cette règle a été modifiée?

**Le greffier du comité:** Tant qu'il y a deux membres présents.

**Le président:** Il en faut deux. Je vérifierai auprès des membres du comité. S'il y en a deux, c'est très bien. Nous établirons le reste de notre emploi du temps et demain, Jim, avant la réunion de 3 h 30, nous allons nous réunir à 3 heures pour examiner un travail...

**M. Hawkes:** Dans la même pièce que celle où nous nous réunissons à 3 h 30, ou bien...

**Le président:** Non, dans la même pièce. Nous devons rencontrer également ce soir les représentants du ministère des Sciences et de la Technologie. Je suppose que la séance sera brève. Très bien. Nous serons dans la même pièce.

La séance est levée.



[Text]

[Translation]

## EVENING SITTING

## SÉANCE DU SOIR

• 2013

**The Chairman:** Order. We have with us this evening the Ministry of State for Science and Technology, represented by Mr. Wolfgang Illing, Director General, University Branch, and Mr. Robert Patterson, Policy Adviser, University Branch.

**Le président:** A l'ordre. Nous accueillons ce soir le ministre d'État aux Sciences et à la Technologie et ses représentants M. Wolfgang Illing, Directeur général de la Direction universitaire et M. Robert Patterson, Conseiller en politique de la Direction universitaire.

Gentlemen, I think you are familiar with the mandate of the task force. We have been holding public hearings for approximately one year. We thought it was important to talk with you to get your views on some of the matters relating to the mandate; in particular the implications of the new, more complex technologies which are coming onstream and are with us now; whether we have the manpower to deal and work with these new technologies; what we should be doing to make sure we have a trained labour force in these areas—and maybe you could tell us what your department is doing to help stimulate the supply of trained personnel in the sciences and technologies, and any recommendations you might have. We will ask questions.

Je pense, messieurs, que vous connaissez le mandat de notre groupe de travail. Nous tenons des audiences publiques depuis environ un an. Nous avons pensé qu'il serait important de vous rencontrer pour obtenir vos opinions sur certaines questions concernant le mandat et en particulier sur les conséquences de techniques nouvelles et plus complexes qui se développent et qui sont déjà utilisées. Il nous importe de savoir si nous avons la main-d'œuvre capable d'utiliser ces techniques et ce qu'il faut faire pour nous assurer de la présence d'une main-d'œuvre spécialisée dans ces domaines. Peut-être pourriez-vous nous dire ce que fait votre ministère pour favoriser la présence d'un personnel spécialisé en science et en technologie. Nous accueillerons aussi avec joie vos recommandations. Et nous poserons des questions.

• 2015

We have with us this evening Bruce Lonsdale, member of Parliament for Timiskaming in Ontario, and Gilles Marceau, member of Parliament for Jonquière in northern Quebec. My name is Warren Allmand. I am the chairman. We have Gerry Swartz, our research director, and Kevin Kerr, another research assistant; Murray Hardie, our administrative director; Charles Bellemar, our clerk; and we are expecting some more members. Some went home for supper rather than eating in the subsidized cafeterias and restaurants. Some did not eat; some wanted to see their wives and their children sometimes.

Nous avons parmi nous ce soir M. Bruce Lonsdale, député de Timiskaming en Ontario et M. Gilles Marceau, député de Jonquière, dans le nord du Québec. Mon nom est Warren Allmand et je suis le président. Il y a aussi M. Gerry Swartz, notre directeur de la recherche et M. Kevin Kerr, autre adjoint à la recherche. Également, M. Murray Hardie, notre directeur administratif et M. Charles Bellemar, notre greffier. Nous attendons d'autres députés. Certains sont allés dîner chez eux et au lieu de manger dans les cafétérias et restaurants subventionnés. Certains n'ont pas mangé, et d'autres voulaient simplement voir leur femme et leurs enfants de temps en temps.

I hear you have a short opening statement. You may read it if you wish, and then we will ask you questions.

On me dit que vous avez une brève déclaration à nous présenter. Vous pouvez la lire, si vous le désirez, et ensuite nous poserons des questions.

**Mr. Wolfgang Illing (Director General, University Branch, Ministry of State for Science and Technology):** Yes, first may I thank you for inviting us. We have been looking at scientific manpower supply and demand for some time and we are very anxious to talk about our studies. But I would like to tell you first why we are doing this, so that you have an idea from what angle we are looking at the manpower question.

**M. Wolfgang Illing (directeur général, Direction universitaire, ministère d'État aux Sciences et à la Technologie)** J'aimerais d'abord vous remercier de nous avoir invités. Il y a déjà un moment que nous étudions la question de l'offre et de la demande de main-d'œuvre scientifique et nous sommes très heureux de parler de nos études. Toutefois, j'aimerais d'abord vous dire pourquoi nous faisons ces études et ainsi, vous saurez un peu dans quelle optique nous examinons cette question de la main-d'œuvre.

As you know, the mandate of MOSST is to advise the government on research and development policy. The government spends several billion—two and a half billion—dollars, both intramurally and extramurally, on R&D in science and technology, and of that amount, some \$350 million goes to the universities for the purpose of supporting research capacity in the universities, the basic fundamental research capacity, and also, more importantly, for the purpose of training the scientific

Comme vous le savez, notre ministère a pour mandat de conseiller le gouvernement en matière de politique de recherche et de développement. Le gouvernement dépense plusieurs milliards de dollars, en fait 2.5 milliards, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la Fonction publique, pour des projets R et D pour la science et la technologie, et sur ce montant, environ \$350 millions sont versés aux universités pour les aider à financer des infrastructures de recherche, surtout de recherche

*[Texte]*

manpower we need to face national problems. The training of highly skilled scientific manpower, the researchers of the country, is one of the objectives the federal government has in supporting university research and university education. It is the task, the mandate of MOSST to advise the government on the expenditures the government is undertaking in this effort.

So this is by way of introduction on what is our interest in scientific manpower studies. I would like to make a few brief remarks about the work we have done, and I would like to submit these remarks to science manpower as such, not the more global, highly qualified manpower, including skilled manpower. This is not strictly the MOSST mandate; our main interest is in researchers and science and technology manpower, usual people with post-graduate university training.

I can make this statement available to you afterwards. I have brought extra copies, so you may not want to take notes on what I say here.

Evidence is mounting that highly educated personnel, particularly in the applied and fundamental sciences and engineering, in the management sciences and administration, are becoming scarce in the current labour market. This situation is expected to worsen during the 1980s, for a number of reasons. These reasons include a decline of about one fifth in the size of the main university age group over the decade—and if there are these questions I would be very happy to go into more detail on this particular aspect, because this is a very important one that is facing us on the supply side. There is another disturbing trend, a generally falling participation rate for postgraduate students, particularly in the natural sciences and in engineering. Another factor is the falling levels of immigration of highly educated personnel. Finally, the post secondary system is becoming increasingly constrained budgetwise, and this makes the system less flexible in responding to the demands of the labour market and to the demands of science and technology.

• 2020

All these factors, we have come to the conclusion, combine to form a clear message that there will be, at best, some difficulty in finding qualified people for all the demanding jobs that will be created in the next decade.

I would like to go into several of these areas in somewhat more detail, although I would like to keep my comments short and then be ready to answer questions in more detail.

First of all, a general overview of the current labour market for science manpower. The indicators show that there are already significant shortages of specialized, highly qualified personnel in many of the engineering specialties; in computer sciences; in specialties in the life sciences related to the diverse commercial applications of biotechnology, agricultural

*[Traduction]*

fondamentale et, ce qui est important, pour assurer la formation de la main-d'œuvre scientifique dont nous avons besoin pour faire face à nos problèmes nationaux. La formation de scientifiques très spécialisés, soit les chercheurs de notre pays, est l'un des objectifs que poursuit le gouvernement fédéral en finançant la recherche et l'enseignement universitaires. C'est la tâche et le mandat de notre ministère de conseiller le gouvernement sur les dépenses qu'il fait à cet égard.

Ces observations, en guise d'introduction, vous auront déjà fait comprendre un peu pourquoi nous faisons des études sur la main-d'œuvre scientifique. J'aimerais faire quelques brèves observations au sujet du travail accompli et je m'en tiendrai à la main-d'œuvre scientifique comme telle, sans parler de la main-d'œuvre plus globale qui comprendrait les travailleurs qualifiés et les travailleurs spécialisés. Cela n'est pas, à vrai dire, le mandat de notre ministère. Nous nous occupons surtout de chercheurs, de travailleurs de la science et de la technologie, et ordinairement ce sont des gens qui ont fait des études universitaires supérieures.

Je pourrai vous faire distribuer cette déclaration plus tard. J'en ai apporté des exemplaires, afin de vous éviter de prendre des notes pendant que je parle.

Des preuves s'accumulent pour démontrer que les diplômés d'études supérieures, surtout dans le domaine des sciences appliquées et fondamentales, comme dans le génie et les sciences de la gestion et de l'administration, deviennent rares dans le marché normal du travail. Cette situation devrait empirer au cours des années 80, pour diverses raisons dont une diminution d'environ 20 p. 100 dans le principal groupe d'âge universitaire au cours de la décennie. Si vous avez des questions, je serai très heureux de fournir plus de détails au sujet de cet aspect particulier, car c'est pour nous un facteur très important, du côté de l'offre. Il y a une autre tendance inquiétante, et c'est la baisse générale du taux de participation aux études supérieures, surtout dans les sciences naturelles et le génie. Un autre facteur, c'est la diminution de l'immigration de diplômés d'études supérieures. Enfin, tout le système post-secondaire a des budgets de plus en plus comprimés, ce qui le rend moins flexible et moins capable de répondre aux demandes du marché du travail et aux demandes de la science et de la technologie.

Nous avons conclu que tous ces facteurs contribuent à nous faire clairement comprendre que nous éprouverons au moins des difficultés à trouver des personnes qualifiées pour occuper tous les emplois difficiles qui seront créés d'ici 10 ans.

J'aimerais approfondir un peu certains de ces domaines, mais je tâcherai d'être très bref, quitte à donner plus de détails en répondant à vos questions.

Tout d'abord, un aperçu général du marché actuel de la main-d'œuvre scientifique. D'après les indicateurs, il y a déjà quelques pénuries marquées de personnel spécialisé et très qualifié dans de nombreuses spécialités du génie; les sciences informatiques, les spécialités des sciences biologiques concernant les diverses applications commerciales de la biotechnologie.



## [Text]

research, forestry and fisheries; in the geosciences; and in management studies and administration.

The Technical Service Council—this is probably a body that has spoken with you already during the year of your hearing—which, for those who do not know, is a nonprofit personnel organization supported by industry, has reported on surveyed shortages of qualified engineering and technical personnel for a number of years now. It is clear that these shortages will become more critical as major new initiatives and major new growth is attempted in the fields of energy, R & D, transportation, aerospace, oceans, high technology electronics, and so on, all the areas that are currently being promoted.

There was a recent Statistics Canada survey on employment of graduates of universities and colleges in 1978. That survey indicated that nearly all of the graduates in the applied and career-oriented fields of study were employed full time in jobs very closely related to their field of training.

Another indicator of current labour shortages is the number of work permits issued to foreigners. Employers must demonstrate that qualified Canadians could not be found before these permits are issued. The number of permits issued in 1979—the last year for which we have full data—was up by 49 per cent in total and by 52 per cent for engineers.

To go into problems in specific occupational groups, I would like to say something about the field of university teaching the field of research personnel per se, engineering manpower, biotechnology, agriculture and forestry.

As far as university teaching is concerned, the demographic patterns suggest that total enrolments at universities and colleges will decline sharply after about 1983, reach a trough in the early nineteen nineties, and then begin to increase again. This phenomenon has two main implications for the demands for university teachers. Fewer will be needed, even if student-teacher ratios remain constant. Secondly, the pace and interest in research and research training is expected to decline with a static and aging professoriate and with limited teaching career prospects to attract graduate students.

Given existing provincial funding formulas for universities, it is expected that universities will be increasingly constrained financially, will have little room to adapt to changing demands from industry to train specialized manpower, or to respond to student demands for admission to career-oriented training. Should this situation continue through the nineteen eighties, Canada would be poorly situated, in terms of experienced teachers and researchers, to expand the university system again in the nineteen nineties, when one again enrolments increase and the faculties are reaching retirement age. The faculties will be hit then by a double whammy, because everybody will turn into retirement age at the same time.

## [Translation]

gie; la recherche agricole, la foresterie et les pêches; la géosciences; et les sciences de la gestion et de l'administration.

Le Conseil du service technique, organisme que vous avez probablement accueilli au cours de votre année d'audience est, pour ceux qui l'ignorent, une association de personnel sans but lucratif financé par l'industrie. D'après ce conseil, il existe depuis plusieurs années déjà des pénuries de personnel qualifié dans le domaine du génie et de la technique. Il est évident que ces pénuries ne peuvent que s'aggraver avec la mise en place de nouvelles grandes innovations dans le domaine de l'énergie, de la recherche et du développement, du transport, de l'aérospatiale, des océans, de la haute technique électronique, et le reste, tous ces domaines étant maintenant en effervescence.

Statistique Canada a fait récemment une étude sur l'emploi des diplômés des universités et des collèges en 1978. D'après cette étude, tous les diplômés de sciences appliquées et de domaines axés sur la carrière avaient été employés à temps plein dans des emplois très étroitement reliés à leur formation.

Le nombre de permis de travail délivrés à des étrangers est un autre indicateur des pénuries de main-d'œuvre. Les employeurs doivent faire la preuve qu'ils n'ont pu trouver de Canadiens qualifiés avant que ces permis soient délivrés. Le nombre des permis délivrés en 1979, soit la dernière année pour laquelle nous avons des données complètes, avait augmenté de 49 p. 100 au total et de 52 p. 100 pour les ingénieurs.

Pour aborder certains groupes professionnels particuliers j'aimerais dire quelques mots de l'enseignement universitaire, de la recherche universitaire, du génie, de la biotechnologie, de l'agriculture et de la foresterie.

Pour ce qui est de l'enseignement universitaire, des extrapolations démographiques nous permettent de prévoir que le nombre des étudiants inscrits dans les universités et collèges déclinera rapidement après 1983, atteindra un plancher au début des années 90 et recommencera ensuite à augmenter. Ce phénomène comporte deux conséquences principales pour la demande de professeurs d'université. Il en faudra moins, si le coefficient étudiants professeur demeure constant. Deuxièmement, l'engagement et l'intérêt pour la recherche et l'enseignement de la recherche devraient décliner, avec la présence d'un corps professoral statique et vieillissant et les faibles possibilités de carrière dans l'enseignement pour attirer les diplômés universitaires.

Étant donné les formules provinciales actuelles de financement pour les universités, il faut prévoir que les universités seront de plus en plus aux prises avec des contraintes financières, n'auront guère le moyen de s'adapter aux demandes changeantes de l'industrie concernant la formation de main-d'œuvre spécialisée ou pour répondre aux demandes des étudiants qui veulent s'inscrire dans des cours orientés sur une carrière. Si cette conjoncture se maintient jusqu'à la fin des années 80, le Canada n'aura pas à sa disposition les professeurs et les chercheurs expérimentés dont il aura besoin pour faire redémarrer le régime universitaire, dans les années 90 alors que les inscriptions auront recommencé à augmenter et que les professeurs atteindront l'âge de la retraite. Les facultés

## [Texte]

I should note that the impact of the enrolment declines that I anticipate for the next decade will vary by field of study. In more specific and current terms, the Canadian Engineering Manpower Council advises that, due to excellent employment markets now, there are over 200 faculty vacancies in engineering across Canada, that fewer numbers of Canadian engineering graduates are going on for advanced degrees, and that the proportion of visa students—that is, those who must leave Canada after graduation—has reached the level of 30 per cent of full-time graduate enrolment in engineering. As new industrial opportunities mature, such as biotechnology and microelectronics, similar shortages are expected to develop in computer sciences and certain life sciences related to biotechnology.

In biotechnology, for example, in the United States, which is leading Canada in this effort, current experience shows that as industrial demand increase for manpower as a result of the commercial application of biotechnology, this results in companies recruiting specialists from university faculties. This, of course, depletes the capacity of the universities to train personnel in the very areas where demand is growing. We probably could experience a similar demand in Canada in connection with our efforts in biotechnology.

A word on R & D personnel generally: This is an area where we have undertaken a quantitative analysis of the relationship between increasing the R & D effort of the country and the amount of manpower that would be needed to carry out this additional research. The professional research personnel needs arising from the 1.5 per cent target were estimated by MOSST under several sets of assumptions. The one assumption that is the most optimistic indicates that there could be a cumulative shortfall over the period between now and 1985 of about 4,000 senior researchers, that is postgraduates with Masters and PhDs. Approximately three quarters of this shortfall is in the applied sciences and engineering. These are the same fields of study that are currently experiencing very high demand, very good job markets, and where there are already regional shortages, for example, in the western provinces and the Ottawa and Montreal areas. So the anticipated shortfall could seriously hinder national aspirations and the capacity to perform R & D.

This estimate of 4,000 is based on some fairly optimistic assumptions. I can explain further, if the committee would like to hear reasons why we think this is optimistic, without going into details now.

Some remarks on engineering manpower. Our studies indicate that, in total, Canada has probably trained sufficient numbers of engineers to sustain the level of economic activity that prevailed during the nineteen seventies, including a rather low level of R&D during those years. In the nineteen eighties, however, new developments are rapidly changing this equilibrium: Canadian high technology work related, for example, to the fighter aircraft contract; to the aerospace industry and the

## [Traduction]

seront doublement affectées parce que tout le monde arrivera à l'âge de la retraite en même temps.

J'aimerais signaler que les conséquences de la diminution prévue des inscriptions pour la prochaine décennie varieront selon les divers domaines d'étude. En termes plus précis, le Conseil canadien de la main-d'œuvre du génie nous informe que vu les excellents marchés de l'emploi en ce moment, il y a plus de 200 vacances dans les facultés de génie au Canada, que moins de diplômés en génie poursuivent des études supérieures et que la proportion des étudiants autorisés en vertu d'un visa, c'est-à-dire ceux qui doivent quitter le Canada après leur diplôme, atteint le niveau de 30 p. 100 des étudiants à temps plein dans les facultés de génie. A mesure que s'ouvrent les nouvelles possibilités industrielles comme la biotechnologie et la microélectronique, des pénuries semblables devraient se produire dans les sciences informatiques et dans certaines sciences biologiques reliées à la biotechnologie.

En biotechnologie, par exemple, aux États-Unis, notre chef de file dans ce domaine, on voit à l'heure actuelle que la demande industrielle de main-d'œuvre augmente par suite de l'application commerciale de la biotechnologie et qu'en raison de ce fait, les compagnies recrutent des spécialistes dans les facultés universitaires. Il en résulte évidemment que les universités se trouvent moins en mesure de former des étudiants dans les domaines où la demande augmente. La même demande pourrait se reproduire au Canada par suite de notre effort de formation en biotechnologie.

Un mot du personnel de R et D. C'est un domaine où nous avons fait une analyse quantitative sur le rapport entre l'augmentation des travaux R et D au pays et le nombre de personnes dont on aura besoin pour réaliser cette recherche supplémentaire. Les besoins de personnel professionnel de recherche découlant de l'objectif de 1.5 p. 100 ont été évalués par le ministère selon différentes hypothèses. La première hypothèse, la plus optimiste, nous montre qu'il pourrait y avoir une pénurie globale, d'ici à 1985, d'environ 4,000 chercheurs supérieurs, c'est-à-dire des détenteurs de maîtrises et de doctorats. A peu près les trois quarts de cette pénurie se trouveraient dans les sciences appliquées et le génie. Ce sont les mêmes domaines qui connaissent déjà une très forte demande, de très bons marchés d'emplois et qui ont déjà des pénuries régionales. Par exemple, dans les provinces de l'Ouest et dans les régions d'Ottawa et de Montréal. La pénurie prévue pourrait donc nuire gravement aux aspirations nationales et à notre capacité de faire de la recherche et du développement.

Cette estimation de 4,000 se fonde sur certaines hypothèses assez optimistes. Je pourrais donner d'autres explications, si le comité veut savoir pourquoi nous pensons que cette hypothèse est optimiste, sans entrer dans les détails.

Quelques observations au sujet de la main-d'œuvre du génie. D'après nos études, le Canada aurait, dans l'ensemble, formé assez d'ingénieurs pour soutenir le niveau d'activités économiques des années 70, y compris un niveau assez faible de R et D pendant cette décennie. Pour les années 80, cependant, des innovations changent rapidement cet équilibre. La haute technologie canadienne se rattache, par exemple, aux contrats concernant l'avion de chasse; à l'industrie aérospatiale et à



## [Text]

communications technology industry, the engineering aspects of biotechnology, energy-related projects, including the oil sands, frontier and off-shore exploration, renewable energy, conservation technology, pipelines, and so on; and R&D related to energy, transportation, microelectronics, communications and space. All these are important thrusts that the country will be pursuing; and there are currently shortages of experienced engineers, vacancies in engineering faculties, and declining levels of enrolment of Canadians in the engineering graduate schools.

• 2030

Some words on biotechnology. As you know, Mr. Chairman, the Minister of State for Science and Technology has just last summer commissioned a task force to report on the prospects and opportunities that Canada has in the area of this new technology of biotechnology.

**The Chairman:** Will you say what you mean by that, please?

**Mr. Illing:** The biotechnology?

**The Chairman:** Yes.

**Mr. Illing:** This is a technology based on gene-splicing and biological engineering. This is probably going to play the same role in the 1980s and 1990s, this technology, as micro-electronics is playing currently and has played in the past.

**The Chairman:** Can you tell us what the practical applications are.

**Mr. Illing:** Yes. It has applications in a number of fields. In energy, for example, it can be used for recovering residual oil reserves underground. Instead of using chemical or physical processes, we use biological processes by sending down microbes to assimilate or transform and bring the oil back up.

Also in the energy field, biotechnology can be applied to produce methanol and methane from biomass through a process of fermentation. Biotechnology has applications in pharmaceuticals. A recent example is the artificial insulin productions: there are not enough pancreas of cattle around to produce the insulin that is needed, so now a new process has been developed.

This is only one of many, many possibilities and one needs manpower to pursue all these strands. I have mentioned some examples in my statement.

**The Chairman:** For the moment, I think that is enough. We will ask you to maybe give us some more after.

**Mr. Illing:** There is a worldwide interest in this biotechnology and the interest will expand greatly during the '80s, and there are several reasons for this.

The most important of these is the recognition that biological processes can be utilized to create alternative renewable energy sources, to reduce energy consumption and production,

## [Translation]

l'industrie de la technique des communications; aux aspects techniques de la biotechnologie et à divers projets concernant l'énergie, dont les sables bitumineux, les explorations dans les régions éloignées et dans les fonds sous-marins, l'énergie renouvelable, la technique de la conservation, les pipelines, et le reste, ainsi que la R et D concernant l'énergie, les transports, la microélectronique, les communications et l'espace. Ce sont là des domaines où l'élan doit se poursuivre et il y a déjà des pénuries d'ingénieurs expérimentés, des postes vacants dans les facultés de génie, et on observe une baisse du nombre des inscriptions de Canadiens dans les écoles supérieures de génie.

Quelques mots de la biotechnologie. Comme vous le savez, monsieur le président, le ministre d'État aux Sciences et à la Technologie a chargé, l'été dernier, un groupe de travail de lui présenter un rapport sur les perspectives et les possibilités qui s'offrent au Canada dans le domaine de cette nouvelle technique qu'est la biotechnologie.

**Le président:** Pourriez-vous nous dire ce que c'est exactement?

**M. Illing:** La biotechnologie?

**Le président:** Oui.

**M. Illing:** C'est une technique fondée sur la greffe des gènes et sur le génie biologique. Cette technologie jouera probablement, dans les années 80 et 90, le rôle que la microélectronique joue présentement et a joué dans le passé.

**Le président:** Pouvez-vous nous dire quelles en sont les applications pratiques?

**M. Illing:** Oui. Il y a des applications dans différents domaines. En matière d'énergie, par exemple, elle peut être utilisée pour récupérer les réserves de pétrole résiduelles dans les sous-sols. Au lieu d'utiliser des méthodes chimiques ou physiques, nous utilisons des méthodes biologiques en envoyant dans le sous-sol des microbes qui s'assimileront ou se transformeront pour pousser le pétrole vers le niveau du sol.

Dans le domaine de l'énergie, encore, la biotechnologie peut servir à produire du méthanol et du méthane à partir de la biomasse par le procédé de la fermentation. La biotechnologie a des applications pharmaceutiques. La production d'insuline artificielle en est un récent exemple: comme il n'y a pas assez de pancréas animal pour produire toute l'insuline nécessaire, une nouvelle méthode a été inventée.

Ce n'est que l'une des très nombreuses possibilités et il faut de la main-d'œuvre pour explorer toutes ces avenues. J'en ai mentionné quelques exemples dans ma déclaration.

**Le président:** Pour le moment, c'est sans doute assez. Peut-être nous vous demanderons de nous en donner d'autres plus tard.

**M. Illing:** Le monde entier s'intéresse à cette biotechnologie et cet intérêt ne pourra que grandir pendant les années 80, pour plusieurs raisons.

La principale raison, c'est que l'on se rend compte que le processus biologique peut servir à créer des sources nouvelles d'énergie renouvelable, pour réduire la consommation et la

## [Texte]

and in other processes. The second fundamental reason is recent scientific breakthroughs in genetics and biological research that show great promise for agriculture, pharmaceuticals and other major industrial applications, especially in the resource industries.

It is evident that the successful development of a Canadian biotechnological industry and the accompanying research capacity will depend largely upon the production of the appropriate manpower. Unless sufficient numbers of approximately-trained people are available, the demand, which is already beginning to emerge in Canada, will have to be satisfied by foreign sources. However, reliance on other countries for the supply of such manpower will not be practical in the long term due to the rapid expansion of this activity on a worldwide basis and the concomitant increase in manpower demand abroad. In other words, other countries have the same problems we have; they are finding shortages of this manpower.

As the Canadian biotechnological industry develops, demands for certain skills will increase; and, Mr. Chairman, I have here in this paper which I am going to give you a list of the specific skills which the task force has found to be in emerging demand, such as biochemistry.

**The Chairman:** Which task force?

**Mr. Illing:** The task force on biotechnology which was set up by the Minister of State for Science and Technology which has just submitted its report.

There are demands in food science engineering, for example; and in biology-applied chemistry, applied chemistry-geophysics and so on—the list is long. There are a dozen or more specific subcategories in each of these technologies. They are listed here in this paper.

• 2035

A brief word now on agriculture. The Agricultural Institute of Canada with whom we have consulted on this matter on frequent occasions, has been concerned for a number of years about the declining proportion of Canadian undergraduates who continue their graduate education in this field. The main reasons are that the very good job markets that exist at the bachelor level and the relatively poor career prospects in the university system and in government, given the personal investment in further education. People are making a trade-off; they can get a good job after their B.A. or B.Sc. and do not see any reason for risking further exposure. At the same time there are now emerging faculty vacancies in agriculture, and there are prospects for significant and substantial retirements in the universities and in government during the nineteen eighties as the existing faculty and the existing manpower there ages. Agriculture Canada is particularly concerned in this regard since a high proportion of the agricultural research staff are expected to retire during the next decade. The Agricultural Institute has formed a manpower committee to co-ordinate

## [Traduction]

production de l'énergie, et à d'autres fins. La deuxième raison fondamentale, c'est que de récentes découvertes scientifiques dans la recherche génétique et biologique laissent entrevoir de belles choses pour l'agriculture, la pharmacie et d'autres grandes applications industrielles, surtout dans les industries de ressources.

Il est évident que pour créer une industrie biotechnologique canadienne et se doter de la capacité de recherche nécessaire, il faudra commencer par former la main-d'œuvre appropriée. S'il n'y a pas assez de personnes formées au Canada, la demande, qui a déjà commencé à se faire sentir, devra être satisfaite à partir de sources étrangères. Toutefois, il ne serait pas pratique, à long terme, de compter sur les pays étrangers pour nous fournir cette main-d'œuvre, à cause de l'expansion rapide de cette activité dans le monde entier et parce que la demande de cette main-d'œuvre s'accroît en même temps à l'étranger. Autrement dit, les autres pays ont les mêmes problèmes que nous: ils éprouvent une pénurie de cette main-d'œuvre.

A mesure que l'industrie biotechnologique canadienne grandira, la demande s'accroîtra dans certains métiers. Et, monsieur le président, j'ai dans ce document que je vous remets une liste des métiers pour lesquels, selon notre groupe de travail, il se produit une demande comme, par exemple, en biochimie.

**Le président:** Quel groupe de travail?

**M. Illing:** Le groupe de travail sur la biotechnologie qui a été constitué par le ministre d'État aux Sciences et à la Technologie et qui vient de présenter son rapport.

Il y a des demandes dans la technique des sciences alimentaires, par exemple et dans la biologie-chimie appliquée, dans la chimie-géophysique appliquée, et le reste. La liste est longue. Il y a une douzaine ou plus de sous-catégories pour chacune de ces technologies. Vous en trouvez la liste dans ce document.

Un mot maintenant de l'agriculture. L'Institut agricole du Canada que nous avons maintes fois consulté à ce sujet s'inquiète depuis des années au sujet du déclin de la proportion des étudiants canadiens de premier cycle poursuivant leurs études avancées dans ce domaine. Les principales raisons sont les excellentes occasions d'emploi qui existent pour le niveau du baccalauréat et les perspectives relativement médiocres de carrières dans les universités et au gouvernement, compte tenu des sacrifices à consentir pour poursuivre des études supérieures. Les gens font leur choix. Ils peuvent obtenir un bon emploi après le B.A. ou le B.Sc. et ne voient pas pourquoi ils risqueraient de poursuivre des études plus avancées. En même temps, des vacances se créent dans les facultés d'agriculture et il faut s'attendre à de nombreuses et importantes mises à la retraite dans les universités et au gouvernement au cours des années 80, attendu que ces personnels vieillissent. Agriculture Canada s'inquiète en particulier à cet égard parce qu'une forte proportion des chercheurs agricoles doivent prendre leur retraite pendant la prochaine décennie. L'Institut agricole a formé un



## [Text]

specific demand and supply studies and analyses for agriculture graduates as a basis for further discussion.

In the field of forestry we are facing similar problems. There is the Post-graduate Training Subcommittee of the Forestry Sector, an interdepartmental federal committee, which has examined the needs for post-graduates in forestry and wood sciences during the nineteen eighties. The analysis of that committee identified replacement needs in the Canadian Forestry Service and in industry. As well, there is general agreement that the Canadian forestry research effort is far too low, and that national forest resources are depleting at a rate that is untenable if this important industry is to be maintained into the next century. For example, Canada has one graduate forester for every 80,000 hectares. The world average is one for 12,000 hectares. but there are few countries in the world which rely as heavily on the forest industry as Canada does. A doubling of the research effort is proposed for the next decade, both in forestry and in forest products research. The replacement of retiring professionals, together with these growth requirements, amount to a need for a large number of post-graduates each year through the nineteen eighties. We are turning out currently about 60 per year.

Mr. Chairman, I would be very happy to answer questions now. I have completed my formal statement but there is more detail in this paper.

**The Chairman:** The Clerk is having it duplicated and distributed among us. Bruce Lonsdale, do you want to start the questioning? No? I have some then. I will start on your last point first. I am rather surprised and shocked to hear that we have such a shortage of forestry specialists and graduates in a country like Canada. I forget what happened to the former research department called "Fisheries and Forestry"; we still have the fisheries, but I do not know where forestry went.

**Mr. Illing:** They went to Environment.

**The Chairman:** They are part of Environment? These shortages which you highlight in your remarks, I thank you very much for; they are very specific and to the point. Is your ministry in communication with the other ministries which deal with specific matters such as environment with respect to forestry, employment and immigration, with respect to engineers and other biotechnologists? What process has been undertaken interdepartmentally at least to try and do something about these imminent shortages other than to address this committee which is going to make recommendations publicly?

**Mr. Illing:** Yes, Bob Patterson belongs to the interdepartmental committee on forestry research manpower. Perhaps he can say a few words about the approach that committee has taken; I can return then to the more general question of what MOSST is involved in, in interaction with other departments.

## [Translation]

comité de la main-d'œuvre chargé de coordonner des études et des analyses sur la demande et l'offre de diplômés agricoles en vue de futures discussions.

En foresterie, nous éprouvons les mêmes problèmes. Il existe un sous-comité de l'enseignement supérieur pour le secteur de la foresterie, comité fédéral interministériel qui a examiné les besoins de diplômés en foresterie et en sciences du bois pendant les années 80. Les analyses de ce comité ont permis d'identifier des besoins de remplacement dans le service canadien de la foresterie et dans l'industrie. En même temps, on reconnaît en général qu'il se fait trop peu de recherche en foresterie au Canada et que les richesses forestières nationales s'épuisent à un rythme inacceptable si nous voulons que cette importante industrie demeure vivante pendant le prochain siècle. Par exemple, le Canada a un diplômé en foresterie par 80,000 hectares. La moyenne mondiale est d'un pour 12,000 hectares. Mais il y a peu de pays dans le monde où l'industrie forestière est aussi importante qu'au Canada. Il est proposé de doubler la recherche, d'ici 10 ans, dans la foresterie et dans les produits forestiers. Pour remplacer les professionnels qui se retirent et pour assurer la croissance voulue, il faudra chaque année un grand nombre de diplômés d'études supérieures pendant les années 80. Nous en produisons présentement environ 60 par année.

Monsieur le président, je serai très heureux de répondre maintenant aux questions. J'ai terminé ma déclaration officielle, mais il y a plus de détails dans le document.

**Le président:** Le greffier le fait photocopier et distribuer. Monsieur Bruce Lonsdale, voulez-vous commencer les questions? Non? Dans ce cas, j'en ai quelques-unes. Je commencerai par votre dernier point. Je suis étonné et choqué d'apprendre que nous avons une telle pénurie de spécialistes et de diplômés en foresterie dans un pays comme le Canada. Je me demande ce qui est arrivé à l'ancien ministère de recherche qui s'appelait les Pêches et Forêts. Nous avons encore les pêches, mais qu'est-il arrivé aux forêts?

**M. Illing:** Elles font partie de l'Environnement.

**Le président:** De l'Environnement. Soit dit en passant, je vous remercie d'avoir fait ressortir ces pénuries, dans vos déclarations qui ont paru très claires et bien exposées. Votre ministère est-il en contact avec les autres ministères qui s'occupent de questions particulières, comme l'Environnement pour ce qui a trait à la foresterie, l'Emploi et l'Immigration pour ce qui a trait aux ingénieurs et aux autres biotechnologistes. Qu'est-ce qu'on a fait, sur le plan interministériel, pour essayer au moins de faire quelque chose en vue de palier ces imminentes pénuries, à part la création de ce comité qui doit faire des recommandations publiques?

**M. Illing:** Bob Patterson fait partie du comité interministériel sur le personnel de recherche en foresterie. Peut-être pourrait-il dire quelques mots de la façon dont ce comité a abordé la question. Je pourrais, ensuite, répondre à la question plus générale quant à ce que fait le ministère, en collaboration avec les autres ministères.

[Texte]

**Mr. Hawkes:** Mr. Chairman, I would like to put on the record—I was the only one in the room at Thunder Bay—that there was similar testimony about the shortage in forestry on that occasion. I do not think the record has been produced yet for the committee because it just happened last week.

**The Chairman:** I was in the other subcommittee. We did not hear about forestry. I was surprised that you had heard it before.

Perhaps you could answer the question.

**Mr. Robert Patterson (Policy Adviser, University Branch, Ministry of State for Science and Technology):** There was a special subcommittee of the forestry sector of the strategy committee which is a federal, provincial and industry task force which is looking at various problems in the forestry industry. This subcommittee has examined the requirements originating in government and has conducted inquiries with industry to look at their manpower needs. They have determined the problem as we described it here. They will be making their report to the federal government, looking at various solutions to this problem.

It is multi-faceted in terms of solutions. One would be involving the granting councils, and the primary council would be the Natural Sciences and Engineering Research Council which supports generally university research in the natural sciences. They we have asked them to bolster their support in building up the research capacity of the universities by making a special program to provide additional funds in that area, and also to have some idea of the scholarship support for graduate students in this area. In other words, build up our capacity to train.

It turns out that many Canadians go abroad, largely to the United States, to get graduate training in this field and, as we say, it is a very important industry for Canada. They are also looking at employment proposals within the federal government which would give students employment opportunities during the summer months to become interested in doing research and working at laboratories and facilities.

The problem in industry is more complicated because industry has not had to undertake its own research to the same extent because the federal government has been doing a lot and the provincial governments have been quite active in the research field. There the problem would be in new product development, processes related to their production, and also the management of the forests. This is primarily a provincial matter at the present time, but the interest is growing in the provinces in managing their forests in a better way, with a view to the long-term benefit of the forests. So this is the approach that has been taken.

**The Chairman:** Mr. Illing, you were going to answer the broader question with respect to all these shortages. How do you relate both within and without the government to try to correct these things in science and technology from your point of view?

[Traduction]

**M. Hawkes:** Monsieur le président, comme j'étais le seul présent à Thunder Bay, j'aimerais dire ici qu'un témoin avait alors dit à peu près la même chose au sujet des pénuries de personnel en foresterie. Je crois que le fascicule de cette séance de comité n'a pas été encore publié parce qu'elle a eu lieu seulement la semaine dernière.

**Le président:** Je faisais partie de l'autre sous-comité. Je n'ai pas entendu les témoins au sujet de la foresterie. J'étais étonné d'apprendre que vous en aviez entendu parler.

Peut-être pourriez-vous répondre à la question.

**M. Robert Patterson (conseiller en politique, Direction universitaire, ministère d'État aux Sciences et à la Technologie):** Le comité de stratégie, groupe de travail constitué par le fédéral, les provinces et l'industrie pour examiner les divers problèmes de l'industrie forestière, a créé un sous-comité spécial pour le secteur de la foresterie. Ce sous-comité a examiné les besoins provenant du gouvernement et, avec l'industrie, a mené certaines enquêtes pour étudier les besoins de main-d'œuvre. Ce sous-comité a déterminé le problème que nous avons décrit ici. Il présentera son rapport au gouvernement fédéral, abordant les diverses solutions possibles à ce problème.

Les solutions peuvent adopter diverses formes. Une solution serait de faire participer les conseils qui donnent des subventions et le principal serait le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie qui finance la recherche universitaire dans les sciences naturelles. On a demandé à ce Conseil d'augmenter son aide en vue d'accroître la capacité de recherche des universités en adoptant un programme spécial pour fournir des fonds supplémentaires dans ce domaine et en donnant en même temps une certaine idée des bourses disponibles pour les études supérieures. Autrement dit, on veut améliorer notre capacité de formation.

Il arrive que beaucoup de Canadiens vont à l'étranger, surtout aux États-Unis, poursuivre des études supérieures dans ce domaine et pourtant, comme nous l'avons dit, c'est une très importante industrie pour le Canada. On examine aussi les possibilités d'emploi dans la Fonction publique fédérale qui pourrait offrir des emplois d'été aux étudiants afin de les intéresser à faire de la recherche et à travailler dans les laboratoires et les installations de recherche.

Le problème est plus complexe dans l'industrie parce qu'on n'a pas eu à y faire une recherche particulière, vu que le gouvernement fédéral et les provinces en ont déjà fait beaucoup. Pour l'industrie, le problème serait la mise au point de nouveaux produits, de méthodes de production et de gestion de la forêt. Pour l'instant, c'est surtout une question provinciale, mais les provinces cherchent de plus en plus la façon de mieux exploiter leurs forêts afin qu'elles soient plus rentables à long terme. C'est dans cette optique qu'on a abordé la question.

**Le président:** Monsieur Illing, vous nous avez dit que vous alliez répondre à la question plus générale concernant ces pénuries. Pouvez-vous nous dire ce qui se fait au gouvernement et ailleurs pour essayer de corriger ces choses en matière de sciences et de technologie?



[Text]

**Mr. Illing:** I think the fundamental effort that has to be under taken is to induce more students to take up post graduate studies, to take up scientific studies at the universities. In order to induce more students two conditions have to prevail. One is the availability of scholarships, of support; secondly the prospect of jobs at the end of the training. Of course you are familiar with the commitment by the government to the R&D target, which means a significant increase in the national effort of R&D, up to 1.5 per cent of the gross national product from the current 0.9 per cent, mostly in the applied fields.

The Minister of Science has on two recent occasions put forward a policy framework on how to achieve this, first of all, outlining the broad dimensions of the goal and then indicating a program of how to achieve this, and what the federal government is doing of its own part in comparison with the other performers of the research.

• 2045

I am saying all this to point out that MOSST and the government generally are trying to create conditions in which the perception of careers in research would become more promising so that more students will take up science studies in the universities. This attitude has to be turned around, this decline that we are now experiencing. Perhaps there is already a turnabout underway; perhaps in the next fiscal year, the next school year, we will see an increase in enrolments because obviously there are shortages appearing all over the place which may attract students. There is no specific policy that can be applied other than making the conditions favourable to change the perception of the students about the job market, to see careers in science, to have a commitment to science, to engender some dynamic growth in that area.

**The Chairman:** What is surprising is that we have, as you know, high rates of unemployment among youth and a good a number of those, not the majority, are people with degrees. Obviously they are not in those areas. What do you think is the reason we have not been getting people into these areas you mentioned which are short? There are several areas. Is it because the counsellors in the high schools are not getting this information from those who hold it? Or is there just not enough publicity about it? What do you think could be done to make this information known where decisions are made about careers in the later years of high school?

**Mr. Illing:** I think there are several aspects to this question. You have just asked a very complex question and there are several aspects to it. First of all, university graduates, contrary to public opinion, have very low unemployment rates. There are very few unemployed university graduates. As far as our investigations are concerned, looking at unemployment statistics and at surveys which were conducted, we found that the rate of unemployment declines as the level of education increases.

[Translation]

**M. Illing:** Fondamentalement, il faut commencer par inciter plus d'étudiants à poursuivre des études supérieures, des études scientifiques dans les universités. Pour cela, il faut deux conditions. Premièrement, il faut des bourses et du soutien. Deuxièmement, il faut des perspectives d'emploi à la fin des études. Vous connaissez, bien sûr, l'engagement pris par le gouvernement en matière de R&D c'est-à-dire une augmentation importante de l'effort national dans ce domaine, soit jusqu'à 1.5 p. 100 du produit national brut, comparativement au niveau actuel de 0.9 p. 100, surtout dans les domaines appliqués.

Le ministre des Sciences, à deux reprises, a récemment présenté un énoncé de politique sur la façon de réaliser cet objectif, exposant premièrement les dimensions générales de l'objectif et proposant ensuite un programme sur la façon de le réaliser et sur ce que fait le gouvernement en comparaison avec les autres qui s'occupent de la recherche.

Je dis cela pour signaler que notre ministère et le gouvernement essaient de créer des conditions pour que la perspective d'une carrière en recherche devienne plus prometteuse afin que davantage d'étudiants poursuivent des études scientifiques dans les universités. Il faut freiner l'attitude actuelle, c'est-à-dire le déclin que nous constatons. Peut-être un renversement de la situation est-il déjà commencé. Dans la prochaine année financière, ou dans la prochaine année universitaire, peut-être verrons-nous une augmentation des inscriptions parce que les pénuries qui se manifestent un peu partout devraient attirer les étudiants. Il n'y a aucune politique particulière à appliquer, si ce n'est de créer des conditions favorables pour changer la perception que se font les étudiants du marché du travail, afin qu'ils envisagent des carrières dans les sciences, qu'ils s'engagent dans la science en vue d'y produire une croissance dynamique.

**Le président:** Ce qui étonne, c'est que nous avons des taux de chômage élevés parmi les jeunes, dont un bon nombre, mais non la majorité, ont des diplômes. De toute évidence, ils n'ont pas fait leurs études dans ce domaine. Pour quelle raison, pensez-vous, nous n'avons pas orienté les jeunes vers ces domaines que vous avez mentionnés? Il y a plusieurs domaines où l'on manque de main-d'œuvre. Serait-ce parce que les orienteurs, dans les écoles secondaires, ne reçoivent pas les renseignements de ceux qui les connaissent? Serait-ce parce qu'il n'y a pas assez de publicité? Que devrait-on faire pour faire connaître ces renseignements à ceux qui ont à prendre des décisions au sujet des carrières vers la fin du cours secondaire?

**M. Illing:** Il y a plusieurs aspects à cette question. Vous venez de poser une question fort complexe qui comporte plusieurs aspects. Tout d'abord, parmi les diplômés universitaires, contrairement à ce que l'on pense, il y a très peu de chômage. Il y a très peu de diplômés universitaires en chômage. D'après nos études des statistiques de chômage et d'après d'autres relevés, nous avons constaté que plus le niveau d'études augmente, plus le taux de chômage diminue.

## [Texte]

As you know, we had the birth boom in the 1950s which lasted to about 1960, and as these people were marching through the university system and taking their university training we had a concomitant wave effect in the labour market. So we had that problem to contend with and, as a consequence, not every university graduate could get a highly qualified job, a job that needed a university education. But I think this was more a matter of demographics than of economics or governed policy because an economy can only generate so many highly qualified manpower jobs, even if you have a bulge in the population at that age.

There was a second factor in this. The number of university graduates increased tremendously by a fantastic growth rate during the years 1960 to 1980, but most of that growth was by women who had low participation rates at the beginning of the period until they raised their participation all during that era; now they represent about half the population of the universities. Of course, they went into fields that were open to them in the universities, partly out of tradition and partly because they could not get into the career-oriented, quantitatively oriented courses such as engineering and the applied sciences, or in the professions. So most of the growth was in the softer areas, in the social sciences, humanities, fine arts, sociology, psychology and so on. So that is where the growth took place.

Now there was also a capacity limitation in the universities, one which still exists, on the number of professional courses that can be given, the number of professional places that are there, that is, places in engineering, in geo applied earth sciences and petroleum engineering and so on. In all the fields that are in high demand there are not enough university places.

• 2050

If you look at the university system you find that that system is somewhat inflexible when it comes to making quick responses to the changing demands of society and of the labour market in particular. That is because there is a tenure system.

If demand increases, for example, in management studies and in business, if more students go into demand courses and management studies, they just have not got the teachers. They do not have the spaces to hire teachers because their budget is already taken up by paying literature teachers, language teachers, philosophy teachers, theology teachers, sociology teachers—they are all there, and they all have very small student classes. And the computer sciences, the management schools and the engineering schools have very large classes and very few teachers. So the universities find themselves in a position where they are very constrained. They cannot make these changes very quickly. So there is another reason why we have this apparent mishmash.

## [Traduction]

Comme vous le savez, il y a eu une explosion des naissances dans les années 50 et jusque dans les années 60 et à mesure que ces jeunes traversaient le régime universitaire et se rendaient jusqu'à leur diplôme universitaire, il y avait un effet correspondant sur le marché du travail. Il a donc fallu faire face à ce problème et il en est résulté que tous les diplômés universitaires n'ont pas obtenu un emploi hautement qualifié, un emploi qui exigeait une formation universitaire. Mais c'était plutôt là une question de démographie qu'un problème économique ou politique, car une économie ne peut produire qu'un certain nombre d'emplois hautement qualifiés, même quand il y a une augmentation de la population du même âge.

Il y a eu un autre facteur. Le nombre des diplômés universitaires a connu une augmentation fantastique entre 1960 et 1980. Mais une bonne partie de cette augmentation était constituée de femmes qui, au début de la période, ne constituaient qu'une faible partie de la population étudiante, mais dont le nombre a augmenté constamment, si bien qu'aujourd'hui elles représentent la moitié des étudiants universitaires. Évidemment, elles se sont engagées dans les domaines qui leur étaient ouverts dans les universités, en partie à cause des traditions et en partie parce qu'elles ne pouvaient pas s'inscrire dans les cours axés sur des carrières comme le génie et les sciences appliquées, ou dans les professions. Une forte partie de la croissance s'est donc produite dans les domaines moins techniques comme les sciences sociales, les sciences humaines, les beaux-arts, la sociologie, la psychologie et le reste. C'est là qu'il y a eu croissance.

Il y a eu en même temps certaines contraintes, dans les universités, contraintes qui existent encore quant au nombre de cours professionnels qui peuvent se donner, au nombre de places d'étudiants disponibles, c'est-à-dire en génie, en géologie appliquée, en sciences de la terre, en technique du pétrole, et le reste. Dans tous les domaines où la demande est élevée, il n'y a pas assez de places d'étudiants dans les universités.

Si l'on examine le système universitaire, on constate qu'il manque de flexibilité quand il s'agit de s'adapter rapidement aux demandes changeantes de la société et du marché du travail. C'est en partie à cause du régime de la permanence des postes.

Si la demande augmente, par exemple, dans les sciences de la gestion et de l'entreprise, si plus d'étudiants s'inscrivent dans les sciences de la gestion, il n'y aura tout simplement pas assez de professeurs. Il n'y a pas assez de place pour embaucher les professeurs parce que les budgets servent déjà à payer les professeurs de littérature, de langue, de philosophie, de théologie, de sociologie ou quoi encore, qui ont tous de petites classes. Pendant ce temps, les sciences informatiques, les sciences de la gestion et les écoles de génie ont des classes très nombreuses et très peu de professeurs. Les universités se voient donc elles-mêmes imposer des contraintes. Elles ne peuvent apporter très rapidement les changements nécessaires. C'est une autre raison pourquoi il y a ce manque apparent d'équilibre.



[Text]

**The Chairman:** You said that there is not too much unemployment among university graduates and that is probably true compared with non-university people. But on Thursday morning of this week, we are going to be hearing from Statistics Canada and Dr. Zsigmond, who just published a report saying that there was relatively high unemployment among university graduates.

I criticized the reports on the report because it was done three years ago. In any case, Dr. Zsigmond is going to come before us and defend his report on Thursday morning.

**Mr. Illing:** I can only say, lots of luck, because we have also criticized that report for the same reasons.

**The Chairman:** Oh, you have criticized it as well?

**Mr. Illing:** Yes.

**The Chairman:** For what reasons?

**Mr. Illing:** Because the report found that there was some underemployment, that is, university graduates obtain jobs for which a degree was not needed. That is called underemployment—not unemployment but underemployment.

Now, having had that demographic bulge, I do not see how anything else could have happened; people who did get university degrees, especially women in the soft sciences, how they could have demanded or how they could have been provided with positions in exactly the same field of studies where they had been trained. That was impossible.

Second, compared with people with only high school or lower levels of schooling, the university graduates did very well. And you ask yourself: Would you have solved the problem by turning more people away from the universities? That would not have solved the problem either. It was basically something that this country had to contend with as a consequence of some basic demographic factors that it could not change.

**The Chairman:** Although some people have recommended strongly to this committee that a number of those people who went to university would have been better off—and the country would have been better off—if they had gone to community colleges and taken vocational training as technicians, et cetera.

I think Dr. Zsigmond says something like that too. I think he said that the people leaving the community colleges and the vocational schools had a higher employment rate than those leaving universities. But I am not taking into account the underemployment issue to which you have just referred.

**Mr. Illing:** Yes, this is quite correct. By the way, the Canada Employment and Immigration Commission Task Force found the same phenomenon, namely, that there was too much support for post-secondary and too little support for the intermediate technological training, especially in industry, and too much support at the low-scale end. This was the Dodge Report.

**The Chairman:** Oh, the Dodge report.

[Translation]

**Le président:** Vous avez dit qu'il n'y a pas beaucoup de chômage parmi les diplômés d'université et c'est probablement vrai si on les compare avec ceux qui n'ont pas de diplôme. Mais jeudi prochain, nous entendrons la présentations de Statistique Canada et de M. Zsigmond, qui vient de publier un rapport affirmant qu'il y a un niveau élevé de chômage parmi les diplômés universitaires.

J'ai critiqué les analyses qu'on a faites de ce rapport parce qu'il remonte à trois ans. De toute manière, M. Zsigmond viendra témoigner devant nous et défendre son rapport jeudi matin.

**M. Illing:** Je ne puis que vous souhaiter bien de la chance, car nous avons aussi critiqué son rapport, et pour les mêmes raisons.

**Le président:** Oh, vous l'avez critiqué?

**M. Illing:** Oui.

**Le président:** Pour quelles raisons?

**M. Illing:** Parce que le rapport constate qu'il y a une certaine mesure de sous-emploi, c'est-à-dire que des diplômés universitaires obtiennent des emplois pour lesquels un diplôme n'était pas nécessaire. Cela s'appelle le sous-emploi, non pas le chômage, mais le sous-emploi.

Par suite de l'explosion démographique dont j'ai parlé, je ne vois pas comment il aurait pu en être autrement. Je ne vois pas comment des diplômés universitaires, surtout des femmes ayant des diplômes de domaines non techniques, auraient pu exiger et obtenir des postes exactement dans les domaines des études qu'elles avaient poursuivies. C'était impossible.

Deuxièmement, si on les compare à ceux qui sortaient de l'école secondaire ou de l'école primaire, les diplômés universitaires ont très bien réussi. Et vous demandez vous-même si on aurait mieux réglé le problème en empêchant des gens d'aller à l'université. Cela n'aurait rien réglé non plus. C'était fondamentalement un problème qui se posait à notre pays à cause d'une conséquence de facteurs démographiques qu'il ne pouvait pas changer.

**Le président:** Pourtant, certains ont bien dit à notre comité qu'il aurait été bien plus profitable pour un grand nombre de ces gens et pour le pays lui-même s'ils avaient suivi des cours de formation professionnelle comme techniciens dans des collèges communautaires.

Sauf erreur, M. Zsigmond prétend un peu la même chose. Il dit que les diplômés des collèges communautaires et des écoles professionnelles ont eu un niveau d'emploi plus élevé que les diplômés d'universités. Mais je ne tiens pas compte du facteur du sous-emploi dont vous avez parlé tout à l'heure.

**M. Illing:** C'est tout à fait exact. Soit dit en passant, le groupe de travail de la Commission canadienne de l'Emploi et de l'Immigration a constaté le même phénomène, c'est-à-dire qu'il y avait trop de soutien pour la formation post-secondaire et trop peu de soutien pour la formation technologique intermédiaire, surtout dans l'industrie, et trop de soutien au niveau le plus bas. Il s'agit du rapport Dodge.

**Le président:** Oh vous parlez du rapport Dodge.

[texte]

**Mr. Illing:** And they will, I understand, be reporting to this committee.

So this is quite correct. More people that did go on to post-secondary, including community colleges, could, I presume, have been more profitably trained in industry in high-skilled jobs. But I must say I am speaking here personally, I am not speaking for MOSST because this is really not within our mandate and we have not studied this question. It is just a personal opinion but I would tend to go along with that.

• 2055

**Le président:** Monsieur Marceau.

**M. Marceau:** Monsieur Illing, vous parlez de pénurie ou de manque d'emplois. Est-ce que vous pourriez me situer par rapport à la situation actuelle? Autrement dit, est-ce que ce qui se produit actuellement ne va pas un peu se reproduire dans les années 80 en général? Vous avez toujours eu un manque de personnel scientifique dans votre bureau.

**Mr. Illing:** If I understand your question you say that there is always a shortage of scientific personnel?

**Mr. Marceau:** Yes.

**Mr. Illing:** There was one 20 years ago and there is one today. This does go in cycles. There was a tremendous expansion of expenditures on science and technology during the 1960s. That was when the budgets of the granting councils were built up; that was when universities were built; that was when faculties grew; that was when researchers were imported from all over the world to Canada. Those were the 1960s and that trend has levelled off. There was a drop-off during the 1970s and, now, expenditures, due to a number of reasons, expenditures on science, are increasing again and we are in the low point, the trough, in providing scientific personnel. It is similar to an earlier situation; perhaps even worse.

**Mr. Marceau:** If you compare the situation with the United States, is it about the same shortage?

**Mr. Illing:** I think, in the United States, everything is, as far as science is concerned, not comparable on a scale of one to ten, but on a scale of one to thirty or one to thirty-five and they do experience some of the same shortages as we experience; for examples in biotechnology, in postgraduate engineering and in computer sciences, especially, yes.

**M. Marceau:** Est-ce que vous avez des stages de formation chez vous? Est-ce qu'il vous arrive de recevoir des jeunes pour leur montrer ce qui se passe et leur donner le goût d'aller vers certaines carrières?

**Mr. Illing:** Natural Sciences and Engineering Research Council started a project two years ago, a program two years ago, providing bursaries to undergraduate students to work in laboratories at the universities and, this year, for the first time, also, in industry, of so many dollars per month subsidy to the student, in order to induce these students to continue on to become graduate scientists. Last year there were 1,000 such bursaries and this year there are 1,700 and the granting council is waiting for additional funds from the government to

[Traduction]

**M. Illing:** Eux aussi, si je comprends bien, viendront rencontrer votre comité.

C'est donc tout à fait exact. Beaucoup de ceux qui ont poursuivi des études post-secondaires, y compris dans les collèges communautaires auraient pu, je suppose, être formés de façon plus profitable dans l'industrie et dans des emplois hautement qualifiés. Mais je dois dire que je parle en mon nom personnel, non pas au nom du ministère, parce que cela ne fait pas partie de notre mandat et que nous n'avons pas étudié la question. Il s'agit simplement de mon opinion personnelle.

**The Chairman:** Mr. Marceau.

**Mr. Marceau:** Mr. Illing, you are talking about manpower shortages or job shortages. Could you give me some explanation concerning the current situation? In other words, do you think that what is happening presently could not happen again in the 1980s generally? There was always a shortage of scientific personnel in your office.

**M. Illing:** Si je comprends bien votre question, vous dites qu'il y a toujours une pénurie de personnel scientifique?

**M. Marceau:** Oui.

**M. Illing:** Il y en a eu une il y a 20 ans et il y en a une aujourd'hui. Cela suit un cycle. Il y a eu une formidable augmentation des dépenses pour la science et la technologie dans les années 60. C'est à cette époque que l'on a augmenté les budgets des conseils qui donnent des subventions. C'est alors que les universités ont été construites et que les facultés ont grandi. C'est alors que les chercheurs ont été recrutés dans le monde entier pour venir au Canada. C'était dans les années 60 et la tendance s'est ensuite stabilisée. Il y a eu diminution dans les années 70 et à présent, les dépenses, pour toutes sortes de raisons, les dépenses pour la science augmentent de nouveau. Nous sommes au point bas, au creux du cycle, pour ce qui est de la formation du personnel scientifique. La situation ressemble à l'ancienne, sauf qu'elle est peut-être pire.

**M. Marceau:** Si vous comparez notre situation avec celle des États-Unis, est-ce qu'il y a à peu près les mêmes pénuries?

**M. Illing:** Aux États-Unis, pour ce qui est de la science, tout n'est pas comparable dans un rapport de 10 à 1, mais plutôt dans un rapport de 30 ou de 35 à 1 et ils ont à peu près les mêmes pénuries que nous. Par exemple, en biotechnologie, en génie avancé, et surtout en sciences informatiques.

**Mr. Marceau:** Do you have training sessions in your department? Do you sometimes enrol young people to show them what is going on and to induce them into choosing certain careers?

**M. Illing:** Le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie a lancé un projet, un programme, il y a deux ans, en vertu duquel les bourses sont offertes aux étudiants du premier cycle pour travailler dans des laboratoires universitaires et cette année, pour la première fois, dans l'industrie. L'étudiant reçoit tant de dollars par mois et on espère que cela l'incitera à poursuivre des études supérieures. L'an passé, il y avait 1,000 bourses de cette nature et cette année, il y en a 1,700 et le Conseil attend des fonds supplémentaires du gouvernement



*[Text]*

continue this program and to expand this program. They have submitted a five-year plan where they have attempted to address the prospective shortages in research manpower. Other elements of that plan are support at the various stages of training, starting out with these bursaries, but also providing support at the Masters and PhD levels, at the post-doctorate level and also providing research assistantships; that is, paying university faculty who are not teaching but will be doing research in order to maintain the capacity of the university system to respond to national challenges, in order to be capable of generating new ideas, in order to be able to absorb knowledge from abroad. That is one of the key pillars of the plan of that council.

• 2100

**M. Marceau:** Est-ce que vous considérez que les francophones participent moins, sont moins intéressés que les anglophones aux carrières scientifiques? Est-ce que vous pouvez remarquer cela, ou s'il n'y a pas de différence?

**Mr. Illing:** Yes, we have very carefully looked into this. We have studied the demographic aspects; the participation aspects; the faculty in Quebec, francophone versus anglophone; student interest; the bursaries received between francophones and anglophones; and we find that, first of all, you have relatively fewer francophone scientists in the universities, in the natural sciences, and relatively fewer engineers. But they now have a faster growth rate than the rest of the country, so they are catching up. If you allow for that factor then the amount of money that goes to each researcher, who qualifies and who applies, is the same as for all other Canadians in other areas. There are just fewer of them, but the numbers are expanding more rapidly. That is the current situation.

That applies to the natural sciences and engineering: physics, chemistry, biology, biotechnology and so on. It does not apply to the medical and social sciences and the humanities.

**M. Marceau:** Est-ce que vous croyez que les gens ne sont pas intéressés aux carrières scientifiques ou est-ce parce que ce n'est pas assez payant? Est-ce qu'il y a un élément monétaire qui joue un rôle dans ce problème-là?

**Mr. Illing:** That is a very difficult question. There are theories about this. One would like to think that a person who is a future scientist upon whom a lot depends should not be motivated exclusively by salary and money at the beginning, but a lot of people—say this is the case—at the bachelor's level see there are good job offers in agriculture, so they grab those jobs rather than going on for another three or four years to get a PhD. That is one theory.

Another theory use the perception of the student—and word gets around very quickly about career prospects—whether is it a good long-term prospect to go into this field or not. During the 1970s it was not. The situation was a depressed level of R&D, pressure on the universities, prospective retrenchment

*[Translation]*

pour poursuivre et élargir ce programme. Il a présenté un plan de 5 ans où il essaie de mettre en lumière les perspectives de pénuries dans le personnel de recherche. D'autres éléments de ce plan sont des facteurs de soutien à différentes étapes de la formation, en commençant par les boursiers, mais en accordant également du soutien au niveau de la maîtrise et du doctorat et au niveau des études supérieures. On offre même des postes d'assistants de recherche, c'est-à-dire que l'on paye des membres de facultés universitaires qui n'enseignent pas, mais qui font de la recherche afin de maintenir dans le système universitaire la capacité de répondre aux défis nationaux et la capacité de produire des idées nouvelles afin de pouvoir absorber les connaissances venant de l'étranger. C'est l'un des éléments clés du plan de ce conseil.

**Mr. Marceau:** Do you consider that francophones have a lower participation rate, are less interested than the anglophones to scientific careers? Have you observed that or is there no difference?

**M. Illing:** Nous avons étudié cette question avec beaucoup de soin. Nous avons des aspects démographiques, des aspects de participation; les facultés universitaires au Québec, les francophones et les anglophones; l'intérêt des étudiants; les bourses réparties entre francophones et anglophones; et nous avons constaté, tout d'abord, qu'il y a moins de scientifiques francophones dans les universités, dans les sciences naturelles et relativement moins d'ingénieurs. Mais ils connaissent maintenant un taux de croissance plus rapide que le reste du pays de sorte qu'ils sont en train de rattraper la moyenne. Compte tenu de ce facteur, le montant d'argent versé à chaque chercheur qui demande une bourse et qui l'obtient est le même que pour tous les autres Canadiens des autres régions. Il y en a moins, mais leur nombre augmente plus rapidement. C'est la situation actuelle.

Cela s'applique aux sciences naturelles et au génie: physique, chimie, biologie, biotechnologie, et le reste. Cela ne s'applique pas à la médecine, aux sciences sociales et aux sciences humaines.

**Mr. Marceau:** Do you think that people are not interested in scientific careers or is it because it is not paying well enough? Is there a monetary factor in that problem?

**M. Illing:** C'est une question très difficile. Il y a plusieurs théories à cet égard. On aimerait penser que celui qui est un futur savant de qui beaucoup de choses dépendent ne devrait pas être motivé exclusivement par le salaire ou par l'argent au début, mais par ailleurs, beaucoup de gens nous disent que c'est le cas au niveau du baccalauréat où on se voit offrir de bons emplois en agriculture, emplois que les diplômés s'empressent d'occuper au lieu d'étudier encore trois ou quatre ans pour obtenir un doctorat. C'est une théorie.

Une autre théorie se fonde sur la perception que se font les étudiants et ils sont bien vite renseignés au sujet des perspectives de carrière, à savoir s'il y a des bonnes perspectives à long terme dans tel domaine ou non. Dans les années 70, ce n'était pas le cas. Il se faisait peu de recherche et de développement

*Texte]*

If the university system, so fewer and fewer people could foresee a blossoming career in research, so that may also be a factor. It is not only the money but also the stability, the path, the challenge ahead.

**Mr. Marceau:** Do you think that shortening the length of the course would be a solution to this problem? Is it possible to shorten the course?

**Mr. Illing:** I am afraid I cannot answer this. I am not sufficiently expert on the questions of curriculum and content of courses. I presume it was done during the war, so it could be repeated in an emergency in certain cases.

**M. Marceau:** Est-ce possible d'utiliser des gens, chez-vous, avec des cours qui seraient un peu moins longs? C'est possible?

**Mr. Illing:** Yes, the basic training is there to readapt people who had been to school earlier. That is most certainly going to be one of the essential sources, reservoirs, from which researchers will have to be drawn.

**M. Marceau:** On a parlé souvent, devant notre Comité, de l'éducation coopérative, ce qui veut dire un cours à l'école et un cours «en pratique». Est-ce que vous pensez qu'il serait possible, justement, de faire cette forme d'éducation coopérative où les jeunes iraient à l'université un certain temps puis dans un ministère? Pensez-vous que ce serait possible? Est-ce que ce ne serait pas une solution?

• 2105

**Mr. Illing:** Yes, the co-operative approach is probably one of the most promising, in our view. Perhaps, Bob could say a few words. He has recently looked into the extent of this.

**Mr. R. Patterson:** Yes, there were several excellent examples. I think Waterloo University stands out and Sherbrooke as well. They have found that the students are... It is advantageous from the employer's point of view because they get an opportunity to try out an employee and to develop a long-term appraisal of him and his work in the firm. It is also good for the student in that it offsets the cost of the education, and it is stimulating for the professors as well because they get constant feedback from the real-world problems.

They are also working on similar co-operative programs in the field of electronics, I understand, at Carleton and Ottawa universities, in Ottawa, to meet the needs of the high-technology industry here. They are trying to work out a program with major companies in the field. I think this is an area that could be developed more extensively in Canada, particularly in the applied fields. Perhaps it could be worked into some of the life sciences as well, especially in the areas of biotechnology where there would be an industrial or commercial application to the product. Agriculture and forestry are also looking at these kinds of co-operative programs as a way of meeting

*[Traduction]*

les universités étaient soumises à des pressions, on envisageait des coupures dans le régime universitaire, de sorte que de moins en moins de gens pouvaient entrevoir une carrière prometteuse en recherche et cela a peut-être été un facteur. Ce n'est pas seulement l'argent, mais aussi la stabilité, la carrière, le défi.

**M. Marceau:** Pensez-vous que si les études étaient moins longues, ce serait une solution à ce problème? Serait-il possible de raccourcir les études?

**M. Illing:** Je crains bien de ne pouvoir répondre à cette question. Je ne suis pas assez versé dans les questions des cours et de leur contenu. Je pense qu'on l'a fait pendant la guerre et que donc, cela pourrait se répéter en période d'urgence pour certains cas.

**Mr. Marceau:** Would it be possible, in your services, to employ people who would have a little shorter courses? Is it possible?

**M. Illing:** Oui, la formation de base permet toujours de recycler les gens qui ont déjà fréquenté l'école. C'est certainement l'une des sources essentielles, l'un des réservoirs d'où devront venir les futurs chercheurs.

**Mr. Marceau:** Mention was often made to our committee of cooperative education, which means training in school and training on the job. Do you think it would be possible to give that form of cooperative education where young people would go to university for a certain period and then in a department? Do you think that would be possible? Would that be a solution or not?

**M. Illing:** Oui, l'éducation coopérative est probablement l'une des plus prometteuses à notre avis. Peut-être Bob voudrait-il ajouter quelques mots. Il a récemment examiné cette question.

**M. R. Patterson:** Oui, nous avons relevé plusieurs excellents exemples. Je crois que l'université de Waterloo et celle de Sherbrooke sont un peu des chefs de file. Elles ont constaté que les étudiants sont... C'est-à-dire qu'il est avantageux pour l'employeur d'avoir une occasion de mettre l'employé à l'essai et de l'évaluer sur une longue période dans son travail. C'est avantageux également pour l'étudiant parce que cela lui permet d'assumer le coût de ses études et c'est stimulant également pour le professeur qui reçoit un feedback continuelsur les problèmes réels.

On est en train de mettre au point un programme semblable d'éducation coopérative en électronique à l'Université Carleton et à l'Université d'Ottawa afin de répondre aux besoins de l'industrie de haute technologie dans la région. On essaie de mettre au point un programme en collaboration avec les grandes sociétés dans ce domaine. C'est une méthode qui devrait se développer très largement au Canada, surtout dans les domaines appliqués. Peut-être pourrait-on en concevoir dans les sciences biologiques également, surtout dans le domaine de la biotechnologie où il y aurait une application industrielle ou commerciale. L'agriculture et la foresterie son-



[Text]

the manpower needs of federal government. This may be developed in that direction.

**Mr. Marceau:** We have been told that forecasting in the long term is quite difficult. Is it difficult in your field too, the scientific field?

**The Chairman:** The forecasting of manpower needs.

**Mr. Illing:** It depends. It depends on many things. It is at best a very broad science, a very approximate science, if it is a science at all. I do not think on balance, after having worked in this area for some time now, we would be willing to advocate a planning framework that is based on forecast, numbers, bases and so on, because of the uncertainties. On the other hand we feel we can talk with confidence about certain conditions that indicate favourable or unfavourable trends. We have pointed out some of these in our statement and various disciplines that we narrowed down and I suppose the ultimate production of the people for a complex process with a lot of feedbacks that cannot be foreseen. At the end it works out but to make this process work I think is the important challenge here—to make the university system flexible, to make it adaptive to requirements, both in curriculum and in the way they can hire and dispose of personnel to teach and develop facilities. Also in the way that perspective students foresee a career and this is what career counselling, advising and knowledge comes in, advertising pieces of this type.

**Mr. Marceau:** Thank you.

**The Chairman:** Since the meeting started some other members have joined us. David Orlikow, member of Parliament, from Winnipeg North and Brian Tobin, member of Parliament from—I always say Western Newfoundland because I cannot remember the exact name of his riding—Jim Hawkes from Calgary West. David, do you have any questions?

**Mr. Orlikow:** No, Mr. Chairman, I last week attend the Miscellaneous Estimates Committee and we had Dr. McNabb before us. By the time he finished, the committee looked at the short fall in funding which is in this year's estimates to meet the objectives of that five-year plan. The committee was so upset that they decided on the suggestion by, if I remember correctly, Mr. Berger that we had better get the minister before the committee. There is just no relationship between this year's funding for the council, which is the main government agency for doing the kind of things that our witnesses have spoken about—there is just no relationship between what they proposed two years ago should be in for this year's estimates and what there is there. So, I think we have really said the same thing here tonight and I do not think you are in any better position to explain the government's approach on funding than Dr. McNabb. So, I am quite prepared, Mr. Chairman, to leave it.

[Translation]

gent également à ce genre de programme coopératif comme moyen de répondre au besoin de main-d'œuvre du gouvernement fédéral. Des programmes pourraient voir le jour dans ce domaine.

**M. Marceau:** On nous a dit qu'il était difficile de faire des prévisions à long terme. Est-ce difficile également dans votre domaine, dans le domaine scientifique?

**Le président:** Les prévisions des besoins de main-d'œuvre.

**M. Illing:** Cela dépend. Cela dépend de bien des choses. Il s'agit tout au plus d'une science très large, d'une science très approximative, si c'est une science. Je ne crois pas qu'à tout prendre, après avoir travaillé dans ce domaine pendant quelque temps, nous serions disposés à favoriser une planification fondée sur la prévision de nombres, de bases, et le reste, à cause des incertitudes. D'un autre côté nous estimons pouvoir parler avec assez d'assurance de certaines conditions qui semblent indiquer des tendances favorables ou défavorables. Nous en avons indiqué dans notre déclaration, ainsi que diverses disciplines pour lesquelles nous avons des données précises et je suppose que le produit final, pour les gens, sera un processus complexe comportant toutes sortes de rétroactions impossibles à prévoir. Au bout du compte, il y a des résultats positifs, mais le vrai défi, c'est de faire fonctionner ce processus afin de rendre le régime universitaire flexible et capable de s'adapter aux besoins, tant dans le contenu des cours que dans l'embauche du personnel en vue d'enseigner et d'aménager les installations nécessaires. Il y a aussi la façon dont l'étudiant envisage sa carrière future et c'est ici qu'entrent en ligne de compte les services d'orientation et de conseil afin de faire connaître ces différentes données.

**M. Marceau:** Merci.

**Le président:** Depuis le début de la séance, d'autres députés se sont joints à nous. M. David Orlikow, député de Winnipeg-Nord et M. Brian Tobin—je dis toujours député de Terre-Neuve-Ouest parce que j'oublie toujours le nom exact de sa circonscription—et M. Jim Hawkes, de Calgary-Ouest. David, vous avez des questions?

**M. Orlikow:** Non, monsieur le président. La semaine dernière, j'étais au comité des prévisions budgétaires et notre témoin était M. McNabb. A la fin de son témoignage, le comité a examiné ce qui manquait dans le financement des prévisions de cette année pour réaliser les objectifs de ce plan quinquennal. Le comité était si troublé qu'il a décidé, à la suggestion, si je me souviens bien, de M. Berger, de faire témoigner le ministre. Il n'y a absolument rien de ressemblant entre les fonds prévus cette année pour le Conseil, le principal organisme du gouvernement chargé de faire ces choses dont nos témoins ont parlé, il n'y a aucun rapport, dis-je, entre ce qu'il proposait, il y a deux ans, d'inclure dans le budget de cette année et ce qui s'y trouve. Nous avons dit à peu près la même chose ici ce soir et je ne crois pas que vous soyez en mesure d'expliquer mieux que M. McNabb les attitudes du gouvernement au sujet du financement. Je suis donc tout à fait disposé, monsieur le président, à ne pas poser de question.

[Texte]

[Traduction]

• 2110

**The Chairman:** Mr. Hawkes.

**Mr. Hawkes:** Thank you, Mr. Chairman. I would like to question in two areas. First, the fact that there is a short-term possible public policy response.

**Mr. Illing:** A short-term?

**Mr. Hawkes:** There are short-term public policy responses to what you and others have told us is a shortage which grows day by day, and I suggest that that short-term public response has to be in the area of immigration. I would like confirmation of that or, perhaps you have an alternative suggestion. Is there any way that we can come close to meeting our manpower needs in the scientific field within the next three or four years other than going back to something approaching the 1976-77 levels of immigration?

**Mr. Illing:** Your question all boils down to whether immigration would be a solution in the short run. Is that your...

**Mr. Hawkes:** Is there any other possible solution, other than putting up with the shortages, in the short term?

**Mr. Illing:** Immigration is, I suppose, always essential because we can never produce all the different specialties and all the different calibre of people that we need ultimately; we can only specialize in certain fields. But we should remember that other countries are going to be going after the same kinds of people that we are going to be short of and that salary conditions and working conditions in other countries, especially those that have traditionally been supplying us with these, have vastly improved in relation to ours. So, it would be very difficult to pin our hopes on immigration as we had in the past.

Nevertheless, I think some immigration would be beneficial, especially if it is strategically used—if it is used to transfer knowledge—something that I do not think we have done too much of in the past, to transfer knowledge from experienced senior scientists from abroad to Canadians rather than using them directly on the job, to use them to transfer their knowledge a little bit more effectively than was the case in the past. But, I do not think we will have in the coming years much choice than to train our own people, to organize ourselves.

**Mr. Hawkes:** That is the long term. It takes a long time to train a scientist.

**Mr. Illing:** In the short run... Go ahead, Bob.

**Mr. R. Patterson:** Where the problem would arise mainly in industry, they have several short-term adaptive mechanisms—such things as job design... In the case of engineers, for example, they would use a core group of engineers and use as many technicians as possible—the engineers would work in that area. There is also the retraining and upgrading. It is easier to train an engineer who is already qualified in one field of study—it is easier to give him the additional training he needs to do the job in a closely-related field of study. So, there are transfers and the use of consultants, and other methods like that, where they can adapt and meet short-term work pressures. On a long-term basis this is just a stop-gap measure, but it could make a project go.

**Le président:** Monsieur Hawkes.

**M. Hawkes:** Merci, monsieur le président. J'aimerais poser des questions sur deux points. D'abord, le fait qu'il y a la possibilité d'une réponse politique du public à court terme.

**M. Illing:** A court terme?

**M. Hawkes:** Il existe des réponses politiques publiques à court terme à ce que vous et d'autres nous ont décrit comme une pénurie qui grandit chaque jour et je dirais que cette réponse publique à court terme doit venir de l'immigration. J'aimerais entendre confirmer cela, ou peut-être avez-vous une autre proposition. Y a-t-il un moyen de viser à répondre à nos besoins de main-d'œuvre dans le domaine scientifique, d'ici trois ou quatre ans, sans revenir à une immigration qui approcherait les niveaux de 1976-1977.

**M. Illing:** En fait, vous demandez si l'immigration serait une solution à court terme. Est-ce...

**M. Hawkes:** Y a-t-il une autre solution possible, à part endurer les pénuries, à court terme?

**M. Illing:** L'immigration sera toujours essentielle parce que nous ne pouvons jamais produire toutes les spécialités et tous les calibres de spécialistes dont nous avons besoin. Nous ne pouvons nous spécialiser que dans certains domaines. Mais il ne faut pas oublier que d'autres pays rechercheront les mêmes spécialistes que nous et que les conditions de rémunération et de travail, dans d'autres pays, surtout parmi ceux d'où sont toujours venus nos immigrants, se sont sensiblement améliorées par rapport aux nôtres. Il serait donc très difficile de fonder tous nos espoirs sur l'immigration, comme par le passé.

Je crois cependant qu'une certaine immigration serait bénéfique, surtout si elle est bien utilisée, si elle est utilisée de façon à transférer des connaissances, ce que nous n'avons pas très bien fait dans le passé. Je veux dire transférer à des Canadiens les connaissances de scientifiques expérimentés venant de l'étranger. Au lieu de les utiliser directement dans un emploi, on pourrait s'en servir pour transférer leurs connaissances un peu plus efficacement que par le passé. Mais pour les années à venir, je crois que nous n'aurons guère d'autre choix que de former nos gens, de nous organiser.

**M. Hawkes:** Cela va pour le long terme. Il est long de former un scientifique.

**M. Illing:** A court terme... Allez, Bob.

**M. R. Patterson:** Dans l'industrie, si le problème se pose, il y a plusieurs mécanismes d'adaptation à court terme, tels les profils des emplois. Dans le cas des ingénieurs, par exemple, on aura un groupe de base composé d'ingénieurs et on utilisera autant de techniciens que possible, tandis que les ingénieurs travaillent dans ce domaine. Il y a aussi le recyclage et le perfectionnement. Il est plus facile de former un ingénieur qui est déjà spécialisé dans un domaine d'étude. Il est plus facile de lui donner la formation supplémentaire dont il a besoin pour assumer un emploi dans un domaine d'étude très connexe. Il y a donc les transferts et les services de consultants et d'autres méthodes semblables que l'on peut adapter pour répondre aux exigences à court terme du travail. A long terme,



[Text]

**Mr. Illing:** In other words, the staffing process as such is not optimally functioning perhaps currently because... we have something like 100,000 engineers in this country?

**Mr. Patterson:** Yes.

**Mr. Illing:** They are concentrated in the large urban centres in the east and engineers are needed in the west today. There is, perhaps, not a very effective labour market working. There is a housing problem...

• 2115

**Mr. Hawkes:** We have been into the mobility barriers...

**Mr. Illing:** Yes, mobility barriers—and I think some firms given all these barriers, might find it relatively easier to go to the minister of Immigration and ask for a permit to import a team from some other area, the North Sea or Gulf of Arabia or some other place.

**Mr. Hawkes:** You asserted that getting students to choose science would be a consequence of scholarships and knowledge of a job down the way. Those were the two primary ones. I want to suggest some alternative problems or hypotheses and see if you have any data or any comments to make.

Do you have data on attrition rates in science programs in the university, relative to other kinds of programs? Do more students drop out of science?

**Mr. Illing:** I am sure they are available, but we have not looked at them. There is a file at Statistics Canada, a computer file on every student—by attribute, by age, by his course, by this and by that—and I am sure it would be possible. But I admit we have not looked at the retention rate or attrition rate in these courses.

**Mr. Hawkes:** I am going on anecdotal background from my own years in a university counselling center. I just do not know what the picture is. But if there is a higher attrition rate, then I suggest it is a consequence of pedagogical inadequacy on behalf of a lot of science teachers. They are good researchers and rotten teachers. That suggests a public policy response of money into the training of scientists to be better teachers, if you want to retain.

There is also a problem if you drop down into the high school or the junior high school. It may be not as apparent. When you have a shortage of scientists in a society, even the teachers at that level are more prone to be drawn into industry, and you are left with less-skilled teachers right down your stream, which then gives you less chance that students will choose that on the longer term. If they have a good experience with science at 13, 14, 15, they are much more likely to choose it at 18 than if they have had a bad experience. I do not know

[Translation]

il s'agit au mieux d'une mesure bouche-trou, mais elle permet de poursuivre les travaux.

**M. Illing:** Autrement dit, la dotation des postes ne fonctionne pas de façon optimale en ce moment parce que nous avons environ 100,000 ingénieurs au pays?

**M. Patterson:** Oui.

**M. Illing:** Ils sont concentrés dans les grands centres urbains de l'est et c'est dans l'Ouest qu'on a besoin d'ingénieurs. Notre marché du travail ne fonctionne peut-être pas de façon très efficace. Il y a aussi un problème de logement.

**M. Hawkes:** Nous avons étudié la question des obstacles à la mobilité...

**M. Illing:** Oui il y a des obstacles à la mobilité et certaines sociétés, devant ces difficultés, trouvent qu'il est relativement plus facile de s'adresser au ministre de l'Immigration et de demander un permis pour constituer une équipe venant d'une autre région, de la Mer du Nord ou du Golfe d'Arabie, ou d'ailleurs.

**M. Hawkes:** Vous avez dit que le meilleur moyen d'amener des étudiants à choisir la science, c'est celui des bourses et de l'assurance d'un emploi dans l'avenir. Ce sont les deux principaux moyens. J'aimerais vous exposer d'autres problèmes ou hypothèses et voir si vous auriez des renseignements à nous fournir à ce sujet.

Avez-vous des données au sujet des taux de diminution des étudiants universitaires des sciences par rapport aux autres programmes? Y a-t-il plus d'étudiants qui abandonnent leurs études du côté des sciences?

**M. Illing:** Ces données existent, j'en suis sûr, mais nous ne les avons pas étudiées. Il y a un dossier, à Statistique Canada, un dossier informatique sur chaque étudiant selon ses aptitudes, son âge, ses études, selon ceci et cela, et je suis certain qu'on peut obtenir ces données. Mais je dois reconnaître que nous n'avons pas étudié le taux de persévérance ou d'abandon dans ces programmes.

**M. Hawkes:** Les années que j'ai passées dans un centre universitaire d'orientation me reviennent à la mémoire. Je ne suis pas certain de la situation actuelle. Mais s'il y a un taux d'abandon plus élevé, je dirais que c'est à cause de l'incompétence pédagogique de beaucoup de professeurs de sciences. Ce sont de bons chercheurs, mais de mauvais professeurs. Il faudrait alors beaucoup de fonds publics pour enseigner aux scientifiques à devenir de meilleurs professeurs, si nous voulons retenir les élèves.

Il y a aussi le problème des abandons au niveau du secondaire ou du collégial. C'est peut-être moins apparent. Quand il y a une pénurie de scientifiques dans une société, même les professeurs de ces niveaux sont portés à se laisser attirer par l'industrie et il ne reste que des professeurs moins qualifiés à tous les niveaux, et c'est pourquoi les chances sont alors plus minces que les étudiants choisissent les sciences à long terme. Si les sciences leur sont bien présentées à 13, 14 ou 15 ans, il y a plus de chances qu'ils choisissent ce domaine à 18 ans que

## [Texte]

what kind of work in that area, if any, could lend credence to that.

We are faced with the problem of trying to make recommendations about what Canada is to do in the long term. We see demand on the science side clearly as a possible high growth area. We see demographically a small population of students. You can almost conclude that twice as many kids will have to choose science—proportionately, it will have to be twice as high as it has been. How do you address that problem?

**Mr. Illing:** Without being an expert on the educational system or on curricula, as I noted before, I think part of the answer must surely lie in attempting to render the school system as a whole, and particularly the post-secondary system, more responsive to demands for education, such as demands for science, demands for the labour market. The system right now does not appear to provide that flexibility and adaptability. There are always people turned away from some courses and there are always open-study places in others. That would tell me—it would tell anyone who looks at it—that the system is not flexible and adaptable enough. In other words, the demands that exist cannot translate themselves effectively into what is coming out of the system. I am sure that is being addressed by the Dodge report as well. They will go into this more specifically in relation to the labour market.

• 2120

But what MOSST has tried to do is to strengthen the budget of the granting councils so that they can provide more support for manpower training; so that the universities are in a position to do more research and so that they can attract more people and retain more people in their system. Our approach is much narrower, much more limited and much more specific. To look at the system generally, it is just not flexible enough, if people are turned away from fields of computer science, from management studies and the business field, and from engineering. There are long queues for entering engineering schools, and yet we have student-teacher ratios in many other fields of, say, 5:1 and 3:1.

**Mr. Hawkes:** So from your perspective it is not a lack of applicants; it is a lack of seats.

**Mr. Illing:** Yes. In the key places, the key disciplines and the key fields, there are not enough seats; there are not enough teachers, and there is not enough money to teach them. In some universities, the student-teacher ratio in computer science is 50:1. That is extremely high for a university. And yet in another branch of the science division, they may have a physics department with a student-teacher ratio of 5:1 maybe. You know, that is in some other field. They cannot make that adjustment; they cannot make that fine tuning. I am sure that must be part of the answer.

**Mr. Hawkes:** One last quick question. Do you have anything going on in your department especially to encourage women to

## [Traduction]

s'ils ont eu une mauvaise initiation. J'ignore s'il se fait du travail dans ce domaine pour en établir la preuve.

Notre problème, aujourd'hui, c'est d'essayer de faire des recommandations sur ce que le pays doit faire à long terme. Nous voyons clairement que dans le domaine des sciences, la demande pourrait devenir forte. Nous voyons par ailleurs que nous formons peu d'étudiants en sciences. On peut presque conclure qu'il faudrait que deux fois plus de jeunes choisissent les sciences. Toute proportion gardée, il en faudra deux fois plus. Comment aborder ce problème?

**M. Illing:** Sans être un expert des systèmes d'éducation ou des contenus des cours, comme je l'ai déjà dit, il me semble qu'une partie de la solution, ce serait d'essayer de rendre le système scolaire dans son ensemble, et surtout au niveau post-secondaire, plus apte à répondre aux demandes d'éducation, comme les demandes dans le domaine des sciences ou les demandes du marché du travail. À l'heure actuelle, le système ne semble pas avoir cette flexibilité et cette adaptabilité. Certaines facultés refusent toujours des étudiants tandis que dans d'autres cours, les classes ne sont pas complètes. J'y vois la preuve, comme bien d'autres, que le système n'est pas assez flexible et adaptable. Autrement dit, les demandes existantes ne peuvent se traduire effectivement dans le produit qui sort du système. Le rapport Dodge traite sûrement de la question aussi. Il entrera plus dans les détails en ce qui a trait au marché du travail.

Mais pour sa part, notre ministère a essayé d'augmenter le budget des conseils qui donnent des subventions pour leur permettre de soutenir davantage la formation de la main-d'œuvre afin que les universités soient en mesure de faire plus de recherches et d'attirer et de retenir plus de gens dans le système. Notre approche est beaucoup plus étroite, plus restreinte et plus spécifique. Il suffit d'avoir une vue d'ensemble du système pour constater qu'il n'est pas assez flexible si des candidats sont refusés par les sciences informatiques, les études de gestion, les études commerciales et le génie. Il y a des listes d'attente pour les écoles de génie et pourtant, dans d'autres domaines, nous avons un coefficient professeur-étudiants de 5:1 et 3:1.

**M. Hawkes:** Dans votre optique, ce n'est pas un manque de candidats, mais un manque de places d'élèves.

**M. Illing:** Oui. Dans les principaux endroits, les principales disciplines et les principaux domaines, il n'y a pas assez de places d'élèves, pas assez de professeurs et pas assez d'argent. Dans certaines universités, le coefficient professeur-étudiants, en sciences informatiques, est de 50:1. C'est extrêmement élevé pour une université. Pourtant, dans une autre branche des sciences, il peut y avoir un département de physique où le coefficient professeur-étudiants sera de 5:1. C'est la même chose dans d'autres domaines. Le système n'arrive pas à s'adapter à cette situation et je suis sûr qu'il y a là une partie de notre solution.

**M. Hawkes:** Une dernière question rapide. Votre ministère a-t-il un programme quelconque visant à inciter les femmes à



[Text]

enter the science field? Is any part of what you do dedicated to that end?

**Mr. Illing:** There is the statement in the Dodge discussion paper. No; really, there are no specific programs to my knowledge in the scholarship scheme of the granting councils. On the other hand, there is nothing to prevent women from going there—no obstacles or no barriers. I think the problem probably occurs at a much earlier level, say, at the high school level or even earlier. We came across a study the other day by some research organization, and I can get you the reference if you would like me to dig it out of my office, but, which tried to determine why girls at the age of 9 or 10 and despite the fact that they are superior performers in mathematics and the sciences at that level, all of a sudden prefer not to pursue science subjects in high school and university, and veer off into other areas. That group is attempting to determine the reasons for that with a view to changing the preferences.

**Mr. Hawkes:** Could I just ask you about one contradiction which has just occurred to me? At the beginning you said 1,700 bursaries; yet just a couple of minutes ago you said no response; like one is a carrot to entice students, and then we do not need to entice students. If the carrot works generally, we are on that side, but would the carrot work for them regardless of the study about the nine-year old.

**Mr. Illing:** I assume the carrot would work for women. The scholarships are really for students who are in the system already at the under-graduate level who have not decided yet whether they will take a job at Agriculture Canada at the bachelor level, or whether they will go on. This program is designed to pay someone in a university to hire one of these students, to show him what science is all about in the hope that that person will continue on with graduate studies. And I do not think it makes any difference whether it is a woman or a man who applies.

**Mr. Hawkes:** The empty seats are the graduate level rather than the undergraduate?

**Mr. Illing:** Yes.

**The Chairman:** Thank you. Just a few questions to finish off. In the professions and jobs that you refer to in your paper here, is there a big spread between what practitioners in those fields would get in comparison with what a university professor would get or a researcher at a university would receive as opposed to a searcher in industry? You tell us that people are not staying on in teaching. You are saying that there are long lineups but not enough places and also not enough professors. Is that because it is more attractive to assume the practitioner role as opposed to the teaching role?

**Mr. Illing:** Mr. Chairman, this might sound like a paradox, despite the fact that there are shortages of teachers in some key disciplines, there are no openings; the universities are not hiring.

**The Chairman:** They do not have the money.

[Translation]

s'inscrire dans le domaine des sciences? Une partie de votre travail vise-t-il cet objectif?

**M. Illing:** Il y a la déclaration dans le document de travail Dodge. Non. En fait, il n'y a aucun programme particulier, à ma connaissance, dans le programme des bourses ou dans le programme des conseils. D'un autre côté, il n'y a rien qui empêche les femmes de choisir ces vocations, ni obstacle, ni barrière. Le problème se pose probablement à un niveau bien moins avancé, probablement au niveau secondaire ou même avant. Nous avons trouvé, l'autre jour, une étude faite par une organisation de recherche. Je pourrais vous la trouver à mon bureau, si vous le désirez. Cette étude cherchait à déterminer pourquoi des filles de 9 et 10 ans qui étaient pourtant très fortes en mathématiques et en sciences à ce niveau, décident soudainement de ne pas poursuivre des études en sciences au secondaire et à l'université, mais s'orientent vers d'autres domaines. Ce groupe cherche à trouver les raisons de cette attitude afin d'essayer de changer les choix des étudiantes.

**M. Hawkes:** Pourrais-je vous poser une question au sujet d'une contradiction dont je viens de m'apercevoir? Au commencement, vous avez dit qu'il y avait 1,700 boursiers et pourtant, vous venez de dire qu'il n'y a rien de particulier, rien pour inciter les étudiantes, que nous n'avons pas besoin d'offrir des incitations. Si les incitations donnent de bons résultats, nous sommes en faveur, mais serait-ce une bonne chose, peu importe l'étude à faire au sujet des filles de 9 ans?

**M. Illing:** J'imagine que les incitations seraient une bonne chose pour les femmes. En réalité, les bourses sont destinées aux étudiants qui sont déjà aux études au niveau du premier diplôme et qui n'ont pas encore décidé s'ils accepteront ou non un emploi à Agriculture Canada, après leur baccalauréat, ou s'ils poursuivront leurs études. Ce programme a pour objet de payer quelqu'un, à l'université, pour qu'il embauche un de ces étudiants afin de lui enseigner ce qu'est la science, dans l'espoir que cette personne décidera de poursuivre des études supérieures. Et cela ne fait aucune différence, qu'il s'agisse d'un homme ou d'une femme.

**M. Hawkes:** Les places d'étudiants sont au niveau des études supérieures, plutôt qu'au niveau du premier cycle?

**M. Illing:** Oui.

**Le président:** Merci. Juste quelques questions pour finir. Dans les professions et les emplois dont il est question dans votre document, y a-t-il un grand écart entre ce que les praticiens de ces domaines obtiendraient, par rapport à ce qu'un professeur d'université ou un chercheur dans une université et par rapport aussi à ce que reçoit un chercheur dans l'industrie. Vous nous dites que les gens ne restent pas dans l'enseignement. Vous dites qu'il y a de longues listes d'attente, pas assez de places d'étudiants et pas assez de professeurs. Serait-ce parce qu'il est plus attrayant de jouer le rôle de praticien que celui de professeur?

**M. Illing:** Monsieur le président, cela peut sembler un paradoxe, même s'il y a des pénuries de professeurs dans certaines disciplines clés, il n'y a pas de débouchés. Les universités n'embauchent pas.

**Le président:** Elles n'ont pas d'argent?

[*Texte*]

**Mr. Illing:** They do not have the money, they do not have the places because they have a tenure type of faculty which is really oversize.

**The Chairman:** Oh, I see. In areas such as you describe here there is one to five and one to three . . .

**Mr. Illing:** Right, right.

**The Chairman:** . . . so their total faculty is too big . . .

**Mr. Illing:** The total faculty is already too big.

**The Chairman:** . . . But in the key areas where we have shortages there is a high ratio, but . . .

**Mr. Illing:** Right, and they cannot hire any more because the places are all taken up. So that is the conundrum.

Now there are, just for interest, the post-doctoral fellowships. This is a device for retaining Ph.D.'s, promising young scientists, in research as long as possible. They call that a post-doctoral fellowship. It is really just a . . . not a starvation salary but it is not a very high salary either, just to keep this person doing research in the hope that either a faculty position will open or a good job in industry. And all the positions are taken. Some of the post-doctorals have been in now for several years. They just cannot find appropriate places.

**Mr. Hawkes:** What are they averaging, about \$14,000, \$15,000?

**Mr. Illing:** Something like that in some fields. In other fields there are shortages.

**Mr. Chairman:** My final question. You said something at the beginning of your remarks which I found cheering. It sounded like a very optimistic statement. I think you said that there were going to be great job opportunities flowing out of science and technology in Canada in the years to come if we adapt ourselves properly. Is that correct? Is that how you see it?

**Mr. Illing:** Yes, and I indicated that I would be willing to tell you a bit about how we estimate it. We have made a quantitative estimate of the number of researchers that would be needed as the country attains the 1.5 per cent target, the higher level of research and development.

The shortfall right now exists in industrial research and development. So that is where most of the catching up, or most of the increases in science spending, would have to take place—the vast majority. The government has already introduced some programs and is in the process of inducing industry to do more.

**The Chairman:** Has this something to do with the large percentage of our industry that is foreign-owned.

**Mr. Illing:** That is part of the reason. The foreign-owned companies tend to do less research in Canada than Canadian-owned companies in the same branch of industry. They find it

[*Traduction*]

**M. Illing:** Elles n'ont pas d'argent, elles n'ont pas de place d'étudiants parce qu'elles ont des facultés qui assurent la sécurité d'emploi et qui ont déjà trop de professeurs.

**Le président:** Je vois. Dans des domaines où vous dites qu'il y a une proportion d'un à cinq ou d'un à trois.

**M. Illing:** C'est exact.

**Le président:** De sorte que le corps professoral est trop considérable.

**M. Illing:** Dans l'ensemble, le corps professoral est trop nombreux.

**Le président:** Mais dans les domaines clés, il y a des pénuries. Il y a un coefficient élevé, mais . . .

**M. Illing:** Vous avez raison. Et elles ne peuvent embaucher parce que les postes sont déjà tous occupés. C'est cela, l'énigme.

Prenons, par exemple, le cas des bourses d'études supérieures. Elles ont pour objet de retenir les détenteurs de doctorats, les jeunes scientifiques prometteurs dans la recherche aussi longtemps que possible. On appelle cela une bourse d'études post-doctorales. C'est en réalité un peu mieux qu'un salaire de famine, mais ce n'est pas un salaire très élevé qui permet à cette personne de poursuivre des recherches en attendant un poste de professeur ou un bon emploi dans l'industrie. Mais tous les postes sont occupés. Certains touchent cette bourse d'études post-doctorales depuis plusieurs années. Ils ne peuvent tout simplement trouver un poste approprié.

**M. Hawkes:** Que gagnent-ils, en moyenne, environ \$14,000 ou \$15,000?

**M. Illing:** Dans certains domaines, c'est à peu près cela. Dans d'autres domaines, il y a des pénuries.

**Le président:** Ce sera ma dernière question. Au début de votre présentation, vous avez dit une chose que j'ai trouvée encourageante. On aurait dit une déclaration très optimiste. Vous avez dit qu'il y aurait de magnifiques perspectives d'emplois produites par la science et la technologie au Canada dans l'avenir si nous savons nous adapter. Est-ce exact? Je vous avais bien compris?

**M. Illing:** Oui, et j'ai ajouté que je serais prêt à vous dire comment nous avons fait nos évaluations. Nous avons fait une estimation quantitative du nombre de chercheurs dont le pays aurait besoin quand il atteindra son objectif de 1.5 p. 100, c'est-à-dire le niveau le plus élevé de recherche et de développement.

Les pénuries se font maintenant sentir dans la recherche et le développement industriel. C'est donc dans ce domaine qu'il faudra faire du rattrapage et c'est là que les dépenses pour des fins scientifiques augmenteront le plus. Le gouvernement a déjà adopté certains programmes et il cherche présentement à inciter l'industrie à faire davantage.

**Le président:** Cela a-t-il quelque chose à voir avec le fort pourcentage de notre industrie qui appartient à des étrangers?

**M. Illing:** C'est en partie la raison. Les sociétés étrangères ont tendance à faire moins de recherches au Canada que les sociétés canadiennes dans certaines branches de l'industrie.



**[Text]**

more profitable to transfer technology from their home plant, from their home organization. That is one of the reasons.

Another reason is that Canada has a lot of industries which, by nature, do not do too much research. We have a large concentration of capital-intensive industries, extractive industries, processing-of-raw-materials industries that qualify as manufacturing but really are very capital intensive. But the government is attempting to promote the development of certain skill-intensive technologies in Canada such as bio-technology, microelectronics, more sophisticated energy technologies. What are some of the others?

**Mr. R. Patterson:** Robotics and communications.

**Mr. Illing:** Yes, Communications and space technologies, oceans technologies. All of these are addressing problems that we will have to grapple with in the future if we want to maintain our living standard or increase our living standard. All of these technologies will have to become very prominent and they will need people; they will need highly skilled scientists. So this in essence is behind the attempt of the government to promote more spending by industry.

• 2130

**The Chairman:** I see.

**Mr. Hawkes:** Can I just do a supplemental there, a short one. You have given us two reasons why multinationals do research outside of Canada, but I have heard a third one which is that the tax rates are so different that it is a lot cheaper; tax incentives plus tax rates to employees. In fact, all of the factors involved in research can be done more cost efficiently in nations other than Canada. You have to speak up or it does not get recorded.

**Mr. Illing:** I have not looked at that factor of it. If it is true, and I do not doubt that your information is correct, it would probably apply to many other activities that are pursued in Canada. It would apply to just about every industrial or non-industrial activity. Tax rates in the United States are lower, salaries are a little bit higher and it is easier to get access to good equipment, because they produce it there. I do not know, this is a question of industrial structure and population size more than anything. The R&D is a subset of the industrial structure.

**Mr. Hawkes:** That is right.

Could I get the answer to one more. On your second page you say that work permits for engineers are up 52 per cent and, on the back you give us a graph which talks about immigration declining...

**Mr. Illing:** Those are quite different.

**Mr. Hawkes:** Okay, how many people does that 52 per cent represent in 1979 and are we in fact bringing in more people or is it that the categorization is different, so we have a higher

**[Translation]**

Elles trouvent qu'il est plus avantageux de faire venir la technologie de leurs usines centrales, de leur pays d'origine. C'est l'une des raisons.

Une autre raison, c'est que le Canada a beaucoup d'industries qui, à cause de leur nature, ne font pas beaucoup de recherches. Nous avons une forte concentration d'industries de capitaux, d'industries d'extraction, d'industries de transformation de matières premières qui sont des industries de fabrication, mais qui sont fondées surtout sur les capitaux. Mais le gouvernement essaie de favoriser la création de technologies hautement spécialisées comme la biotechnologie, la microélectronique et certaines techniques avancées d'énergie. Quelles sont les autres?

**M. R. Patterson:** La robotique et les communications.

**M. Illing:** Oui, les communications, les technologies spatiales et les technologies des océans. Toutes ces techniques s'attaquent aux problèmes qu'il nous faudra résoudre à l'avenir si nous voulons maintenir ou améliorer notre niveau de vie. Toutes ces techniques devront se faire une place au soleil et elles auront besoin de main-d'œuvre. Elles auront besoin de scientifiques très spécialisés. Et c'est pourquoi, en somme, le gouvernement cherche à inciter l'industrie à dépenser davantage.

**Le président:** Je vois.

**M. Hawkes:** Pourrais-je poser une question supplémentaire, une brève question? Vous nous avez donné deux raisons pour lesquelles les multinationales font de la recherche à l'étranger, mais on m'a parlé d'une troisième raison fondée sur les taux d'imposition qui sont très différents et qui coûtent bien moins cher: les incitations fiscales et les taux d'imposition des employés. En fait, tous ces facteurs font que la recherche peut coûter moins cher à l'étranger qu'au Canada. Il faut parler plus fort, sinon le texte n'est pas enregistré.

**M. Illing:** Je n'ai pas examiné ce facteur. Si c'est vrai, et je n'ai aucune raison de douter que votre information soit correcte, il s'appliquerait probablement à bien d'autres activités qui se passent au Canada. Cela s'appliquerait à peu près à toute activité industrielle ou non industrielle. Les taux d'impôt sont plus bas aux États-Unis, les salaires sont plus élevés et il est plus facile d'obtenir du bon matériel parce qu'il est produit dans le pays. Je me demande si ce n'est pas une question de structure industrielle et de taille de la population plus que toute autre chose. La R&D est un corollaire de la structure industrielle.

**M. Hawkes:** C'est exact.

Pourrais-je obtenir une réponse à une autre question? A la page 2 de votre document, vous dites que les permis de travail pour les ingénieurs ont augmenté de 52 p. 100, mais selon le graphique de la dernière page, il y aurait une diminution de l'immigration...

**M. Illing:** Ce sont deux choses très différentes.

**M. Hawkes:** D'accord, mais combien de personnes sont représentées par ce 52 p. 100 en 1979 et faisons-nous immigrer, en fait, plus de gens, ou s'agit-il d'une catégorisation

[texte]

proportion of work permits and a lower proportion of permanent immigrant.

**Mr. R. Patterson:** My inclination is that it is as you stated; that the number of permanent immigrants has declined, or it is at best stabilized.

**Mr. Hawkes:** So the total labour force we are bringing in may be about the same; it is just that we are categorizing it differently.

**Mr. Illing:** We have looked at this number, but I must admit we did not bring it.

**Mr. Hawkes:** Could you provide us with it?

**Mr. Illing:** Yes we will supply it to you.

**Mr. Hawkes:** That has never been heard in all these hearings, about that separation between work permits and permanent immigrants, at least relative to a skill like this.

**Mr. Illing:** Well, the work permit is a very popular device nowadays, as you can see by the tremendous increases in certain key occupations.

**The Chairman:** Well thank you very much gentlemen for coming here and giving us the benefit of your experience and knowledge. We appreciate it very much.

For the committee: Some of you were not here at the beginning when I announced that over the supper hour I had a message from the President of the Treasury Board saying that the chief witness that was to come before us tomorrow afternoon is ill and therefore cannot appear. They asked, therefore, of us to postpone the meeting. I resisted but they said they did not want to appear without this man, who seemed to be their principal spokesman on these matters. I was surprised they only had one, but in any case, I had no choice and I offered them Monday afternoon or Monday evening. Now we were going to have a small steering committee meeting tomorrow at 3:00, can we still have that?

**Mr. Hawkes:** Yes, and you could try to move on of the Thursday witnesses forward.

**The Chairman:** Well we can try that. That would be helpful in view of the fact that you have Mr. Axworthy before the manpower committee. Can you try that, Murray: see if we can get one of the Thursday groups tomorrow afternoon. You will have to do it try early tomorrow morning, but if they are ready for Thursday, they might be able to.

**Mr. Hardy (Committee Researcher):** Mr. Hawkes, is there any specific group you would prefer to have?

**The Chairman:** We have the Secretary of State Thursday evening, and we have Industry, Trade and Commerce...

• 2135

**Mr. Hawkes:** I prefer Industry, Trade and Commerce, if possible.

**The Chairman:** All right. I think they are one of the ones who told us they could only come Thursday afternoon. That was the only time they could come all week because they are

[Traduction]

différente, de sorte que nous aurions une plus forte proportion de permis de travail et une plus faible proportion d'immigrants permanents.

**M. R. Patterson:** J'aurais tendance à penser que vous avez bien exposé la situation, c'est-à-dire que le nombre des immigrants permanents a diminué ou du moins, s'est stabilisé.

**M. Hawkes:** Donc, nous accueillons à peu près le même nombre de travailleurs, mais nous les catégorisons de façon différente.

**M. Illing:** Nous avons étudié ce chiffre, mais je dois reconnaître que nous ne l'avons pas ici.

**M. Hawkes:** Pourriez-vous nous l'envoyer?

**M. Illing:** Oui, nous vous enverrons le renseignement.

**M. Hawkes:** Dans toutes nos audiences, on n'a jamais fait cette distinction entre les permis de travail et les immigrants permanents, du moins pas en ce qui a trait à un métier comme celui-ci.

**M. Illing:** Le permis de travail est un moyen qu'on utilise beaucoup de nos jours, comme en font foi les énormes augmentations dans certaines professions clés.

**Le président:** Merci beaucoup, messieurs, d'avoir accepté de venir nous faire profiter de vos connaissances et de votre expérience. Nous vous en sommes reconnaissants.

Certains des membres du comité n'étaient pas ici, au début, quand j'ai annoncé qu'à l'heure du souper, j'ai reçu un appel du président du Conseil du Trésor m'informant que notre principal témoin de demain après-midi était malade et qu'il ne pourrait se présenter. Ils nous ont par conséquent demandé de remettre la réunion à plus tard. J'ai essayé de résister, mais ils m'ont affirmé qu'ils ne voulaient pas venir nous rencontrer sans ce témoin qui semble être leur principal porte-parole sur ces questions. J'ai été surpris d'apprendre qu'ils n'en avaient qu'un seul, mais je n'avais pas le choix et je leur ai offert de venir lundi après-midi ou lundi soir. Nous devons avoir une petite réunion du comité directeur demain après-midi à 3 heures. Pouvons-nous la tenir quand même?

**M. Hawkes:** Oui, et vous pourriez essayer de faire venir plus tôt l'un des témoins de jeudi.

**Le président:** Oui, nous pourrions essayer. Ce serait une bonne chose, vu que M. Axworthy comparaitra devant le comité de la main-d'œuvre. M. Murray, pourriez-vous voir si l'un des groupes de jeudi pourrait venir demain après-midi? Il vous faudra les appeler de bonne heure demain matin, et s'ils sont prêts, ils pourraient venir jeudi.

**M. Hardy (rechercheur du Comité):** Monsieur Hawkes, y aurait-il un groupe en particulier que vous aimeriez accueillir?

**Le président:** Nous aurons le secrétaire d'État jeudi soir et le ministère de l'Industrie et du Commerce...

**M. Hawkes:** Je préférerais le ministère de l'Industrie et du Commerce, si c'est possible.

**Le président:** Très bien. Sauf erreur, c'est l'un des témoins qui nous a dit qu'il ne pouvait venir que jeudi après-midi. C'était le seul moment où il pouvait venir cette semaine parce



[Text]

going before other committees on estimates. But try. Would you try tomorrow morning? If not, could we still have our short meeting at 3 o'clock, either way? And if we can get another meeting, if we could get one of those transferred . . .

**Mr. Hawkes:** In that case, why do we not still meet at 3.30 p.m. and start on the final report?

**The Chairman:** I do not know whether the material . . . I have asked you to have it ready for Monday.

**Mr. Swartz (Committee Research):** We will be able to discuss it tomorrow and go through what we will have for next week.

**The Chairman:** Actually, I was going to have a meeting if Treasury Board cancelled. If we do not get a transfer of a Thursday meeting, as you suggested, I was going to meet with the printers and the graphic people and all that, with some of those staff. They were going to come up tomorrow night and I was going to move them ahead into the afternoon. That is another meeting I have to attend, so I do not know if we would be ready to really get the most out of discussing the report tomorrow afternoon if there is enough stuff ready. Anyway, tomorrow afternoon will be used in some way or other for the work of the task force. The first attempt will be to do what you suggest.

This is also important. Since we have Mr. Axworthy before us on Friday, there are a lot of questions we will want to ask and we should be well organized. I would like the members of the task force to pick out those questions they would particularly like to put to him because obviously we will not have time . . . Jim may have 25 and I may have 22 and Gilles may . . . Obviously we will not get those all in. We will have a full day. I think we should be well prepared to get in the most telling ones, bounce them off him and his officials.

**Mr. Hawkes:** Who is going to be here? There may only be a couple of us.

**The Chairman:** Well, if there are only a couple . . . I think it is likely we will have a big crowd. Thank you very much. The meeting is adjourned.

[Translation]

qu'il témoigne devant un autre comité au sujet des crédits. Essayons quand même. Vous essaieriez demain matin? Sinon, pourrions-nous tenir quand même notre petite réunion à 3 heures? Et si nous pouvons tenir une autre réunion, si l'un des témoins pouvait . . .

**M. Hawkes:** Dans ce cas, pourquoi ne pas nous réunir à 3 h 30 et commencer le rapport final?

**Le président:** J'ignore si toute la documentation . . . Je vous ai demandé de la préparer pour lundi.

**M. Swartz (rechercheur du Comité):** Nous pourrions commencer à en discuter demain et voir ce que nous aurons pour la semaine prochaine.

**Le président:** En fait, je voulais tenir une réunion si le Conseil du Trésor annulait sa visite. Si nous ne pouvons déplacer une réunion de jeudi, comme vous le proposez, je comptais rencontrer les imprimeurs, les graphistes et certains autres, avec des membres du personnel. Ils devaient venir demain soir, mais je comptais les réunir plus tôt dans l'après-midi. C'est une autre réunion à laquelle je dois assister de sorte que je me demande si nous serons vraiment prêts à étudier le rapport demain après-midi, s'il y a assez de documentation. D'une manière ou d'une autre, le temps disponible demain après-midi sera utilisé pour le travail de notre comité. Nous essaierons tout d'abord de faire ce que vous proposez.

Voici une autre question importante. Vu que nous accueillons M. Axworthy vendredi, nous voudrions lui poser beaucoup de questions et nous devons être bien organisés. J'aimerais que les membres du comité s'entendent pour poser les questions auxquelles ils tiennent particulièrement, car de toute évidence, Jim pourrait en poser 25, je pourrais en poser 22 et Gilles . . . Il est évident que nous ne pourrions les poser toutes et que nous aurons une grosse journée de travail. Nous devons être bien préparés afin de lui poser, à lui et à ses fonctionnaires, les questions vraiment les plus importantes.

**M. Hawkes:** Qui sera ici? Peut-être ne serons-nous que deux ou trois.

**Le président:** Eh bien, si nous sommes seulement deux ou trois . . . Non, je crois qu'il y aura foule. Merci beaucoup. La séance est levée.



















Mr. Alan Simpson, Head, Career Development Section, Education Branch, Indian Affairs Program;

Mr. W. J. H. Musgrove, Senior Executive Assistant to the Assistant Deputy Minister, Northern Program.

#### AFTERNOON SITTING

##### *From the Department of Finance:*

Mr. A. S. Rubinoff, Senior Assistant Deputy Minister;

Mr. C. Scott Clark, Director, Long Range and Structural Analysis Division;

Mr. T. C. Morris, Assistant Director, Tax Policy, Legislation Division;

Mr. Daniel McIntosh, Tax Policy Officer, Tax Policy, Legislation Division;

Mr. A. D. Boyd, Chief, Manpower and Employment Programs, Social Policy Division;

Mr. R. D. Smith, Social and Manpower Policy Analyst, Social Policy Division.

#### EVENING SITTING

##### *From the Ministry of State for Science and Technology:*

Mr. Wolfgang Illing, Director General, University Branch;

Mr. Robert Patterson, Policy Adviser, University Branch.

M. Alan Simpson, chef, Section du perfectionnement des carrières, Direction de l'éducation, Programme des affaires indiennes;

M. W. J. H. Musgrove, premier adjoint exécutif auprès du sous-ministre adjoint, Programme du nord.

#### SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

##### *Du ministère des Finances:*

M. A. S. Rubinoff, premier sous-ministre adjoint;

M. C. Scott Clark, directeur, Division de l'analyse culturelle à long terme;

M. T. C. Morris, directeur adjoint, Politique fiscale, Division de la législation;

M. Daniel McIntosh, agent de politique de l'impôt, Politique de l'impôt, Division de la législation;

M. A. D. Boyd, chef, Programmes de la main-d'œuvre et de l'emploi, Division de la politique sociale;

M. R. D. Smith, analyste en politique sociale et en main-d'œuvre, Division de la politique sociale.

#### SÉANCE DU SOIR

##### *Du ministère des Sciences et de la Technologie:*

M. Wolfgang Illing, directeur général, Direction des universités;

M. Robert Patterson, conseiller en politique, Direction des universités.





If undelivered, return COVER ONLY to:  
Canadian Government Printing Office,  
Supply and Services Canada,  
45 Sacré-Cœur Boulevard,  
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

En cas de non-livraison,  
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à  
Imprimerie du gouvernement canadien,  
Approvisionnement et Services Canada,  
45, boulevard Sacré-Cœur,  
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

## WITNESSES—TÉMOINS

### *From the Department of National Defence:*

Lieutenant-General H. A. Carswell, Assistant Deputy Minister, Personnel;  
Rear-Admiral R. D. Yanow, Chief, Personnel Development;  
Brigadier-General J. B. Peart, Director-General, Recruiting, Education and Training;  
Colonel J. D. McLaws, Director, Recruiting Services;  
Mr. J. W. Smallwood, Director, Civilian Training and Development;  
Lieutenant-Colonel B. L. Castledine, Acting Director, Individual Training;  
Major P. B. Nelson, Second Career Assistance Network, Accreditation Co-ordinator.

### *From the Department of Indian and Northern Affairs:*

Mr. John Tait, Assistant Deputy Minister, Corporate Policy;  
Mr. Denis Chatain, Director General, Economic and Social Development, Indian Affairs Program;  
Mr. Ernest Hobbs, Director, Economic Development and Employment, Indian Affairs Program;

*(Continued on previous page.)*

### *Du ministère de la Défense nationale:*

Lieutenant-général H. A. Carswell, sous-ministre adjoint personnel;  
Contre-amiral R. D. Yanow, chef, Perfectionnement personnel;  
Brigadier-général J. B. Peart, directeur général, Recrutement, Éducation et instruction;  
Colonel J. D. McLaws, directeur, Services de recrutement;  
M. J. W. Smallwood, directeur, Instruction et perfectionnement (personnel civil);  
Lieutenant-colonel B. L. Castledine, directeur suppléant, Instruction individuelle;  
Major P. B. Nelson, coordonnateur de l'accréditation pour le service de préparation à une seconde carrière.

### *Du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien:*

M. John Tait, sous-ministre adjoint, Politique intégrée;  
M. Denis Chatain, directeur général, Développement économique et social, Programme des affaires indiennes;  
M. Ernest Hobbs, directeur, Développement économique emploi, Programme des affaires indiennes;

*(Suite à la page précédente.)*

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 38

Thursday, May 28, 1981

Chairman: The Honourable Warren Allmand

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 38

Le jeudi 28 mai 1981

Président: L'honorable Warren Allmand

Minutes of Proceedings and Evidence  
of the Special Committee on  
4

# Employment Opportunities for the '80s

Procès-verbaux et témoignages  
du Comité spécial sur les

# Perspectives d'emploi pour les années 80

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

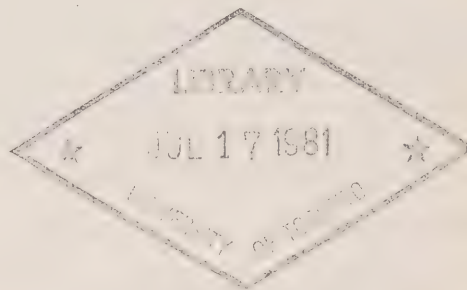
Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



First Session of the  
Thirty-second Parliament, 1980-81

Première session de la  
trente-deuxième législature, 1980-1981



SPECIAL COMMITTEE ON EMPLOYMENT  
OPPORTUNITIES FOR THE '80s

*Chairman:* The Honourable Warren Allmand

*Vice-Chairmen:*

Mr. Gilles Marceau

Mr. Jim Hawkes

Messrs.

Lonsdale

McDermid

COMITÉ SPÉCIAL SUR LES PERSPECTIVES  
D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

*Président:* L'honorable Warren Allmand

*Vice-présidents:*

M. Gilles Marceau

M. Jim Hawkes

Messieurs

Orlikow

Tobin—(7)

(Quorum 4)

*Le greffier du Comité*

Charles Bellemare

*Clerk of the Committee*

## MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, MAY 28, 1981  
(56)

[Text]

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met at 9:13 o'clock a.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

*Members of the Committee present:* Messrs. Allmand, Hawkes, Marceau and Orlikow.

*In attendance:* Mr. G. S. Swartz, Director of Research; Mr. Kevin Kerr, Research Officer.

*Witnesses: From Statistics Canada:* Mr. Brian Salley, Director General, Operations, Economic Statistics Field; Mr. Bruce Petrie, Director General, Operations, Social Statistics Field; Mr. Ian Macredie, Chief, Labour Force Survey Analysis; Dr. Zoltan Zsigmond, Chief, Projections Section, Education, Science and Culture Division; Mr. Geoffrey Holmes, Director, Education Division.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference.

The witnesses made statements and answered questions.

At 11:16 o'clock a.m., the Committee adjourned until 3:30 o'clock p.m. this day.

AFTERNOON SITTING  
(57)

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met at 3:42 o'clock p.m. this day, the Vice-Chairman, Mr. Marceau, presiding.

*Members of the Committee present:* Messrs. Lonsdale, Marceau and Tobin.

*In attendance:* Mr. G. S. Swartz, Director of Research; Mr. Kevin Kerr, Research Officer.

*Witnesses: From the Department of Industry, Trade and Commerce:* Mr. Craig Oliver, Senior Director General, Industry and Commerce Development; Mr. Dale Orr, Director, Microeconomic Analysis Branch; Mr. Carl Wenaas, Senior Analyst, Microeconomic Analysis Branch.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference.

The witnesses made a statement and answered questions.

At 5:15 o'clock p.m., the Committee adjourned until 8:00 o'clock p.m. this day.

EVENING SITTING  
(58)

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met at 8:11 o'clock p.m. this day, the Vice-Chairman, Mr. Marceau, presiding.

*Members of the Committee present:* Messrs. Marceau, Orlikow and Tobin.

## PROCÈS-VERBAL

LE JEUDI 28 MAI 1981  
(56)

[Traduction]

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à 9 h 13 sous la présidence de M. Allmand (président).

*Membres du Comité présents:* MM. Allmand, Hawkes, Marceau et Orlikow.

*Aussi présents:* M. G. S. Swartz, directeur de la recherche; M. Kevin Kerr, attaché de recherche.

*Témoins: De Statistique Canada:* M. Brian Salley, directeur général, Opérations, Secteur de la statistique économique; M. Bruce Petrie, directeur général, Opérations, Secteur de la statistique sociale; M. Ian Macredie, chef, Analyse des enquêtes spéciales sur la main-d'œuvre; M. Zoltan Zsigmond, chef, Section des prévisions, Éducation, Division des sciences et de la culture; M. Geoffrey Holmes, directeur, Division de l'éducation.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi.

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 11 h 16, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 15 h 30.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI  
(57)

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à 15 h 42 sous la présidence de M. Marceau (vice-président).

*Membres du Comité présents:* MM. Lonsdale, Marceau et Tobin.

*Aussi présents:* M. G. S. Swartz, directeur de la recherche; M. Kevin Kerr, attaché de recherche.

*Témoins: Du ministère de l'Industrie et du Commerce:* M. Craig Oliver, premier directeur général, Expansion de l'industrie et du commerce; M. Dale Orr, directeur, Direction de l'analyse microéconomique; M. Carl Wenaas, analyste principal, Direction de l'analyse microéconomique.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi.

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 17 h 15, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 20 heures.

SÉANCE DU SOIR  
(58)

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à 20 h 11 sous la présidence de M. Marceau (vice-président).

*Membres du Comité présents:* MM. Marceau, Orlikow et Tobin.



*In attendance:* Mr. G. S. Swartz, Director of Research; Mr. Kevin Kerr, Research Officer.

*Witnesses: From the Secretary of State Department:* Mrs. Huguette Labelle, Under Secretary of State; Mr. G. T. Rayner, Senior Assistant Under Secretary; Mr. Jean-Pierre Mongeau, Policy Advisor, Office of the Secretary of State; Mr. M. Spalding, Director, Program Coordination; Mr. Claude Passy, Director, Student Assistance; Mr. J. Holmes, Special Advisor, Education.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference.

The witnesses made a statement and answered questions.

At 10:13 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

*Aussi présents:* M. G. S. Swartz, directeur de la recherche; M. Kevin Kerr, attaché de recherche.

*Témoins: Du Secrétariat d'État:* M<sup>me</sup> Huguette Labelle, sous-secrétaire d'État; M. G. T. Rayner, premier sous-secrétaire adjoint; M. Jean-Pierre Mongeau, conseiller en politique; Bureau du Secrétariat d'État; M. M. Spalding, directeur Coordination des programmes; M. Claude Passy, directeur, Aide aux étudiants; M. J. Holmes, conseiller spécial, Éducation.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi.

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 22 h 13, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

*Le greffier du Comité*

Charles Bellemare

*Clerk of the Committee*

## EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Thursday, May 28, 1981

• 0914

[Texte]

**The Chairman:** I am going to start the meeting without the interpreters. Anybody is free to use French or English, and I guess for those of us who cannot understand, that is our problem.

• 0915

This morning we have with us Statistics Canada, represented by Mr. Brian Salley, Director General, Operations, Economic Statistics Field; Mr. Bruce Petrie, Director General, Operations, Social Statistics Field; Mr. Ian Macredie, Chief, Labour Force Survey Analyst; Dr. Zoltan Zsigmond, Chief, Projections Section, Education, Science and Culture Division; Mr. Warren Clark, Statistics Analyst; Mr. Douglas Lynd, Chief, Post-Secondary Section, Education Division; Mr. Geoffrey Holmes, Director, Education Division; and Mr. Basil McCormick, Input-Output Division.

Members from Statistics Canada, as you know, our mandate is to look at job opportunities in the '80s, that is, for the next 10 years, and in particular to seek out solutions to labour market imbalances, the shortage of skilled white- and blue-collar workers, problems dealing with mobility and so on, to examine our present policies and to suggest solutions after listening to many witnesses. We have been listening to people for over a year now and we asked you to appear before us because we believe you might be able to help us with respect to matters relating to forecasting demographic statistics and so on. You have given us some papers here. I do not know if it is necessary to read these; they have been distributed to the members. Perhaps you might want to talk to them briefly and then we will ask you questions.

**Mr. Bruce Petrie (Director General, Operations, Social Statistics Field, Statistics Canada):** I think what you have in front of you, Mr. Chairman, are very brief notes which we prepared basically for discussion purposes. We could talk to those notes. They simply describe a few of the statistical programs we have which provide information relevant to your deliberations. In discussions with your staff we understood it would be preferable from your point of view if we restricted our comments and basically responded to your questions and areas of particular interests.

Rather than try to outline our statistical programs we have provided those very brief notes. We can elaborate on those and, if you like, perhaps take a few minutes to summarize the kinds of programs we deal with relating to manpower and education. Following that we could respond to questions or, if you would prefer, launch immediately into the areas in which you are particularly interested because, if you have been at this for a year, you probably have areas which you would like to pursue with us already.

**The Chairman:** I would not mind if you would take maybe about 10 minutes at the most and just describe for us your

## TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le jeudi 28 mai 1981

[Traduction]

**Le président:** Je vais commencer la réunion sans interprètes. Chacun est libre de parler en français ou en anglais, et si quelqu'un ne peut comprendre, tant pis.

Nous accueillons ce matin des représentants de Statistique Canada, M. Brian Salley, directeur général des opérations, Secteur de la statistique économique; M. Bruce Petrie, directeur général des opérations, Secteur de la statistique sociale; M. Ian Macredie, chef, Groupe de l'enquête sur la population active; M. Zoltan Zsigmond, chef, Section des projections, Division de l'éducation, des sciences et de la culture; M. Warren Clark, analyste; M. Douglas Lynd, chef, Section de l'enseignement post secondaire, Division de l'éducation; M. Geoffrey Holmes, directeur, Division de l'éducation, et M. Basil McCormick, Input-Output Division.

Messieurs les membres de Statistique Canada, comme vous le savez, nous sommes chargés d'étudier les perspectives d'emploi dans les années 80, c'est-à-dire pendant les dix prochaines années, et en particulier de rechercher des solutions au déséquilibre du marché du travail, à la pénurie de spécialistes, aux problèmes de la mobilité, etc., de nous pencher sur les politiques actuelles et de proposer des solutions après avoir entendu de nombreux témoins. Nous en rencontrons depuis un an maintenant et nous vous avons invités à comparaître parce que vous nous semblez en mesure de nous aider dans le domaine des projections démographiques etc. Vous nous avez distribué certains documents. J'ignore s'il est nécessaire de les lire, mais ils ont été distribués. Vous voudrez peut-être en discuter brièvement et nous vous poserons ensuite des questions.

**M. Bruce Petrie (directeur général des opérations, Secteur de la statistique sociale, Statistique Canada):** Monsieur le président, nous vous avons distribué des résumés qui ont été préparés aux fins de la discussion. Nous pourrions en parler. On y décrit simplement quelques-uns des programmes statistiques produisant des renseignements qui se rapportent à vos délibérations. Votre personnel nous a laissé entendre qu'il serait préférable, à votre avis, de limiter nos observations aux domaines qui vous intéressent.

Donc, plutôt que de tenter de décrire nos programmes statistiques, nous vous avons fourni ces notes. Nous pouvons y ajouter des détails et, si vous le voulez, vous donner un aperçu des programmes qui portent sur la main-d'œuvre et l'éducation. Ensuite, nous pourrions répondre aux questions ou, si vous le préférez, aborder immédiatement les domaines qui vous intéressent tout particulièrement car vous avez certainement des questions précises à nous poser si vous étudiez la question depuis un an.

**Le président:** Je ne verrais pas d'inconvénient à ce que vous nous décriviez brièvement, pendant dix minutes environ, la



## [Text]

work in particular in skilled manpower planning or forecasting for manpower, and then we will ask questions.

**Mr. Petrie:** All right. I think . . .

**The Chairman:** Excuse me. Although I read out your names, the people who record the meeting will not know which names go with which faces. So perhaps as each one of you speaks or refers the questions to one of the people in your delegation you could give your name every time so that we know on the record who is speaking.

**Mr. Petrie:** You referred a moment ago to forecasting of which we do very little and about which we could not speak for 10 minutes on the amount of work we do. However, we do a lot of statistical work which provides the material for the purposes of projections and forecasting, and I think it might be useful if we did take that five or ten minutes and briefly summarized the kinds of information we are engaged in producing for that purpose.

Basically we are producing information derived from individuals, from households, if you like, from the census and labour force surveys and related surveys. We provide information which is derived from establishments, from businesses, and from institutions.

• 0920

Perhaps I could start off by asking Ian Macredie, from the Labour Force Survey Section, to take three or four minutes to briefly outline the kinds of information we derive from the household sector—that relates primarily to the census and household surveys—after which Brian Salley could take a couple of minutes on the establishment-based surveys—occupational data and that sort of thing—and Geoffrey Holmes could describe the programs from the education statistics area and refer to the study, in which I understand you have a particular interest, carried out by Dr. Zsigmond and his colleagues. So, Ian, if you could briefly outline the labour force and census to start.

**Mr. Ian Macredie (Chief, Labour Force Survey Analyst, Statistics Canada):** I am Ian Macredie, again from the social statistics field. I will deal first with the monthly labour force survey, which is a survey of 55,000 households covering the 10 provinces of Canada. It has been in operation since 1945. It gathers a rich body of data, primarily on employment and unemployment in Canada, providing frequent and very timely observations on these basic measures. Within the categories of employment for example, it provides details such as hours of work, industry, occupation. Amongst the unemployed, it tells us the nature of the last job held, the industry, the occupation, some idea of the nature of the job being sought—be it a permanent job, a temporary job, full-time versus part-time. In addition, the labour force survey carries a supplementary survey capacity, which permits more in-depth studies on certain elements of the labour market.

The survey, while providing a great deal of data that we know to be widely used in the manpower planning process at both the federal and the provincial levels, does necessarily have some limitations, limitations derived from the fact that it is a household sample survey. Being a household survey, it is not a suitable vehicle for measures such as labour costs, or programs

## [Translation]

nature de vos travaux dans le domaine de la planification ou des projections relatives à la main-d'œuvre spécialisée, et nous vous poserons ensuite des questions.

**M. Petrie:** Très bien. Je crois . . .

**Le président:** Excusez-moi. Bien que je vous ait identifié ceux qui enregistrent nos délibérations ignorent qui est qui. Vous pourriez donc nous donner votre nom chaque fois que vous prenez la parole afin que cela soit consigné au procès-verbal.

**M. Petrie:** Vous avez fait allusion tantôt aux prévisions domaine sur lequel nous ne pourrions parler pendant dix minutes vu que nos travaux y sont assez limités. Toutefois nous établissons nombre de statistiques servant justement à ces projections et prévisions. Il serait donc utile de vous donner une idée des renseignements que nous produisons à cette fin.

Nous produisons des renseignements provenant de particuliers, de ménages, si vous voulez, du recensement, des enquêtes sur la population active et enquêtes connexes. Nous fournissons des renseignements qui viennent d'établissements, d'entreprises et d'institutions.

Je demanderai tout d'abord à Ian Macredie, du groupe d'enquête sur la population active, de vous décrire en trois ou quatre minutes le genre de renseignements que nous obtenons du secteur des ménages . . . soit le recensement et les enquêtes-ménages. Ensuite, Brian Salley pourrait nous parler des renseignements venant des établissements, soit les données professionnelles, etc., et Geoffrey Holmes, des programmes statistiques de l'éducation se rapporter à l'étude, qui nous intéresse tout particulièrement et qui a été menée par M. Zsimond et ses collègues. Donc, Ian, pourriez-vous commencer par les enquêtes sur la population active et le recensement.

**M. Ian Macredie (chef, analyste des enquêtes sur la population active, Statistique Canada):** Je m'appelle Ian Macredie et je fais partie du secteur de la statistique sociale. Je parlerai tout d'abord de l'enquête mensuelle sur la population active, une enquête auprès de 55,000 ménages dans les dix provinces du Canada. Elle existe depuis 1945. Elle fournit des données précieuses, surtout sur l'emploi et le chômage au Canada, et permet une observation fréquente et opportune de ces mesures de base. Dans la catégorie de l'emploi, par exemple, elle donne des détails sur les heures de travail, l'industrie et l'occupation. Pour les chômeurs, elle révèle la nature du dernier emploi occupé, dans quelle industrie, dans quel domaine, une idée de l'emploi recherché . . . permanent, temporaire, à temps plein ou à temps partiel. De plus, l'enquête sur la population active permet des études plus approfondies sur certains éléments du marché du travail.

Bien que cette enquête fournisse de nombreuses données dont se servent largement les gouvernements fédéral et provinciaux pour la planification de la main-d'œuvre, elle est nécessairement limitée vu qu'elle touche uniquement les ménages. Par conséquent, elle ne permet pas de mesurer certains éléments comme les coûts en main-d'œuvre ou des programmes

## [Texte]

related to particular employers or even groups of employers. Being a sample survey, there are limitations on the amount of detail it can provide, for example, the amount of industrial detail or the amount of occupational detail, and being a sample survey, its output in terms of data for areas within provinces is, of necessity, rather limited.

As Mr. Petrie indicated a moment ago, work with the labour force survey data, in Statistics Canada, has been confined to current and historical analysis. We have not in the past—nor do we at the—moment, engaged in any forecasting or projecting exercises.

I would also like to take a few minutes to indicate the content of the census of population program, which is one of the oldest programs in Statistics Canada. The great strength of the census is that by virtue of being a census it is capable of generating a great deal of detail. In terms of manpower statistics, it tends to have the same content as the labour force survey, but can exploit that content in several respects in a way that this survey cannot do. For example, the industry occupation detail in the census is like the detail available from no other source. It allows one to get industry by occupation, by small areas. It allows one to produce statistics with very fine and complex demographic breakdowns, age, sex, marital status and educational attainment. However, the census, by virtue of its cost and by the burden that it imposes on the responding population, is conducted only infrequently. Complete sets of manpower statistics were collected in the 1971 census and will again be collected in the 1981 census. The content of the 1976 census, the so-called quinquennial census, was limited to establishing labour force status, that is simply employed, unemployed or not in the labour force. It did not contain any industry or occupational detail. I think that more or less summarizes it.

• 0925

**Mr. Brian Salley (Director General, Operations, Economic Statistics Field, Statistics Canada):** The main survey that we now conduct of employer businesses is a monthly payroll survey which collects the information about numbers of employees, wages and salaries paid, and hours worked. It yields measures of average length of work week by industry and average weekly wages and salaries by industry, which are widely used for, among other things, indexing of contracts.

That survey problem is now being redeveloped, redesigned, for a number of reasons and one of them is to acquire more information about overtime hours worked and compensation for overtime. Another is to obtain better measures of employment and compensation in small business firms, which are not now complete. You have already been advised that we used to conduct a job vacancy survey, in conjunction with that program, and that that survey was discontinued early in 1979. We have also conducted a couple of cycles of a comprehensive occupational employment survey and that program has now been suspended.

## [Traduction]

relatifs à des employeurs ou même des groupes d'employeurs. Vu qu'on procède à un échantillonnage, l'enquête ne peut fournir tous les détails nécessaires sur chaque industrie ou chaque occupation ou sur certaines régions précises au sein des provinces.

Comme l'a dit M. Petrie plus tôt, les données de l'enquête sur la population active ne font l'objet, à Statistique Canada, que d'une analyse actuelle et historique. Nous n'avons jamais effectué de prévisions ou de projections à partir de ces données.

J'aimerais décrire brièvement le contenu du recensement de la population, l'un des plus vieux programmes de Statistique Canada. De par sa nature, le recensement permet de produire des renseignements très détaillés. Pour ce qui est des statistiques sur la main-d'œuvre, il présente le même contenu que l'enquête sur la population active, mais ce contenu peut être utilisé sous bien d'autres aspects. Par exemple, les détails que fournit le recensement sur les emplois dans chaque industrie sont uniques en leur genre. Il permet également de les définir par petites régions. On peut également produire des statistiques présentant des ventilations très complexes en fonction de l'âge, du sexe, de l'état civil et de l'instruction. Toutefois, étant donné qu'il coûte cher et qu'il impose un fardeau aux répondants, ce recensement n'a lieu que rarement. Lors du recensement de 1971 nous avons recueilli des séries complètes de statistiques sur la main-d'œuvre et elles seront mises à jour avec le recensement de 1981. En 1976, le recensement quinquennal s'est borné à établir quel était l'état de la population active, c'est-à-dire qui était employé, qui était chômeur, qui faisait partie ou non de la population active. Nous n'avions demandé de détails ni sur les métiers, ni sur l'industrie. Voilà qui résume où nous en sommes.

**M. Brian Salley (directeur général, Opérations, secteur de la statistique économique, Statistique Canada):** La principale enquête que nous menons actuellement sur les entreprises-employeurs, est une enquête sur les feuilles de paie mensuelles qui réunit des renseignements comme le nombre d'employés, les salaires et les rémunérations versées, le nombre d'heures travaillées. Nous obtenons donc des mesures sur la longueur moyenne de la semaine de travail par industrie et les salaires hebdomadaires moyens par industrie, données qui sont utilisées notamment pour l'indexation des contrats.

Cette enquête est en train d'être remaniée pour plusieurs raisons, notamment parce qu'il nous faut obtenir plus de renseignement sur les heures supplémentaires travaillées et la rémunération versée en compensation. D'autre part, nous voulions une mesure plus précise de la situation pour les petites entreprises du point de vue du nombre des emplois et de la rémunération versée. Il est vrai que, dans le cadre de ce programme, nous avons autrefois l'enquête sur les emplois disponibles mais cette enquête a été abandonnée au début de l'année 1979. Nous avons également terminé quelques cycles d'une enquête intensive sur les métiers mais ce programme a lui aussi été abandonné.



## [Text]

The new initiatives that are going on in this area—and the one of most interest, probably is that we are about to embark on a pilot survey with the Government of British Columbia which will be an extension of a survey done in 1980 by the B.C. Department of Labour in conjunction with the B.C. Bureau of Statistics—are an attempt to extend that program which was limited to some 70 occupations and a relatively small number of businesses to cover many more occupations and many more businesses. We have just begun consultations with the B.C. government about the size and scope and methodology of that program, but we would hope that, if it proves to be successful, it would constitute a model that we could use elsewhere. In addition, we co-operate with the Department of Labour in support of their survey of occupational wage rates by providing methodological assistance and a survey list which they use. I think that is probably all I have to say for now, Mr. Chairman. Thank you.

**The Chairman:** Well to start off, I want to tell you some of the complaints that we have had against Statistics Canada over the last year and get your response. To begin with, we have had many criticisms by planners in education, training and manpower planning about the decision to drop the job vacancy survey. Witnesses that have discussed it have said that we should get it back, it was a very useful survey. I would like to hear what you feel the chances of that are. I realize that only a minister can answer in areas of policy, but you might tell us what the problems are or what the possibilities are in returning the job vacancy survey or something like it or even something better than it. That is one complaint.

The second one is that in the remote areas of the country, I would say the slow growth areas where there are particular problems with unemployment and economic growth—I am thinking of the Atlantic region, northern Ontario, the northern parts of some of our western provinces, parts of Quebec—there is a criticism that the statistics that they get on which they would like to do their planning are too macro and not regional enough. As a matter of fact, when it says there is a need for this or there is a shortage of that, or it reflects too great an extent the Golden Horseshoe of southern Ontario from Montreal to Windsor, it does not really help them, very often, in P.E.I. or in Newfoundland or in Nova Scotia or in Cape Breton or other places like those. They felt when they have taken initiatives to discuss the type of information they would need, they have not had too much success. This is their point of view. They feel they do not have enough input into the type of programs you might have which would be more helpful to them.

• 0930

As a matter of fact, a minister in Prince Edward Island told us that despite the fact that one of the surveys which went out

## [Translation]

Il y a cependant de nouvelles initiatives dans ce secteur, dont la plus intéressante est peut-être l'enquête-pilote que nous sommes sur le point d'entreprendre de concert avec le gouvernement de la Colombie-Britannique et qui sera le prolongement d'une enquête faite en 1980 par le ministère du Travail de la Colombie-Britannique en collaboration avec le bureau de la statistique de cette même province. Cette nouvelle initiative essaie d'étendre ce programme, qui se limitait à quelques 70 métiers et à un nombre relativement peu élevé d'entreprises, afin d'englober d'autres métiers et entreprises. Nous venons d'amorcer les consultations avec les représentants du gouvernement de la Colombie-Britannique sur l'étendue, la portée et la méthodologie de ce programme, et nous espérons que, s'il se révèle fructueux, nous pourrions en faire un modèle qui sera utilisé ailleurs. En outre, nous collaborons avec le ministère du Travail qui fait une enquête sur les taux salariaux versés pour chacun des secteurs d'occupation et nous l'aidons par ailleurs à préparer sa méthodologie et la liste qu'il utilisera. Monsieur le président, je crois que je n'ai rien à ajouter pour l'instant. Merci.

**Le président:** En commençant, je tiens à vous dire que nous avons entendu depuis un an toute sortes de récriminations contre Statistique Canada et nous voudrions obtenir des explications. Beaucoup de ces critiques venaient de planificateurs dans le domaine de l'éducation, de la formation et de la main-d'œuvre et portaient sur la décision d'abandonner l'enquête sur les emplois disponibles. Nos témoins ont réclamé qu'on réinstalle cette enquête car elle leur était très utile. Je voudrais que vous nous disiez si on envisage de le faire. Je me rends compte que seuls les ministres peuvent répondre quand il s'agit de questions de politique, mais peut-être pouvez-vous nous mettre au fait des problèmes qui ont surgi et nous dire s'il serait possible que cette enquête sur les emplois disponibles puisse être réinstaurée ou remplacée par une autre encore meilleure. Voilà donc pour une première plainte.

Deuxièmement, dans les régions éloignées de notre pays, dans les régions à croissance lente où il y a des problèmes particuliers de chômage et de croissance économique, et je songe notamment à la région de l'Atlantique, au nord de l'Ontario, au nord de certaines provinces de l'Ouest, et à certaines parties du Québec, on dit que les statistiques au sujet de ces régions, qui doivent servir à la planification, sont beaucoup trop générales et pas assez précises du point de vue régional. En fait, quand les statistiques démontrent qu'il y a ici un besoin ou la une pénurie, elles se fondent trop souvent sur le triangle d'or du sud de l'Ontario, entre Montréal et Windsor, et cela n'aide en rien des régions comme l'Île du Prince-Édouard, Terre-Neuve, la Nouvelle-Écosse, la Cap-Breton ou d'autres régions semblables. On a donc ressenti le besoin de discuter du genre de renseignements dont on avait besoin, mais sans trop de succès. C'est du moins le point de vue des planificateurs de ces régions-là, qui estiment qu'une participation plus intense de leur part aux genres de programmes que vous offrez porterait ses fruits.

En fait, un ministre de l'Île du Prince-Édouard nous a dit qu'un statisticien s'était rendu dans sa province pour compter

## [Texte]

to his province asked how many part-time workers there are in the hotel-tourism industry—that type of industry—when a person from his ministry called Statistics Canada to get the information, they were told they could not get it, because although it was on the survey, and the people in P.E.I. filled out the survey and sent it in, it was not put into your computer or something, and consequently you did not have it readily available. So here they had people in P.E.I. filling out surveys to send in information, but when they wanted to find that out, which would have been very useful to them for planning their tourism industry and the manpower need in their tourism industry, they could not get it from Statistics Canada.

Later the other members may have other points, but those are three which I had written down and which were repeated time and again, not in Montreal, Toronto, London, Windsor, but in these other areas.

**Mr. Petrie:** I am going to ask Mr. Brian Salley to deal with the job vacancy question, since that happens to be in his area of responsibility. I could then deal with the latter comments.

**Mr. Salley:** Yes, we of course have heard from some of the people unhappy about the termination of the job vacancy survey ourselves. The reason for termination of the survey had only partly to do with budgetary constraints. It was a very expensive survey, but it had only partly to do with budgetary constraints. In fact, before the budget cutbacks which caused the immediate termination of the survey, we had discussed with Employment and Immigration the eventual termination of the survey in any case.

Basically, the survey as it was constituted in the past simply did not meet the kinds of needs for which it was originally conceived. It was originally conceived to meet, I guess, two kinds of purposes, one being some sort of a counterpart to the labour force survey. If you consider the labour force survey to be information about the supply side of the labour market, the estimates of vacancies would be a counterpart on the demand side. The notion was that it could provide a measure of the flow of vacancies and the activity filling these vacancies, to match up in some sense against the labour force data. Well, it could not achieve that purpose because it simply proved impossible for employers to report to us the flow of vacancies in such a way that we could comprehensively aggregate across the industrial spectrum. What we got was a measure of the stock of vacancies at a particular point in the month, a particular day of the month, and we were unable to get information about vacancies which had occurred and had been filled as the month went by. So it was deficient from that point of view, in the sense that the measure was not a complete measure of the flow of vacancies and their filling.

In some other sense—and I notice from some earlier testimony you have had it was noted that to be more useful the data arising from the job vacancy survey should have related vacancies to the stock of employees in particular occupations

## [Traduction]

le nombre de travailleurs à mi-temps dans l'industrie du tourisme. Mais quand un fonctionnaire du ministère provincial avait téléphoné à Statistique Canada pour obtenir les renseignements obtenus par ce statisticien, on lui avait répondu que c'était impossible car, bien que la province ait été couverte par l'enquête, bien que les gens de l'Île du Prince-Édouard aient rempli leurs formulaires, on n'avait pas mis ces données sur ordinateur et par conséquent, on ne pouvait rien obtenir. Ainsi, des gens à l'Île du Prince-Édouard ont rempli des formulaires, ont donné des renseignements, et quand il s'est agi d'obtenir les calculs globaux, ce qui aurait été fort utile pour la planification de l'industrie du tourisme dans la province, pour déterminer les besoins en main-d'œuvre dans cette industrie, il a été impossible d'obtenir quoi que ce soit de Statistique Canada.

Les autres membres du comité voudront peut-être présenter leurs propres critiques, mais voilà celles que je voulais vous signaler et celles que nous avons entendues bien plus souvent dans ces régions-là qu'à Montréal, Toronto, London, Windsor.

**M. Petrie:** Je vais demander à M. Brian Salley de vous donner des détails sur la question des emplois disponibles étant donné que ce domaine est de son ressort, après quoi je répondrai à vos autres questions.

**M. Salley:** Bien entendu, nous savons que l'abandon de l'enquête sur les emplois disponibles a mécontenté certain. C'est en partie à cause de restriction budgétaire que nous avons dû abandonner cette enquête: elle coûtait très cher, mais ce n'est toutefois pas la seule raison. En fait, avant même les restrictions budgétaires qui ont causé l'abandon immédiat de l'enquête, nous avons discuté avec les responsables de l'Emploi et de l'Immigration de la possibilité d'y mettre fin de toute façon.

En substance, l'enquête telle qu'elle existait dans le passé, ne répondait pas aux objectifs qu'on lui avait fixés au départ. En effet, au départ, il s'agissait d'atteindre deux objectifs: en premier lieu, prendre le contre-pied à l'enquête sur la population active qui nous donne une idée de l'offre sur le marché du travail, et l'enquête sur les emplois disponibles devait nous donner une idée de la demande. On pouvait ainsi mesurer d'une part les emplois disponibles et d'autre part, l'activité pour les combler, données qui se seraient ajoutées aux données sur la population active. Nous n'avons pas pu atteindre cet objectif, parce qu'il s'est révélé impossible pour les employeurs de nous donner précisément le nombre des emplois disponibles, sous une forme nous permettant de faire des calculs globaux pour une industrie en général. Nous avons pu obtenir, grâce à cette enquête, une mesure du nombre d'emplois disponibles à un moment donné dans le mois, un jour particulier du mois, mais nous ne pouvions pas obtenir de renseignements sur les emplois disponibles déjà comblés auparavant, pendant le même mois. L'enquête comportait donc ce genre de lacunes, et ne donnait pas une mesure complète du nombre des emplois disponibles sur une période de temps et sur le nombre total d'emplois comblés.

D'après les témoignages que j'ai pu lire, il semble que, pour être plus utiles, les données tirées de l'enquête sur les emplois disponibles dussent présenter un lien entre les emplois disponibles et le nombre de demandeurs d'emplois dans un secteur



## [Text]

so that one could get some sense of the percentage of positions in particular occupations that were unfilled at a particular time. That would have been, I think, a response burden on the business community which not have been acceptable to them. It would have meant measuring, if you like, the stock of jobs each month in each business. That is an enormous amount of work for the business community. In fact, the job vacancies survey as it was designed, and which was well short of that, was considered to be the most burdensome of the surveys that we did take of the business community. That is perhaps another reason why it was cancelled, taken together with the notion that in fact it was not considered to be useful by very many of the users, and in that I even include the government users, particularly the Department of Employment and Immigration who used it for management of immigration policy.

• 0935

Beyond Employment and Immigration with that very specific application it was not apparent that there was widespread use of the date. I think rather it was felt that the survey had some potential but would have to be expanded and intensified considerably in order to achieve that potential. The cost of doing so in terms of both expense for the government and burden on the business community would, in our judgment, have exceeded the usefulness of the data that would have resulted.

There are some technical problems with the collection of vacancy date, a counterpart to labour force data, which do not appear practical.

**Mr. Petrie:** I might also add in connection with the job vacancy survey question that the issue of a job vacancy survey was extensively and intensively studied in the U.S. recently on a national commission on employment and unemployment statistics. That commission also came to the conclusion that job vacancy surveys should not be instituted in the U.S., given the problems that are associated with conducting such a survey.

Turning to the other area you brought up, Mr. Chairman, dealing with the date for remote or small areas, this is a general problem with all of our statistics which are derived from surveys of one kind or another. The problem simply relates to the difficulty of carrying out a sample survey on a population which is relatively small in number or widespread or otherwise not very homogeneous in nature. We attempt to compensate for the problems of producing estimates from small samples by sampling more heavily in small areas.

In the labour force survey, for example, we sample ten times as heavily in Prince Edward Island as we do in parts of Ontario, but even with that extra sampling and with the burden that that imposes on the respondents in those communities we still cannot produce the level of detail for small areas that we can produce for larger areas. It is really larger populations, rather than the size of area. Short of virtually taking censuses in small areas, it is practically impossible to

## [Translation]

d'occupation en particulier, afin de voir quel pourcentage des emplois dans le secteur resteraient disponibles à un moment donné. Pour cela, il aurait fallu demander toutes sortes de renseignements aux entreprises, et cela était impossible. Il aurait fallu mesurer le nombre d'emplois disponibles dans chaque entreprises et pour chaque mois. Cela représenterait un travail énorme pour les entreprises. Au fait, l'enquête sur les emplois disponibles sous sa forme initiale était beaucoup moins détaillée donc, et était considérée comme un pensum pour l'entreprise privée. C'est peut-être une autre raison qui explique son abandon, à quoi s'ajoute le fait qu'elle n'était pas jugées utiles par nombre de ses utilisateurs, et j'entends par là, les usagers gouvernementaux, notamment le ministère de l'Emploi et de l'Immigration qui s'en servait pour sa politique de l'immigration.

Outre Emploi et Immigration qui s'en servait à des fins précises, il ne semblait pas qu'on s'en servit beaucoup ailleurs. Nous pensions bien que l'enquête offrait peut-être un certain potentiel, mais elle aurait dû être élargie et intensifiée considérablement afin de réaliser ce potentiel. Le coût aurait été astronomique, à la fois pour le gouvernement et pour les entreprises, et n'aurait pas justifié l'utilisation que l'on aurait fait des données.

Il y a des problèmes techniques quand on réunit des données sur les emplois disponibles en raison inverse des données sur la population active, et qui font que cette formule est malcommode.

**M. Petrie:** Je voudrais ajouter ici que cette question de l'enquête sur les emplois disponibles a été étudiée récemment sous toutes ses coutures aux États-Unis par une Commission nationale sur les statistiques portant sur l'emploi et le chômage. Cette commission en est également arrivée à la conclusion que les enquêtes sur les emplois disponibles ne s'imposaient pas aux États-Unis étant donné les problèmes qu'elles comportent.

Je voudrais revenir aux autres questions que vous avez soulevées, monsieur le président, notamment sur les données portant sur les régions éloignées ou plus circonscrites. C'est un problème général qui se pose quand nous publions les statistiques d'enquêtes de tout genre. Le problème vient de la difficulté de faire enquête par échantillonnage quand la population visée est minime et éparpillée, en plus d'être peu homogène. Nous essayons de pallier ces difficultés en produisant des estimations d'après de petits échantillons, en multipliant le nombre d'échantillons dans les régions plus circonscrites.

Pour l'enquête sur la population active par exemple, nous avons dix fois plus d'échantillons dans l'Île-du-Prince-Édouard que dans certaines régions de l'Ontario mais, malgré cela, malgré le pensum que cela impose à ceux qui répondent aux questionnaires, nous ne pouvons quand même pas donner autant de détails pour une petite région que nous pouvons le faire dans le cas d'une grande région. C'est une question de densité de population plutôt que d'étendue géographique. A

## [Texte]

produce reliable estimates from surveys for such a small population.

The cost of doing that is again in terms of dollars and the burden on the reporting unit. Whether it is a business firm which would have to respond to every survey every time rather than being included on a sample basis, or whether it is surveys of the population, as the case with the labour force survey where again individual householders would have to be reporting to us every month or on every occasion on which we sought data, there is not a solution to the sampling problem.

We are attempting to develop various administrative data sources for what those are worth, working with files which are collected or produced in connection with the administration of various programs, or what have you, and attempting to derive small area data from these. But there are problems with that as well in that these files are byproducts of an administrative process and really are not designed to produce statistics and often are not producing statistics in the area for which the questions are being asked. That is the basic nature of the problem.

**The Chairman:** Have there been any federal-provincial conferences with respect to the collection of statistics and the dissemination of statistical information?

• 0940

**Mr. Petrie:** It is timely to bring that up. At this very moment there is a federal-provincial conference on labour statistics being held over at the Conference Centre. This is an annual conference which we hold with the provinces and with other federal agencies dealing with statistical requirements in the area of labour statistics. This is only one of a number of committees established under the aegis of a consultative council which Statistics Canada has with the provincial statistical agencies. There is a focal point in each province on statistical matters.

**The Chairman:** Have you offices in each province?

**Mr. Petrie:** We do not have offices in each province but we do have regional offices in eight centres across Canada. Those offices provide user-advisory services as well as data collection services in those areas. We are also attempting to place greater emphasis on the decentralizing of some of our activities to the extent that can be beneficial either to the users of data in the regions or in improving the efficiency of the collection process.

**The Chairman:** One of the Atlantic provinces—I cannot remember which one but it is on record somewhere in our proceedings—said that they had it set up in some way or other that they collected their own data for labour and manpower to a certain extent because they could not get some of the information they needed from Statistics Canada. They suggested to us that they would be willing to look at a system whereby there would be some kind of co-operative or joint office with Statistics Canada in their province—I do not know

## [Traduction]

moins de procéder à un recensement dans une petite région, il est presque impossible de produire des estimations fiables d'après des enquêtes menées auprès d'une population minime.

Le coût en est élevé, en plus d'imposer un fardeau supplémentaire à nos répondants. Qu'il s'agisse d'une petite entreprise qui soit forcée de répondre à toutes les enquêtes, l'une après l'autre, plutôt que d'être incluse dans un échantillon, ou qu'il s'agisse d'enquêtes auprès de la population en général, comme dans le cas de l'enquête sur la population active, où ce sont les ménages qui doivent nous faire rapport tous les mois, le problème de l'échantillonnage n'en est pas pour autant résolu.

Nous essayons de trouver toutes sortes de données administratives, quelle que soit leur utilité, en nous reportant à nos dossiers, ou en les tirant de divers autres programmes administratifs, afin d'obtenir des données relatives à ces petites régions. Cette formule comporte également des difficultés car les dossiers sont un sous-produit du processus administratif et n'ont pas été conçus à l'origine pour produire des données statistiques. En effet, les statistiques que nous en tirons et qui portent sur une région plus petite, n'ont souvent rien à voir avec les questions qui ont été posées lors de l'enquête. Voilà donc, en substance, la nature du problème.

**Le président:** Y a-t-il eu beaucoup de conférences provinciales-fédérales au sujet de la collecte de statistique et de la diffusion des renseignements statistiques?

**M. Petrie:** C'est une question très opportune. En effet, en ce moment même se déroule, au Centre des conférences, une conférence fédérale-provinciale sur les statistiques du travail. Il s'agit d'une conférence annuelle qui réunit les provinces et les autres organismes fédéraux qui s'occupent des exigences en matière de statistique en ce qui concerne le travail. C'est un des comités créés par le Conseil consultatif composé de Statistique Canada et des bureaux provinciaux de statistique. Chaque province a en effet un organisme qui s'occupe de données statistiques.

**Le président:** Avez-vous des bureaux dans chaque province?

**M. Petrie:** Nous n'avons pas de bureau dans chaque province, mais nous avons des bureaux régionaux dans huit centres au Canada. Ces bureaux donnent des conseils aux usagers qui s'occupent de recueillir des données dans chacune de ces régions. Nous essayons également de décentraliser un peu plus certaines de nos activités tant pour ce qui est de fournir des services aux utilisateurs de données dans les régions et d'améliorer l'efficacité de notre processus de compilation de données.

**Le président:** L'une des provinces maritimes—je ne me rappelle plus laquelle, mais elle est mentionnée quelque part au compte rendu—a déclaré qu'elle avait établi un système quelconque pour compiler ses propres données sur le travail et sur la main-d'œuvre car elle ne parvenait pas à obtenir certaines des données dont elle avait besoin auprès de Statistique Canada. Elle s'est montrée disposée à envisager l'adoption d'un système de collaboration ou d'un service conjoint avec Statistique Canada pour son territoire—je ne sais plus si c'était le



*[Text]*

whether it was New Brunswick or Nova Scotia—whereby they would share the expense but zero in on things that they particularly needed in their province.

What would be the possibility of establishing such co-operative offices, say, whereby you would lend or work jointly with provincial officials on surveys in smaller provinces or in regions such as the Atlantic region?

By the way, some of these problems were also raised in places like northern Ontario where they feel that statistical information is heavily loaded toward the south. But the problem in Canada is that some of our major industries are in those regions. The fisheries industry is in the Atlantic area and on the west coast—some of it in Manitoba. The mining industry is in northern Ontario. You get that kind of thing and there are distortions that result from time to time. What about proposals such as the ones that were made to us?

**Mr. Petrie:** The idea of co-operating on statistical ventures in a particular region is one we have worked on in the past. As a matter of fact, we recently carried out in Alberta and British Columbia, in co-operation with the governments of both of those provinces, a survey that was done in conjunction with the labour force survey dealing with migration in those areas. They were particularly interested because of the movements of population into Alberta and into British Columbia to gather information tied into the labour market issues with regard to migration. We carried out a survey recently with those two provinces and shared the cost of doing so with them. That is an example, other similar initiatives are possible, and we offer that possibility to other areas of the jurisdictions as well.

**Mr. Geoffrey Holmes (Director, Education Division, Science and Culture, Statistics Canada):** Mr. Chairman, I could address those two questions while they are on the floor from the education side of Statistics Canada. First of all, regarding small-area data in individual provinces, we are in a somewhat better position in the Education Division in that, for example, we have the university student information system which is based on individual records of students supplied to us by the institutions on tape. We also . . .

**The Chairman:** Is this information from universities or also from community colleges and technical institutions?

**Mr. Holmes:** On that particular system, just universities. We have not as good a system with community colleges; it is not as well developed. But, also, on elementary-secondary, we get from the provinces individually their own data tapes. We can measure in very fine detail subject only to restrictions of confidentiality for particularly the university level which is the key supplier of highly qualified manpower.

*[Translation]*

Nouveau-Brunswick ou la Nouvelle-Écosse—mais, de toute façon, un système qui lui permettrait de partager les dépenses tout en lui donnant la possibilité d'obtenir les éléments d'information qui lui sont nécessaires.

Quelle serait la possibilité d'établir mettons un bureau conjoint qui vous permettrait de collaborer avec les fonctionnaires provinciaux pour effectuer des enquêtes dans les petites provinces ou des régions comme les Maritimes?

Soit dit en passant, certains de ces problèmes ont également été soulevés dans des endroits comme le nord de l'Ontario où l'on semble croire que les statistiques sont nettement biaisées par des données provenant du sud. Mais le problème au Canada est que certaines de nos plus grandes industries se trouvent justement dans ces régions. Pour ce qui est de l'industrie des pêches, elle se concentre surtout dans les Maritimes, sur la côte ouest—et un peu au Manitoba. L'industrie minière est fortement concentrée dans le nord de l'Ontario. Voilà ce qui se passe et qui entraîne de temps à autre des déformations statistiques. Que pensez-vous de ce genre de suggestion?

**M. Petrie:** Nous avons déjà examiné l'idée de la collaboration en rapport avec certaines études statistiques dans des régions données. Plus précisément, nous avons récemment effectué une enquête en Alberta et en Colombie-Britannique, en collaboration avec les pouvoirs de ces deux provinces dans le cadre de l'enquête sur la population active et portant sur l'immigration dans ces régions. Les pouvoirs provinciaux étaient particulièrement intéressés, en raison des mouvements de population vers l'Alberta et la Colombie-Britannique, à recueillir des données sur le marché du travail dans le contexte de l'immigration. Nous avons donc effectué dernièrement une étude conjointe et à frais partagés avec ces deux provinces. Ce n'est d'ailleurs qu'un exemple. Il est donc possible de procéder de la sorte, et nous élargissons ce service à d'autres domaines spécialisés.

**M. Geoffrey Holmes (directeur, Division de l'Éducation des Sciences et de la Culture, Statistique Canada):** Monsieur le président, j'aimerais formuler quelques observations sur les deux questions qui viennent d'être soulevées du point de vue de l'éducation dans l'optique de Statistique Canada. Prenons d'abord les données sur les petites régions intraprovinciales; notre division est mieux placée en ce qui concerne ces domaines, car nous avons en effet un système d'information sur les étudiants du post secondaire fondé sur les dossiers individuels des étudiants que nous fournissons sur bande les établissements. Nous avons également . . .

**Le président:** Ces données proviennent-elles uniquement des universités ou aussi des collèges communautaires et des établissements d'enseignement technique?

**M. Holmes:** Pour ce qui est de ce système en particulier, seulement des universités. Nous n'avons pas un aussi bon système pour les collèges communautaires, il n'est pas aussi au point. Toutefois, nous obtenons également des provinces leurs bandes de données sur l'enseignement primaire et secondaire. Nous pouvons établir des statistiques détaillées, n'étant assujettis qu'à certaines restrictions quant au caractère confidentiel, surtout en ce qui concerne le niveau universitaire qui fournit la main-d'œuvre la plus qualifiée.

[Texte]

• 0945

As far as co-operation with provinces goes, in the Education Division again we have a very close link with the Council of Ministers of Education which has a data committee, not a terribly active one I must say at the moment, but we have it and we do meet with that committee to decide the real areas of data which should be collected, and indeed the form in which they might be presented or used. Particularly in the early seventies, we did a through review of our entire offerings in the education area with the council of ministers, and that is the base for the statistics we collect even today.

Perhaps I might Mr. Chairman, just throw in a couple of minutes generally on the division. It is now exactly 60 years since we began to publish enrolment data and if one regards the education system as a preparation for the labour market, we have been giving that kind of very general information for 60 years. In 1973 we did a post-censoral survey of highly qualified manpower where we got into very fine detail on the experiences and qualifications of graduates. Statistics Canada was not too happy about getting into it in this detail and in this case we found in fact that we were into too much detail because, at that time, there were too few graduates, particularly at the Ph.D level, in Canada for them to be measured with any degree of confidentiality. In fact we had just a handful of Ph.D. graduates in some areas, and it was fairly easy to track down someone just from a single description of their characteristics. However, first of all the basic information from that was made available to the Minister of State for Science and Technology, and we have done some surveys from that since then such as on the mobility of graduates; this is a very important factor for the future in the adjustments to the manpower supply and demand situation.

From the mid seventies we have done a number of manpower studies. One of them, for example, was with the Province of Ontario in which my colleagues Dr. Zsigmond, Mr. Petrie and Mr. Clark have been involved. We also did specialist surveys through the seventies, one being a continuing look at bilingualism in education programs to consider the fact that the bilingual capacity is an improvement to employability. We looked particularly within the education system also at the supply of, and demand for professors and the ability to in fact meet the teaching demands of the universities.

We did have cuts in 1978 when the general government cuts came. We were badly cut in the areas of vocational and technical statistics to our great regret, since this is a highly important area, and also in the non-credit continuing education area. We suffered a cut of 25 per cent in the division and we were not able to save these program due, as Bruce Salley has mentioned, partly because of cost, and also because they were the least well developed of our surveys. The questions of

[Traduction]

En ce qui concerne la collaboration avec les provinces, la Division de l'éducation est en rapport étroit avec le Conseil des ministres de l'éducation qui compte un comité de données, pas très actif pour le moment, mais qui existe, et nous nous réunissons avec ce comité pour déterminer la nature des données devant être compilées et la façon dont elles doivent être présentées ou utilisées. Surtout au début des années 70, nous avons effectué un examen approfondi de toutes les possibilités du secteur de l'éducation, de concert avec le Conseil des ministres, et c'est sur cette base que nous nous fondons encore aujourd'hui pour compiler des statistiques.

Je pourrais peut-être, monsieur le président, donner quelques renseignements sur la division. Cela fait exactement 60 ans que nous publions des données sur les inscriptions et, si l'on considère le système d'instruction publique comme une préparation au marché du travail, nous offrons ce genre d'information générale depuis 60 ans. En 1973, après le recensement, nous avons effectué une enquête sur la main-d'œuvre hautement qualifiée qui nous a permis d'obtenir des données très précises sur l'expérience et les compétences des diplômés. Le personnel de Statistique Canada n'est pas trop heureux de tous ses détails et, dans ce cas précis, nous en sommes venus à la conclusion que nous nous attachions à beaucoup trop de détails car, à cette époque, il y avait au Canada trop peu de diplômés, surtout au niveau du troisième cycle, pour nous permettre de faire une évaluation qui pût rester relativement confidentielle. En fait, nous n'avons trouvé dans certains domaines qu'une poignée de diplômés de troisième cycle, et il était dès lors assez facile de reconnaître quelqu'un simplement à partir de la description de ses statistiques vitales. Toutefois, toutes ces données de base ont été mises à la disposition du ministre d'État aux Sciences et à la Technologie et nous avons fait depuis quelques enquêtes, comme par exemple, sur la mobilité des diplômés, un facteur très important pour effectuer les ajustements à la situation de l'offre et de la demande dans le secteur de la main-d'œuvre.

Vers le milieu des années 70, nous avons commencé à faire un certain nombre d'études de main-d'œuvre. L'une d'entre elles par exemple, a été effectuée de concert avec les pouvoirs provinciaux de l'Ontario, et mes collègues M. Zsigmond, M. Petrie et M. Clark y ont participé. Nous avons également fait au cours des années 70 des enquêtes spécialisées, notamment une étude suivie du bilinguisme, tenant compte du fait que le bilinguisme est un atout lorsqu'il s'agit de trouver du travail. Nous nous sommes également penchés sur l'offre et la demande au niveau des professeurs dans le cadre du système d'enseignement et de la possibilité de répondre à la demande des universités dans ce domaine.

En 1978, nous avons subi des réductions au moment des compressions budgétaires. Nous avons subi de fortes réductions dans le domaine de la statistique professionnelle et technique, à notre grand regret d'ailleurs, puisque ce domaine est très important, et également dans le domaine de l'éducation permanente non sanctionnée par un diplôme. Notre division a subi une réduction de budget de 25 p. 100 et nous n'avons pas pu sauver ces programmes surtout, comme l'a mentionné



## [Text]

definitions of what constitutes vocational, technical, or continuing education, is one that still plagues the individual provinces, let alone on the national basis. We are pursuing that discussion with the Council of Ministers.

We have also done a number of specialist surveys in the last two or three years looking at the relationship between the education system and the job market, how to school into the labour force, done by our projection section. Then there is the major survey which has received a lot of attention at the moment; that was a survey of the employment experience of the 1976-78 period relating to the 1976 graduates from both universities and community colleges. From that particular survey, we have already published two major works: one, *Higher Education Hired*, which looks specifically at the experience of women graduates in the employment market, and one of whose co-authors is here, then, there is the major survey which has attracted a lot of attention in the last few weeks *Job Market Reality for Post-secondary Graduates*.

The other area in which I am personally doing a lot of work, although it is not terribly well based on data, is an area that Statistics Canada does not at the moment measure. Thinking has been that you cannot make a case if you do not measure; it does not exist. But we do not measure it. This is the whole effect of the involvement of the corporate world in continuing education, both for its own employees, for example, within IBM, within American Telegraph & Telephone within the Xerox Corporation, or—and it will be a very big factor, we suspect, in the next decade—through the communication system, through video disc, through the satellite communication system, where I see the corporate world, particularly from south of the border, getting very much into the question of training for quite specific job market requirements for their own industries and on a more general basis.

• 0950

The final point, Mr. Chairman, before I quit this flight of fancy, is that the benefit of a general education as a preparation for the great variety of rapidly changing jobs that we anticipate will occur—and I am sure you know these statements backwards now: that, by the year 2001, half the jobs that will be in existence then do not exist today—is an area of great concern to us and is part of the job market study, (*Job Market Reality for Postsecondary Graduates*).

So, to come back to the original point, we do co-operate very closely with the provinces and because, certainly at the university level, we are dealing with individual student records, we are able to give some very fine breakdowns for educational measurements.

**The Chairman:** Thank you. Mr. David Orlikow, Member of Parliament for Winnipeg North.

**Mr. Orlikow:** You do a monthly survey of the number of unemployed?

## [Translation]

Bruce Salley, en partie en raison des coûts, mais aussi du fait qu'ils constituaient les éléments les moins bien développés de nos programmes d'enquête. La question de la définition des programmes professionnels, techniques et d'éducation permanente reste un problème pour les provinces et il en est de même à l'échelle nationale. Nous continuons de débattre de cette question avec le Conseil des ministres.

Nous avons également fait au cours des deux ou trois dernières années un certain nombre d'enquêtes spécialisées pour étudier les rapports qui existent entre le système d'enseignement et le marché du travail—comment passer de l'école au marché du travail—et c'est notre section des prévisions qui s'en est chargée. Il y a aussi une grande enquête qui attire beaucoup l'attention en ce moment, et c'est l'enquête sur l'expérience de l'emploi de la période de 1976 à 1978 pour les promotions de 1976 des universités et des collèges communautaires. A partir de cette enquête nous avons déjà publié deux documents qui sont: «L'embauche des diplômés d'université», qui porte plus particulièrement sur l'expérience des femmes diplômées sur le marché du travail et dont l'un des auteurs se trouve parmi nous aujourd'hui et «Les réalités du marché de l'emploi pour les diplômés d'université».

Il y a aussi un autre domaine auquel je me consacre beaucoup, même si nous ne disposons pas de beaucoup de données sur la question, et que Statistique Canada ne peut, à l'heure actuelle, évaluer. On semble croire en effet qu'une situation n'existe que dans la mesure où elle peut s'évaluer. Voilà donc l'effet de la participation des sociétés à l'éducation permanente, pour leurs propres employés, comme par exemple, IBM, l'American Telegraph & Telephone ou le Xerox. Ce sera, croyons-nous, un facteur très important pour la prochaine décennie, car les sociétés, par le biais des réseaux de communication, de la vidéo, de la communication par satellites, surtout depuis les États-Unis s'intéressent sans nul doute à la formation pour répondre à des besoins précis du marché pour leurs propres industries et de façon plus générale aussi.

Avant de terminer cette envolée, monsieur le président, je soulignerais l'avantage d'avoir une formation générale pour bien se préparer à la variété et à la diversité des emplois que nous prévoyons. Je suis certain que vous connaissez bien désormais ce poncif selon lequel d'ici l'an 2000, la moitié des emplois qui se présenteront alors n'existent pas aujourd'hui. Cela nous inquiète beaucoup et fait partie de l'étude sur les emplois intitulée «Réalité du marché de l'emploi pour les finissants des études post-secondaires».

Pour en revenir à la version initiale, nous coopérons de très près avec les provinces et, puisque, au niveau universitaire du moins, nous étudions les dossiers de chaque étudiant, nous pouvons donner une très bonne ventilation des mesures sur le plan de l'éducation.

**Le président:** Merci. Monsieur David Orlikow, député de Winnipeg-Nord, a la parole.

**M. Orlikow:** Vous faites une enquête tous les mois pour connaître le nombre de personnes en chômage?

## [Texte]

**Mr. Petrie:** Yes.

**Mr. Orlikow:** That is a very big survey, is it not?

**Mr. Petrie:** Yes.

**Mr. Orlikow:** Expensive?

**Mr. Petrie:** Yes.

**Mr. Orlikow:** There have been criticisms of it: that it does not give a clear picture, et cetera?

**Mr. Petrie:** Yes.

**Mr. Orlikow:** There is the criticism that because you only count people who are actively looking for work your figures really underestimate the number of people who are unemployed? So there are lots of problems.

Why were there more problems than in the job vacancy survey? Or were there?

**Mr. Salley:** Yes, there were. Let me explain one important point to begin with. The labour force survey is addressed to households and a sample in fact of 55,000 households out of the millions of households which exist in Canada is possible because the distribution of the employment and unemployment by household is a relevant sort of measure. The job vacancy survey attempted to measure vacancies by industry and the distribution of businesses in Canada is quite different from the distribution of households. First of all, it is much more concentrated—the number of jobs per business is very large for a small number of firms and very small for a large number of firms—so that to do a good job of covering all industries and all provinces, to measure vacancies in all of those dimensions, required a very high sampling ratio. In fact, all businesses over a certain rather small size had to be included in the sample so that the industry statistics would be accurate.

So that is one very different problem to begin with: we had, in effect, to address the questionnaire to a very high proportion of all the businesses in the country. It is also—I think I can back this up—a much more complicated sort of questionnaire to answer than the labour force survey questionnaire. So that is one of the extra problems with a survey that is addressed to employers, and that applies to any survey that is addressed to employers. Secondly, while there are controversies about some of the concepts used to measure unemployment and employment in the labour force survey, the conceptual approach to measuring job vacancies presents much greater difficulties, and this is, I think, the real reason why the United States decided not to venture into this field. I have mentioned already the notion that it is not possible to measure the flow of vacancies—that is, the total number of vacancies which has occurred and either been filled or not filled in a period like a month. Employers simply do not keep records of that kind.

Secondly, while an individual person who has responded in the labour force survey knows without too much doubt whether he is employed or not employed and whether he is working for work or not looking for work, employers have great difficulty making comprehensive identification of vacancies. They

## [Traduction]

**M. Petrie:** Oui.

**M. Orlikow:** Il s'agit d'une très grosse enquête n'est-ce pas?

**M. Petrie:** Oui.

**M. Orlikow:** Coûteuse, n'est-ce pas?

**M. Petrie:** Oui.

**M. Orlikow:** On l'a critiquée, on a dit qu'elle ne présentait pas un tableau réaliste.

**M. Petrie:** Exact.

**M. Orlikow:** Les critiques laissent entendre que, puisque vous ne comptez que les personnes qui cherchent activement du travail, vous sous-estimeriez le nombre de personnes qui sont en chômage? Il y a donc beaucoup de problèmes.

Pourquoi cette enquête est-elle plus difficile que celle sur les emplois disponibles? Est-ce bien le cas?

**M. Salley:** En effet. Permettez-moi de vous expliquer un point important. L'enquête sur la population active s'adresse aux foyers et un échantillonnage de 55,000 foyers sur les millions que compte le Canada est possible parce que la distribution de l'emploi et du chômage par foyer est en quelque sorte une mesure pertinente. L'enquête sur les emplois disponibles a tenté de mesurer les emplois disponibles par industrie et la répartition des emplois au Canada est tout à fait différente de la répartition des foyers. Premièrement, elle est beaucoup plus concentrée, le nombre d'emplois par entreprise est très important pour un petit nombre de sociétés et très faible pour un grand nombre d'entre elles. Il faut donc, pour obtenir de bons résultats, pour rejoindre toutes les industries dans toutes les provinces, mesurer les emplois disponibles en fonction de toutes les dimensions; il a donc fallu un rapport d'échantillonnage très élevé. En réalité, toutes les entreprises qui avaient une certaine importance ont dû être incluses dans l'échantillonnage pour que les statistiques soient exactes.

Voilà donc un problème tout à fait distinct. Il nous a fallu envoyer le questionnaire à un pourcentage très élevé de toutes nos entreprises. C'est également, je crois, et je peux le prouver, un questionnaire beaucoup plus complexe à remplir que le questionnaire de l'enquête sur la population active. C'était donc là un des problèmes additionnels que posait cette enquête qui s'adressait aux employeurs, et c'est vrai aussi pour toute enquête qui leur est adressée. Deuxièmement, même s'il y a des controverses au sujet des critères utilisés pour mesurer le chômage et l'emploi dans l'enquête sur la population active, les méthodes conceptuelles adoptées pour mesurer les emplois disponibles représentent de plus grandes difficultés. C'est là, à mon avis, la vraie raison pour laquelle les États-Unis ont décidé de ne pas l'adopter. J'ai déjà mentionné qu'il était impossible de mesurer le mouvement des emplois disponibles, c'est-à-dire leur nombre total, emplois qui ont été comblés ou non pendant une période donnée, un mois par exemple. Les employeurs ne tiennent tout simplement pas de dossiers de ce genre.

Deuxièmement, alors qu'une personne qui répond à une enquête sur la population active sait de façon à peu près certaine si elle est ou non employée si elle cherche ou non un emploi, il est plus difficile pour un employeur d'identifier vraiment les emplois disponibles. Un employeur peut par



## [Text]

will hire people for whom vacancies do not exist: that is to say, if they come across a highly skilled person who can be useful to the firm, they will hire that person even though they may not have advertised a vacancy which is available for that person.

• 0955

So the structuring of companies' hiring practices is not consistent with the concept of measuring a flow of job vacancies over a time. They just do not work that way and this is particularly true in the case of highly skilled trades because, of course, their ability to acquire highly skilled persons through newspaper advertisements and Canada Manpower Centres and so on is much less than their ability to acquire unskilled labour. So there is a bias in the structure of employers' information that tends to get better coverage of unskilled vacancies than of skilled vacancies and of course it is skilled vacancies that are of the most interest.

**Mr. Orlikow:** There is a very definite opinion out in certain sections of the community, which was expressed by a former Minister of Employment, that there are a hell of a lot of people who are unemployed who really do not want to work.

Now, when you had the unemployment statistics and when you had the job vacancy statistics—accepting that neither of them was completely correct—we knew that something in the neighbourhood of between 750,000 and 850,000 people were unemployed and we knew that there were somewhere between 40,000 and 50,000 job vacancies total. So we could make that an estimate and, although neither of these figures was exactly correct, even if every job vacancy was filled on the day that the estimate was made there would still be about 700,000 people unemployed.

When that job vacancy survey was removed—and I do not suppose that you made the decision: certainly, you did not make it alone—it created the opportunity for the people like the former minister and the editorial writers and the business people who say that there are a lot of people who are unemployed who supposedly do not want to work. It gave them a bigger opportunity to continue to say that with no way of pointing out that in fact, if all the vacant jobs were filled, there would still be approximately 700,000 unemployed people.

Maybe you will not tell me who made the decision and at what level and for what reasons and whether those factors and were discussed, but that is the end result and the question that I am raising is a criticism made by the labour movement and by a number of economists who are very knowledgeable in this field.

**Mr. Salley:** Well, I do not mind saying who made the decision: Statistics Canada made the decision with the help of the some budget cuts which came from wherever they come from. But I guess I agree with your comment about the politics of the situation in which there was a piece of data in existence before that is not there now. We had to take a kind of cost benefit view of the survey: look at the costs, which were very

## [Translation]

exemple embaucher des gens sans avoir de postes disponibles c'est-à-dire que s'il rencontre une personne très compétente dont il peut se servir, il va l'embaucher, même s'il n'a pas signalé de poste vacant.

Par conséquent, les pratiques d'embauche des sociétés ne correspondent pas à la notion de mesure du mouvement des emplois disponibles pour une période donnée. Ce n'est pas comme cela que les entreprises fonctionnent et c'est particulièrement vrai dans le cas des métiers très spécialisés car, évidemment, elles ne peuvent pas aussi facilement embaucher des employés qualifiés en plaçant une annonce dans le journal ou en s'adressant aux centres de main-d'œuvre que ce ne pourrait l'être s'il s'agissait d'une main-d'œuvre non-spécialisée. L'information provenant de l'employeur est bien meilleure lorsqu'il s'agit d'emplois disponibles pour du personnel non-spécialisé que pour les emplois spécialisés et, évidemment, ce sont ces derniers qui sont les plus intéressants.

**M. Orlikow:** Certains secteurs de la communauté sont d'avis, et cette opinion a été exprimée par l'ancien ministre de l'Emploi, qu'un bon nombre de chômeurs sont des gens qui ne veulent pas vraiment travailler.

Lorsqu'on nous a présenté les statistiques sur le chômage et les statistiques concernant les emplois disponibles—et en supposant que ni les unes ni les autres ne soient parfaitement exactes—nous nous sommes rendus compte que de 750,000 à 850,000 personnes environ étaient en chômage alors que nous savions qu'il y avait de 40 à 50,000 emplois disponibles au total. Nous pourrions donc faire des prévisions et, même si aucun de ces chiffres n'est tout à fait exact, même si chaque emploi disponible était comblé le jour même de la prévision, il y aurait quand même 700,000 sans emploi.

Lorsque l'enquête sur les emplois disponibles a été abandonnée—je ne crois pas que ce soit vous qui avez pris cette décision, ou vous me l'avez certainement pas prise seul—cela a fourni l'occasion à des gens comme cet ancien ministre, les éditorialistes et les hommes d'affaires de dire qu'il y avait bien des gens en chômage qui, apparemment, ne voulaient pas travailler. Cela leur a également donné l'occasion de dire, et c'est un exemple, que si tous les emplois disponibles étaient comblés, il y aurait néanmoins encore 700,000 chômeurs environ.

Vous n'allez sans doute pas me dire qui a pris la décision et à quel niveau elle a été prise, ni pour quelle raison et, même si tous ces facteurs ont été discutés, le résultat final n'en reste pas moins. La question que je soulève est en quelque sorte la critique qui a été exprimée par les syndicats et par un grand nombre d'économistes qui sont très compétents en la matière.

**M. Salley:** Je n'ai pas d'objection à dire qui a pris la décision: Statistique Canada l'a fait à cause des diminutions budgétaires qui sont venues de ceux qui les ont imposées. Je suis en quelque sorte d'accord avec vous au sujet de l'aspect politique de la situation, en ce sens qu'il y avait précédemment des données que nous n'avons plus maintenant. Il nous fallait faire une analyse de rentabilité de l'enquête, en étudier le coût,

[Texte]

high, as I explained, not only in terms of government expenditures but also in terms of the cost to the business community of filling out the questionnaire and compare that with the use which was actually made of the data. The only really systematic use that was made of the data was that of Employment and Immigration, which used it to manage in some sense the immigration program. Of course, it did not do all that it should have done for that purpose either and I guess Employment and Immigration did not struggle until the bitter end to keep the survey because it simply was not fulfilling their needs, completely at any rate.

So it was a cost benefit kind of decision, the cost being very high and the benefits being very hard to identify specifically: it is very difficult, of course, to quantify a benefit that is a matter of editorial comment, if you like.

• 1000

The deficiencies of the survey program from a conceptual point of view were certainly one of the factors taken into account because in some sense the total number of vacancies may have been understated by the results of the survey program, partly because vacancies which occurred and were filled were not identified, and partly because of the difficulty employers have in consistently relating their current workforce to the workforce they would like to have. There is too much interaction between the notion of the workforce they would like to have and at what wage rate, which of course varies with the wage rate, together with the notion that they do not seek employees they know they cannot find. So there were those kinds of conceptual problems with the survey, which I guess are a matter of judging how good the data are.

**Mr. Orlikow:** With the underestimation of the numbers, first of all, even if you doubled the number of job vacancies there would still be, as compared to the number of unemployed, 600,000 or 650,000 unemployed or more. The other thing is, just as you say you underestimated the number of job vacancies to the extent that you limit your search for the number of unemployed to those actively looking, by that decision you underestimate the real number of unemployed. For example, it was mentioned yesterday, an area that I know best, that in the prairie provinces and northwestern Ontario where there are a very large number of native people living on reserves and where we are told by Indian Affairs and other groups who know that the rate of unemployment can be anywhere from 50 per cent to 90 per cent, you do not count those people because they are not in the labour market. Is that right?

**Mr. Petrie:** That is right. The Indian reserves are not included in the labour force survey.

**Mr. Orlikow:** In an area with slow growth and high unemployment like, say, Newfoundland, there would undoubtedly be a large number of women and men and young people particularly living in small one-industry communities where there is a large number of unemployed who would not even be looking for work because there is no point.

[Traduction]

qui était très élevé, je le répète, non seulement sur le plan des dépenses gouvernementales mais également pour les sociétés qui devaient remplir le questionnaire, et comparer ensuite ces données à l'utilisation qui en était faite. La seule utilisation vraiment systématique qui ait été faite de ces données l'a été au ministère de l'Emploi et de l'Immigration qui s'en servait pour administrer en quelque sorte son programme d'immigration. Il n'a évidemment pas fait non plus tout ce qu'il aurait pu faire, et je suppose que le ministère n'a pas vraiment lutté de toutes ses forces pour que cette enquête soit maintenue, simplement parce qu'elle ne répondait pas tout à fait du moins, à ses besoins.

C'est donc une décision qui a été prise, sur le plan de la rentabilité, les coûts étant trop élevés et les avantages trop difficiles à identifier: il est évidemment très difficile de quantifier un avantage susceptible de faire, par exemple, les manchettes.

Les lacunes au niveau de la conception de l'enquête ont bien entendu constitué l'un des facteurs dont nous avons tenu compte car le nombre total d'emplois disponibles a peut-être été sous-estimé dans les résultats de l'enquête, en partie parce que des emplois disponibles mais qui avaient été comblés n'ont pas été relevés et en partie aussi parce que les employeurs ne font pas toujours avec facilité le lien entre leur main-d'œuvre réelle et celle qu'ils aimeraient avoir. Il y a une interaction beaucoup trop grande entre l'idée de la main-d'œuvre qu'ils aimeraient avoir à un salaire donné, lequel bien sûr varie, et le fait qu'ils ne cherchent pas des employés qu'ils savent introuvables. L'enquête comportait donc des problèmes conceptuels de ce genre et il s'agit dès lors de juger le bien fondé des données dans chaque cas.

**M. Orlikow:** Même si l'on a sous-estimé les chiffres, même si l'on doublait le nombre d'emplois disponibles, il resterait toujours 600,000 ou 650,000 chômeurs voire plus. Qui plus est, bien que vous avouiez avoir sous-estimé le nombre d'emplois disponibles, dans la mesure où vous avez limité votre relevé du nombre de chômeurs à ceux qui cherchaient activement un emploi, vous avez par-là même sous-estimé le nombre réel de chômeurs. Par exemple, il a été dit hier que, dans la région que je connais le mieux, dans les provinces des Prairies, et le nord-ouest de l'Ontario qui comptent un grand nombre d'autochtones vivant dans les réserves et où le ministère des Affaires indiennes, notamment nous dit savoir que le taux de chômage peut varier de 50 à 90 p. 100, vous n'avez pas compté ces gens puisqu'ils n'étaient pas sur le marché du travail. Est-ce exact?

**M. Petrie:** C'est juste. Nous n'avons pas inclus dans l'enquête sur la main-d'œuvre les réserves indiennes.

**M. Orlikow:** Dans une région à taux de croissance lent et à chômage élevé comme par exemple Terre-Neuve, il y a sans doute un grand nombre de femmes, d'hommes et de jeunes, surtout ceux qui habitent dans de petites localités dépendant d'une seule industrie où la majorité des chômeurs ne se chercheraient même pas du travail puisque cela ne servirait à rien.



## [Text]

**Mr. Petrie:** That can very well be the case, yes.

**Mr. Orlikow:** So I come back to what I said before, that I do not see that the difficulties in doing the job survey and the difficulties in getting a true picture are really much different than the other, and I have to say to you that I think the reasons for cancelling it, in my view and in the view of a lot of people, have a great deal to do with the fact that it gave a picture which certain important groups in this country did not want to get out.

Let me go on from that to another question. How much co-operation is there between the work you do and the work of the surveys done by the Department of Employment and Immigration? From one end of the country to the other we have been told by employee groups and employer groups and the academic organizations who come before us that really nobody—and of course they blame the Department of Employment and Immigration—has a handle on what our needs are going to be next year or three years or five years or ten years down the road. It seems to me that with the very large amount of money and effort expended in Statistics Canada and in the employment department, to mention just those two, we should have a better idea of what our needs are going to be than we have.

**Mr. Petrie:** The surveys which attempts to forecast or predict demand for various types of employees, or any other subject for that matter, are ones which we traditionally have not been involved in extensively at the bureau. It is extremely difficult, as I am sure your previous testimonies indicated, to get any kind of a handle on the specific changes which are likely to take place in a given area in a given industry in given occupations or what have you. It is very difficult, as we have just been discussing, to pinpoint exactly what this current situation is now, in many respects. We have not, therefore, attempted in our survey programs to measure into the future the work which has been done in projections, if you like, which make certain assumptions about participation rates and population growth and the demographic changes which we can estimate.

• 1005

That sort of work is done to a limited extent within the bureau. It is done much more extensively outside the bureau, because again, it is much more subjective in nature. It depends on assumptions which one wishes to make. We provide the data bases to the extent we can for that type of analytic work, but it really is not statistical work in the sense that we can with any degree of certainty measure events. We certainly cannot do the job any better than people who have our data and have other information as well with which to work.

We do work with the Department of Employment and Immigration in identifying the data requirements they have for the administration of their various programs, for planning purposes, and they are, in the manpower statistics we produce, our prime client, if you like. We do work closely with them to try to identify what their requirements are, and we do as best

## [Translation]

**M. Petrie:** C'est peut-être en effet le cas, oui.

**M. Orlikow:** J'en reviens donc à ce que j'ai dit auparavant, qu'à mon avis les problèmes inhérents à une enquête sur l'emploi ne diffèrent pas beaucoup de la difficulté qu'il y a à présenter un aperçu juste de la situation, et je dois vous dire que, si vous l'avez annulée, à mon avis, et de l'avis de beaucoup, c'est parce que le tableau brossé ne plaisait pas à certains groupes puissants au Canada.

Passons maintenant à un autre sujet. Quel est le niveau de collaboration entre vos enquêtes et les enquêtes effectuées par le ministère de l'Emploi et de l'Immigration? D'un bout à l'autre du pays, les groupes d'employés, les groupes d'employeurs et les associations universitaires qui ont comparu devant nous nous ont affirmé qu'en réalité personne—et évidemment, tous blâment le ministère de l'Emploi et de l'Immigration—ne sait quels seront nos besoins l'an prochain, dans trois ans, dans cinq ans ou même dans dix ans. Il me semble qu'avec les sommes énormes dépensées et les efforts faits par Statistique Canada et le ministère de l'Emploi pour ne mentionner que ces deux seuls organismes, nous devrions avoir une meilleure idée de ce que sont nos besoins.

**M. Petrie:** Notre organisme n'a jamais vraiment œuvré en profondeur dans des enquêtes de type prévisions au niveau par exemple de la demande pour telle ou telle catégorie d'emplois. Je suis sûr que les autres témoins qui ont comparu ici ont dû vous le dire, il est extrêmement difficile de suivre toutes les modifications spécifiques qui surviennent vraisemblablement dans une région donnée, dans une industrie donnée, dans un groupe d'occupation donné, ou que sais-je encore. Comme nous venons de le dire, il est extrêmement difficile de repérer exactement quelle est la situation courante, et ce à plusieurs égards. Par conséquent, nous n'avons pas essayé, lors de nos enquêtes, de vérifier après coup les projections que nous avons faites, car nous avons pour cela posé certaines hypothèses sur le taux d'activité, la croissance démographique et les fluctuations démographiques, facteurs que nous pouvons évaluer.

Ce travail est fait jusqu'à un certain point au bureau même. Il est fait de façon plus poussée en dehors du bureau car, une fois de plus, ce sont des facteurs subjectifs. Tout dépend des hypothèses que l'on pose. Nous fournissons des bases de données dans la mesure où nous le pouvons pour ce genre de travail analytique, mais il ne s'agit pas d'un travail statistique car nous ne pouvons pas mesurer de façon certaine certains phénomènes. Nous ne pouvons pas faire mieux que ceux qui possèdent les données et ont d'autres renseignements sur lesquels ils peuvent compter.

Nous travaillons en collaboration avec le ministère de l'Emploi et de l'Immigration pour déterminer quelles sont ses besoins en données pour ses propres services administratifs, pour la planification des programmes par exemple, et il en résulte des statistiques sur la main-d'œuvre que nous produisons, à l'intention dirions-nous de notre principal client. Nous

[Texte]

we can to meet those. But we have done very little in the way of forecasting, for the reasons I have outlined.

**Mr. Salley:** May I just perhaps add to that, Mr. Orlikow, briefly? One of the reasons why we do not know what the demands are going to be in the future is, I think—this is a personal conviction I have—that the data about what has happened in the past are not going to tell us very much about what is going to happen in the future. That is, if we had all the data we could imagine about the state of the labour market this year and in the last 10 years, we would still have great difficulty in forecasting the demand for skills in the future, because technological change is coming at us very quickly, and the change of the future is going to be different from the change of the past. So I think attempts to forecast which are based on econometric or statistical projections of the past into the future are almost certainly doomed to failure. I think other kinds of analytical approaches are likely to be more productive.

**Mr. Orlikow:** Yes, but the cost of not knowing what is likely to happen and taking steps to deal with it are enormous. Let me just give you one illustration. I am not blaming Statistics Canada. Just a few years ago, we had the situation in the Province of Ontario where you had—I am speaking from memory, but I do not think I am far wrong—10,000 nurses graduating who could not find jobs. Now that was expensive. It cost a lot of money to train them, and they could not find jobs, so they went, many of them, to the United States. Now we are faced with a tremendous shortage. What has happened in this period when governments are saying there needs to be restraint on wage and salary demands is that in my province, which is not by any stretch of the imagination a high wage-salary area, nurses got a 42 per cent increase over 2 years. Why did they get that? Not that the government or the hospital suddenly became so generous, but because if they did not give them that, we just would not have the nurses. There is a shortage of nurses in Ontario again.

Now, surely, surely, there has to be a way of doing a better job of understanding the needs. I know technological changes are coming very quickly, and if you tell me you cannot know what is going to happen 15 or 20 years from now, I will accept that. But surely there has to be a way in which the people in the field—and I am not saying just in Statistics Canada—can get a better handle on what is likely to happen in the next two or three years. You people have a big organization. It is a lot bigger than it was five years ago and it certainly is much bigger than it was ten years ago.

**Mr. Petrie:** Yes.

**Mr. Orlikow:** Surely there could be ways of working with other government departments—federal and provincial, because you want to know how, so that governments and

[Traduction]

travaillons en étroite coopération avec le ministère pour déterminer quels sont ses besoins, et nous faisons de notre mieux pour y répondre. Mais nous faisons très peu de prévisions pour les raisons que j'ai signalées tout à l'heure.

**M. Salley:** Je voudrais ajouter quelque chose, monsieur Orlikow, et je serai bref. Une des raisons pour lesquelles nous ignorons quelles seront les demandes futures provient du fait, et je vais vous donner une opinion personnelle, que les données concernant le passé ne nous renseignent pas beaucoup sur ce qui se passera dans l'avenir. En cumulant toutes les données, on peut imaginer quelle sera la situation du marché du travail cette année, tout comme nous pouvons en faire un tableau pour les dix dernières années. Il nous serait cependant très difficile de prévoir quelle sera la demande future dans certaines spécialités car il faut composer avec l'évolution technologique qui nous arrive à grand pas et qui sera radicalement différente de celle que nous avons connue jusqu'à présent. Je pense que toute tentative de précision qui serait fondée sur des projections statistiques ou économétriques résultant de données passées serait quasiment vouée à l'échec. Je pense que d'autres approches analytiques sont vraisemblablement beaucoup plus prometteuses.

**M. Orlikow:** Je veux bien, mais le prix de l'ignorance de ce qui se passera et de la non-intervention est astronomique. Je vais vous donner un exemple, sans d'ailleurs blâmer Statistique Canada. Il y a quelques années, dans la province de l'Ontario, et je vous cite les chiffres de mémoire, il y avait 10,000 infirmières diplômées qui ne parvenaient pas à trouver du travail, ce qui représentait un montant énorme: il en avait coûté beaucoup pour les former et elles étaient sans emploi, si bien que beaucoup d'entre elles sont allées aux États-Unis. Aujourd'hui, il y a pénurie d'infirmières. Il s'est fait, au cours de cette période, que les gouvernements se sont rendus compte qu'il fallait freiner les salaires et les traitements et, dans ma province, qui est loin d'être une province où les salaires sont élevés, les infirmières n'en n'ont pas moins reçu 42 p. 100 d'augmentation sur une période de deux ans. Pourquoi? Non pas parce que le gouvernement ou les hôpitaux se sont sentis tout d'un coup généreux mais parce que, sans cela, les infirmières n'auraient jamais voulu y travailler. Et une fois encore l'Ontario connaît une pénurie d'infirmières.

Il y aurait sûrement eu moyen de mieux comprendre ces besoins. Je sais que l'évolution technologique arrive à grand pas et, lorsque vous me dites que vous ne pouvez pas savoir ce qui se passera dans 15 ou 20 ans, je vous crois volontiers. Il doit y avoir moyen, pour les gens qui sont dans le milieu, et je ne dis pas que la responsabilité incombe à Statistique Canada, de savoir un peu mieux ce qui se passera d'ici deux ou trois ans. Statistique Canada est une très grosse boîte, beaucoup plus grosse qu'il y a cinq ans et encore plus qu'il y a dix ans.

**M. Petrie:** C'est exact.

**Mr. Orlikow:** On devrait pouvoir trouver le moyen, de concert avec les autres ministères fédéraux et provinciaux, de savoir comment les choses vont évoluer pour que les gouverne-



## [Text]

private industry can get a better understanding, a better handle on what is likely to happen.

**Mr. Salley:** If I might just make an observation. I certainly agree with you, that the costs of not knowing are enormous and I did not mean to imply that there is no way of knowing, but rather that there has been, I think, a lot of emphasis from previous witnesses on the notion that the problem is lack of information about the past and the present. I am merely trying to underscore that that may not be the key, that may not be the answer.

To give you an example of what we think we can do instead of talking about what we cannot do,—we are engaged in an undertaking with the B.C. government. It is going to be done in co-operation with employer organizations and it is going to be, we hope, a very practical as opposed to a very theoretical and abstract exercise of identifying, through the employers themselves—who are in the best position to know—what kinds of skills they will need down the road.

The idea would be to assemble information, which at least will be the story, as far as British Columbia is concerned, and of course that is not the whole story. It is almost an administrative exercise rather than a statistical exercise, because we are really asking people to come forward and tell us what they expect to need, so that we can go back to them and tell them what it all adds up to; and feed that information directly into the educational and training system.

That is a rather different thing from a statistical projection of past experience. That is the distinction I wanted to make.

**Mr. Orlikow:** I would like to ask one more question. We have been told repeatedly that the real shortages now and in the foreseeable future are not at the bottom with the unskilled people, and probably not at the top with the very skilled people, but with the middle—not with the engineers but with the technologists. Yet, one of you mentioned that that is precisely where you collect your surveys. In 1978, by 20 per cent I think you said, on vocational and technical surveys. It seems to me, in the light of what we heard, that is precisely the area that you should have beefed up your informational search in.

**Mr. Holmes:** Mr. Chairman, we agree entirely with Mr. Orlikow on this. Unfortunately, we were faced with the situation of having to cut 25 per cent in 24 hours—almost literally. What we really needed to have done, and which we still need to do, would be to spend in fact another quarter or half million on this particular area. We were told to cut \$750,000, so we were not in a position where we were able to give that area the attention it certainly deserves. In fact, it was a question then whether we would cut our very base programs—our base enrolment, teaching and finance programs of information, or whether we had to sacrifice this. We are certainly very keen to

## [Translation]

ments et l'entreprise privée puissent mieux comprendre et aien un meilleur contrôle sur ce qui se passera.

**M. Salley:** Je voudrais faire une remarque à ce sujet. Je suis tout à fait d'accord avec vous. Le coût de cette ignorance est astronomique, et je ne voulais pas dire qu'il n'y a pas moyen de découvrir ce qui se passera mais plutôt que vous avez entendu de la bouche des autres témoins les mêmes arguments quand ils ont soutenu avec insistance que l'essence du problème provenait d'un manque de renseignements sur le passé et le présent. J'essaye de vous faire comprendre que ce n'est peut-être pas là la clé, la solution, la réponse.

Je vais vous donner un exemple. Plutôt que de parler de ce que nous ne pouvons pas faire, nous pourrions plutôt parler de ce que nous pouvons réaliser. Je songe ici à l'initiative que nous avons amorcée avec le gouvernement de la Colombie-Britannique. Nous allons la mener en coopération avec des organisations d'employeurs et ce sera, nous l'espérons, une solution très pratique contrairement aux exercices d'identification abstraits et théoriques que nous avons faits jusqu'à présent. Nous allons passer directement par les employeurs qui sont les mieux placés pour nous dire quel genre de compétences ils auront besoin à l'avenir.

Il s'agit de réunir des renseignements qui nous donneront une idée de la situation en Colombie-Britannique mais, bien sûr, cela ne nous donnera pas une idée de la situation générale. C'est un exercice administratif plutôt que statistique, car nous demandons aux gens de nous dire quels sont les besoins qu'ils envisagent pour eux-mêmes et nous pouvons toujours les rappeler pour mettre ces renseignements à jour. Nous pouvons transmettre ces renseignements directement aux responsables de la formation et du système d'instruction publique.

C'est très différent d'une projection statistique à partir de données recueillies dans le passé. C'est là la distinction que je voulais faire.

**M. Orlikow:** Je voudrais vous poser une dernière question. On nous a dit à plusieurs reprises que les véritables pénuries, actuellement comme pour l'avenir immédiat, ne se feront pas sentir au niveau des non qualifiés ni des très qualifiés, mais plutôt entre les deux. Cela exclut les ingénieurs et les techniciens. Cependant, l'un d'entre vous a dit que c'est précisément sur ce groupe-là que portait votre enquête. En 1978, vous avez dit que vos enquêtes portaient dans une proportion de 20 p. 100 sur les groupes techniques et professionnels. A mon avis, étant donné ce que nous avons entendu ici, c'est précisément sur ces secteurs là que vous devriez concentrer vos efforts, obtenir plus de renseignements.

**M. Holmes:** Monsieur le président, nous sommes entièrement d'accord avec M. Orlikow à cet égard. Malheureusement, nous faisons face à une situation qui fait que nous devons réduire nos efforts d'un quart. Ce que nous aurions dû faire, ce que nous devrions faire, c'est dépenser en fait un quart ou un demi-million de dollars de plus dans ce secteur précisément. On nous a demandé de réduire de \$750,000, si bien que nous ne pouvons pas donner à ce secteur toute l'attention qu'il mérite. En fait, il s'est agi de choisir entre nos programmes fondamentaux, nos programmes d'enseignement et d'inscriptions et financier des programmes d'information ou

## [Texte]

get back into this but on a basis which is perhaps less ad hoc than had developed during the seventies. In fact we are looking, Mr. Chairman, frankly to your committee to give us some advice on the kind of statistics, the kind of data that would be most useful in this area. It is, as the members noted, a very key area.

I would now like to comment on the previous question from Mr. Orlikow. The importance we think of the job market reality of publication is that we do attempt to address certain areas of demand and supply and we do this by using demographic information. For example, one can pretty well predict the over-all demand for teachers—six years, ten years from now. What you cannot predict very accurately are the flows in and out from teachers leaving the system and coming back into the system. So there are these problems.

• 1015

There is the more basic problem of the fact that when you get information that there is a shortage, and engineers is a classic example as I am sure you have heard time and again, that information then filters by a very inefficient system at the moment through to the high school graduate and the word goes round that they are looking for engineers. By the time they have acted upon that and gone through the training system and have come out the other end, if the grapevine has been very active you then get a glut of engineers at that particular time. In any event, it takes, because of the training period, anything up to five or six years to meet that particular shortage, so we do tend to get a boom and a bust situation in this.

Our hope is that we are able to repeat the kind of job market reality publication fairly frequently over the eighties and nineties so we can at least get a series of snapshots of what is happening and thus be able to meet Mr. Orlikow's suggestion rather more accurately than we have been able to.

**Le président:** Maintenant, monsieur Marceau, député de Jonquière.

**M. Marceau:** Merci, monsieur le président.

Je voudrais demander à M. Salley si je dois conclure qu'il est impossible d'établir des statistiques sur les perspectives d'emploi à long terme? Autrement dit, le problème que nous avons c'est que les jeunes nous disent qu'ils ne savent pas à l'avance, disons sur une période de quatre ou cinq ans, quelles sont les perspectives d'emploi. Est-ce que je dois comprendre qu'on ne peut pas compter sur Statistique Canada pour effectuer cette évaluation qui pourrait être utile aux jeunes pour leur avenir?

**M. Salley:** Je pense qu'avec des techniques purement statistiques, cela est possible et pour deux raisons: D'abord la façon dont les emplois sont répartis, soit par profession, pas industrie, tout cela représente d'énormes problèmes. Si on veut le faire de façon globale c'est un problème de collecte de données tout simplement.

Deuxièmement, les perspectives d'approvisionnement des demandes dépendent des salaires qui seront offerts dans la

## [Traduction]

de sacrifier cette composante. Nous voudrions bien pouvoir revenir à ce secteur et lui accorder une attention plus soutenue qu'au cours des années 70. Monsieur le président, nous attendons des membres du comité des conseils sur le genre de statistiques, le genre de données qui seraient le plus utiles dans ce secteur. Comme l'ont dit les membres du comité, il s'agit d'un secteur capital.

Je voudrais revenir à une question qu'a posée M. Orlikow tout à l'heure. Pour ce qui est du marché du travail et des données que nous publions à ce sujet, il s'agit de déterminer quelle est la demande et l'offre, et nous le faisons à partir des renseignements démographiques. Par exemple, on peut prévoir qu'il y aura une demande générale au niveau des enseignants d'ici six ou dix ans. Ce que nous ne pouvons pas prévoir précisément, c'est le nombre d'enseignants qui vont quitter le métier, s'y intégrer ou y revenir. Voilà le genre de problèmes auxquels nous nous heurtons.

Il existe un problème encore plus fondamental qui est le suivant: on apprend qu'il y a une pénurie dans un domaine donné et ce renseignement, transmis par un système qui est en ce moment très inefficace, finit par atteindre le diplômé de l'école secondaire. L'exemple classique est celui des ingénieurs. Si les étudiants réagissent en conséquence et suivent un cours de génie, à la fin, on constatera que le téléphone arabe à très bien marché et qu'il existe un surplus d'ingénieurs. A cause de la période de temps nécessaire à la formation, il faut compter jusqu'à cinq ou six ans pour satisfaire une pénurie donnée, donc on a tendance à avoir soit trop d'ingénieurs, soit pas assez.

Nous espérons publier assez fréquemment des documents sur le marché du travail dans les années 80 et 90 afin d'avoir au moins une bonne idée de la situation et ainsi répondre à la suggestion de M. Orlikow de façon plus précise que nous avons pu le faire jusqu'ici.

**The Chairman:** The next questioner is Mr. Marceau, member of Parliament for Jonquière.

**Mr. Marceau:** Thank you, Mr. Chairman.

I would like to ask Mr. Salley whether one must conclude that it is impossible to establish statistics on long-term employment opportunities. Our problem is that young people tell us that they do not know far enough in advance, say, four or five years what employment opportunities will be. Am I to conclude that we cannot rely on Statistics Canada to make this type of study which would be useful to young people in planning their future?

**Mr. Salley:** Using purely statistical techniques, this is impossible for two reasons: first, it is very difficult to measure how jobs are distributed by occupation and by industry. If we want to do a comprehensive study, the problem is one of data collection.

Second, opportunities for meeting demands depend on the salaries that will be available in the occupation and industry in



## [Text]

profession et dans l'industrie en question. Alors, on doit faire une projection des taux de salaires, des perspectives et des demandes d'emploi. Évidemment, ces trois choses ont une interaction qui affectera les résultats de ces projections.

J'ai concentré mes commentaires sur les perspectives de demandes. Et comme M. Holmes vient de le dire, pour ce qui est de l'éducation, c'est assez facile de prévoir le nombre de professeurs qu'il faudra dans cinq ou dix ans. Dans ce cas-là, il s'agit plutôt du nombre de personnes qui sortent des universités, qui occupent telle profession ou qui changent de profession; ceci dépend du taux de rémunération et d'autres choses.

Pour d'autres professions, le problème c'est plutôt de prévoir la demande. Par exemple, si on parle de l'informatique, l'avenir de l'informatique comme tel est difficile à prévoir à ce moment-ci. Cela va certainement changer de façon dramatique dans les dix ans à venir. Et relier cela à des professions définies en termes de formation serait très difficile.

**M. Holmes:** Puis-je ajouter quelque chose, monsieur le président.

**Le président:** Oui.

**M. Holmes:** Pour poursuivre sur le même sujet, j'ai écouté la semaine dernière un discours du vice-président de *Data Corporation*. Il a mentionné que des emplois ont été créés pendant les dix dernières années, et cela est appelé à s'accroître dans les années à venir, surtout en informatique, effectivement et sous n'importe quelle forme, par exemple les banques. Les banques ne sont pas seulement des maisons qui manipulent de l'argent, mais des maisons d'information. On ne voit pas de croissance, par exemple, dans les restaurants, dans les services communautaires, dans les motels. C'est plutôt dans le domaine de l'informatique. Nous avons dans le moment une véritable explosion d'informatique qui va bouleverser bien des choses pendant beaucoup d'années. Quand on est dans une telle période, il semble, monsieur le président, que tous les 10 ans, quelque chose qui arrive, cela peut-être la pilule de l'année 1960, la crise de l'énergie de l'année 1970, qui bouleverse toutes les prédictions.

• 1020

Il y a autre chose. Nous, à Statistique Canada, nous faisons des projections plutôt que des prédictions. J'ai des collègues très expérimentés là-dedans. Cependant, si par exemple, on fait de très bonnes projections et si on les vend aux politiciens, à ceux qui vont faire les politiques, cela peut effectivement bouleverser la prédiction elle-même, parce que si la prédiction est bonne, on va réagir, on va faire quelque chose. Par exemple, Mr. Zsigmond, mon collègue, ne travaille pas seulement dans le domaine de l'éducation. Sa section de projections a fait une projection pour jusqu'en l'an 2,031, je crois, sur la demande pour les services hospitaliers: quelle sera la situation dans les hôpitaux? Évidemment, la population vieillit en ce moment. On sait très bien que c'est le cas. Cela peut changer d'ici 10 ans, mais dans le moment, on sait très bien que la demande dans les hôpitaux sera très grande d'ici 30 ou 40 ans avec cette affaire du *baby boom*. Cependant, si vous, vous décidez qu'au lieu de soigner les vieillards dans les hôpitaux comme c'est le cas aujourd'hui, vous allez inventer tout un

## [Translation]

question. So, we have to project salary rates, and employment supply and demand. Of course, these three factors interact and this affects the results of the projections.

My comments have focused on forecasting demand. As Mr. Holmes just said, it is relatively easy to predict how many teachers will be needed in five or ten years. In this case, we merely look at the number of people leaving universities who go into teaching or who leave teaching. It depends on salary and other factors.

In the case of other occupations, the problem is to anticipate the demand. For example, it is very difficult to predict the future of computer science at the present time. There will certainly be a dramatic change in the next 10 years and it is very difficult to link this with particular jobs requiring specific training.

**Mr. Holmes:** May I add something, Mr. Chairman.

**The Chairman:** Yes.

**Mr. Holmes:** On the same point, last week I heard a speech by the Vice-President of *Data Corporation*. He mentioned that a great many jobs had been created in the past 10 years and that this trend will continue in the years ahead, particularly in computer science, and other related fields, such as banks. Banks are not merely companies engaged in handling money, they are also involved in handling information. No growth is foreseen for example in industry such as restaurants, community services and motels. Computer science is the place. There is a veritable explosion in the computer field at the present time which will have a dramatic effect on a number of things over many years. It seems, Mr. Chairman, that something of this sort happens every 10 years: there was the pill in 1960 and the energy crisis in 1970 which upset all our predictions.

There is another point to be made. At Statistics Canada, we make projections rather than predictions. I have some colleagues who are very experienced in this field. However, if we make very good projections and sell them to politicians, to those who make the policy, this in itself can have an impact on the prediction, because if the prediction is good, the politicians will react. For example, Mr. Zsigmond, a colleague of mine, does not work just in the area of education. The projections section has, in fact, projected the demand for hospital services to the year 2031. Of course, we know that the population is aging at the present time. The situation may change in 10 years, but at the present time we know that the demand for hospital care will be very high in 30 or 40 years because of the aging baby boom. However, if it is decided that there should be a new home care system for older people rather than caring for them in hospitals as is done today, the situation could change drastically. Yet, this does not mean that the projection itself is inaccurate.

## [Texte]

nouveau système de soins à la maison, cela va tout bouleverser. Cela ne veut cependant pas dire que la projection comme telle n'est pas bonne.

Alors, on peut projeter assez facilement, mais ensuite, il faut ajouter et cela devient très subjectif. Il faut ajouter des retouches et dire: oui, mais si cela arrive. Est-ce que cela va arriver ou non?

On peut faire des choses, peut-être un peu avec l'inspiration de ce comité-ci. On est même en train de discuter dans le moment, à Statistique Canada de la possibilité non pas d'une division de main-d'œuvre comme telle, mais certes, d'une concentration plus serrée que dans le passé pour mettre ensemble nos efforts dans des domaines spécialisés de Statistique Canada pour voir si l'on ne pourrait pas répondre aux questions du président de votre comité.

**M. Marceau:** Avant de poser ma deuxième question, je voudrais faire un commentaire. En 1968, j'avais rencontré plusieurs personnes de Statistique Canada et je me souviens qu'à ce moment-là, aucun d'eux n'avait répondu en français à mes questions. Je tiens à dire que c'est une évolution très intéressante qui, j'espère, continuera.

**M. Holmes:** Ce n'est pas trop tôt, n'est-ce pas?

**M. Marceau:** Selon vos réponses, on peut toujours compter sur Statistique Canada pour certains renseignements, mais pas pour des prévisions. Si je comprends bien également les réponses que vous avez données et que je voudrais résumer, il n'est pas possible, non plus, d'attendre des industries les renseignements nécessaires pour prévoir les emplois dans l'avenir. Est-ce une constatation qui est exacte? On ne peut pas se fier aux entreprises parce que les entreprises disent: on ne peut pas donner les renseignements, c'est confidentiel et cela peut nous nuire. Est-ce que je peux également aller dans la même direction et dire: pour des prévisions d'avenir sur les emplois, on ne peut pas se fier aux entreprises, d'une façon générale?

**M. Salley:** Ce n'est pas tout à fait exact. Cela dépend en partie des professions dont on parle et de l'horizon chronologique en question. Je crois que les entreprises sont bien capables de prévoir leurs besoins dans certaines professions qui exigent une autre formation. Si on parle d'un horizon de cinq ans, quelque chose comme cela, et des professions qui sont plutôt liées à une industrie particulière... Ce problème du domaine de l'informatique touche presque toutes les industries dans l'économie et il est impossible pour une entreprise particulière de prévoir ce qui va arriver dans toute l'industrie. C'est plutôt un problème qu'il faut attaquer au niveau global.

**M. Marceau:** En effet.

**M. Salley:** Alors, c'est pour cela que je prévois toute une gamme d'instruments d'analyse et de prévision qui seraient différents selon la profession, selon l'industrie, selon la chronologie. Comme je l'ai dit, en Colombie-Britannique il y a un programme qui sera mis en place pour prévoir ce qui est prévisible, en effet, pour ces industries et ces professions en question. Mais cela laisse toute une gamme de problèmes qui ne seront pas réglés de cette façon-là.

## [Traduction]

Therefore, it is relatively easy to make predictions, but it should be remembered that the question subsequently becomes very subjective. We have to do some touching up and consider whether or not a certain situation will occur.

Things can be done, perhaps as a result of this committee's recommendations. At the present time Statistics Canada is studying the possibility of a greater focus on manpower questions, although we are not considering a manpower division as such. The idea is to pool our efforts in a number of specialized fields to see whether we can answer your Chairman's questions.

**Mr. Marceau:** I would like to make a comment before asking my second question. In 1968, I met with a number of Statistics Canada employees and I remember that at the time none of them answered my questions in French. I would like to say that this is a very interesting development and one I hope will continue.

**Mr. Holmes:** It did not happen too soon, did it?

**Mr. Marceau:** I gather from your reply that we can count on Statistics Canada for some information, but not for forecasts. I also gather from your answers, which I would like to summarize, that we cannot expect industry to provide the information required to forecast future employment opportunities. Is that correct? Companies say that they cannot release this type of information because it is confidential and could be harmful to them. Is it true that in general terms we cannot rely on companies to provide forecasts for future employment?

**Mr. Salley:** That is not quite correct. It depends on the occupation and the chronological situation. I think that companies are quite able to forecast their needs in certain areas which require another training. If you are talking about a period of five years, and occupations that are linked to a particular industry—the computer revolution effects virtually all industries and it is impossible for a particular economy to forecast what will happen throughout the industry. The problem must be examined from a broader point of view.

**Mr. Marceau:** Right.

**Mr. Salley:** That is why I think there will be a whole range of analytical and forecasting tools which will vary with the occupation, the industry and the time period in question. As I said, a program will be set up in British Columbia to forecast what can be forecast, in the case of the industries and the occupations in question. However, this leaves a whole range of problems which cannot be settled in that way.



[Text]

• 1025

Alors, si on parle de l'informatique et des emplois qui n'existent pas actuellement, mais qui vont exister dans 20 ans cela demande de l'imagination de la part des planificateurs.

**M. Marceau:** Nous avons vu, par exemple, lors d'un séjour que nous avons fait en Europe, les membres du comité, entre autres en France, un système qui obligeait les entreprises à révéler les emplois disponibles. Autrement dit, lorsqu'il y a un emploi disponible, ils étaient obligés de faire ça.

Ici, pensez-vous que ce système-là pourrait être utile? En se référant à votre expérience générale à Statistique Canada, quand vous forcez les employeurs à vous donner de l'information, est-ce que cette formule-là, en fin de compte, est rentable? Selon votre expérience, est-ce illusoire de penser que, par la force, on va obtenir des résultats et faut-il plutôt procéder par persuasion?

**M. Salley:** Premièrement, je dois dire que si vous parlez de forcer les employeurs à faire quelque chose, il ne faut pas regarder Statistique Canada. Ce n'est pas ce qu'on fait. Plutôt, je crois que vous parlez d'un système administratif qui serait peut-être relié au programme d'Emploi et Immigration, ou à un ministère comme ça, avec l'autorité d'une loi, et des sanctions, je suppose.

**Le président:** Mais vous avez des sanctions dans vos lois aussi?

**M. Salley:** Oui, mais de la façon dont nous travaillons, c'est de la persuasion. Ce n'est pas la même chose. C'est difficile d'utiliser une loi pour vérifier la qualité des informations qu'on a reçues. Les cours ne sont pas la meilleure façon de faire ça.

Je crois que, peut-être, les autres ministères, qui ont des mandats administratifs et des expériences avec les employeurs de ce genre-là, seraient plus capables de répondre. Le seul commentaire que je peux faire, c'est qu'il serait très difficile de vérifier l'efficacité d'une telle loi, d'une telle exigence, parce que les contours de l'information ne sont pas bien définis. Demander à la cour, ou même à un agent d'administration de vérifier si l'entreprise a fait ce qu'il faut, c'est très très difficile.

**M. Marceau:** Les informations que vous demandez aux employeurs, dans quelle mesure ces informations-là sont-elles véridiques, dans quelle proportion? 75 p. 100? Est-ce que vous pouvez faire une évaluation, autrement dit? Les employeurs doivent vous donner des informations. Alors c'est un peu la même chose dans le domaine des emplois. Si on les force à donner... Si vous voulez avoir par comparaison, comment évaluez-vous la véracité des informations que vous obtenez des employeurs, chez Statistique Canada?

**M. Salley:** C'est un point très très important. Je dois souligner que quand on demande de l'information qui tombe naturellement dans le système de comptabilité d'une entreprise, ce n'est pas difficile d'avoir des données très exactes.

Par exemple, les déclarations financières qui sont préparées pour le ministère du Revenu national et aux fins de publicité à la compagnie même. Alors, on demande de l'information qu'ils ont déjà. Ils vont nous donner ce qu'ils ont déjà et il n'y a pas de problème.

[Translation]

Planners must show imagination to anticipate jobs that will exist in 20 years in computer-related fields, but do not exist at the present time.

**Mr. Marceau:** In France, and other countries we visited during our European trip, we saw a system which required companies to reveal information about jobs available. In other words, information had to be provided when a job became available.

Do you think such a system could work here? Based on your general experience of Statistics Canada do you find that it is effective to force employers to give you information? From your experience, do you think it is illusory to think that we can obtain results through force and do you think we should rather use persuasive techniques.

**Mr. Salley:** First of all, Statistics Canada does not force employers to do anything. I think you are referring to an administrative system which could perhaps be linked to the employment and immigration program or to a similar department which has provision for penalties by law.

**The Chairman:** But you have penalties in your act as well, do you not?

**Mr. Salley:** Yes, but we use persuasive techniques. The situation is different. It is difficult to use an act to check the quality of the information received. The courts are not the best way of doing this.

I think that other departments, with administrative mandates and experience of this type with employers, would be more able to play this type of role. The only point I would make is that it would be very difficult to determine the effectiveness of such an act, because the contours of information are not clearly defined. It is extremely difficult to ask a court or even an administrative officer to check whether a company has done what it was supposed to have done.

**Mr. Marceau:** What percentage of the information you request from employers is accurate? Is it 75 per cent? Can you measure this? Employers are required to provide you with information. It is somewhat the same situation as that concerning jobs. If we force them to provide... how does Statistics Canada assess the accuracy of the information obtained from employers?

**Mr. Salley:** That is a very important point. I should make it clear that when we request information that is readily available through the firm's accounting system, it is not difficult to obtain very accurate data.

For example, in the case of the financial statement prepared for the Department of National Revenue and for advertising purposes, we are requesting information that is already available. There is no problem obtaining this type of data.

**[Texte]**

Si on exige d'autres informations, par exemple une enquête mensuelle qui tombe, en effet, sur les dossiers du comportement des employés. Là encore, c'est un système naturel pour l'entreprise; les informations sont déjà là et c'est presque une question de copier.

Mais si on parle par exemple des postes vacants, ce n'est pas une chose qui entre dans le système de comptabilité de l'entreprise. Alors, c'est plus difficile à vérifier si c'est vrai, complet, et tout ça. La même chose s'applique aux questions des professions employées par les entreprises. Il n'y a pas de normes pour la définition de professions dans les entreprises. Alors, une entreprise peut décrire un machiniste de façon complètement différente d'une autre. C'est ça, en partie, notre problème avec l'ancienne enquête auprès des entreprises pour les professions dans l'industrie. Alors cela dépend de la nature de l'information et normalement, les questions intéressantes au point de vue du marché de travail, sont moins naturelles dans le système de comptabilité de l'entreprise que d'autres informations.

• 1030

**M. Holmes:** Monsieur le président, si je peux revenir sur le point qui me revient... La tendance que l'on voit maintenant, surtout aux États, c'est que l'industrie se conduit d'une façon de plus en plus indépendante des gouvernements, mais aussi du système d'enseignement supérieur proprement dit. On a tendance à dépenser de plus en plus. Les prévisions budgétaires pour les États dans le moment, c'est 100 milliards de dollars, pas millions, mais 100 milliards de dollars américains, par année, pour l'entraînement de leurs propres employés au sein de l'industrie. Vous avez par exemple la Data Corporation qui dépense 2.5 milliards de dollars, qui a une université dans l'université pour faire faire de l'entraînement pour satisfaire leurs besoins particuliers. Les grandes corporations sont capables, à cause de leurs ressources, de monter des programmes beaucoup plus efficaces que ce n'est le cas dans les institutions publiques, par exemple. Il y a là l'appui d'un système technologique. On peut monter des cours! Pour citer le type de... Corporation qui a dit: on avait demandé au système de fournir des programmeurs pour l'ordinateur... On a dit oui, mais cela va prendre deux ans! Ah! On ne peut pas attendre deux ans, on va former nos propres maîtres de programme, on peut faire cela dans neuf mois, avec les ressources qu'il nous faut, les enseignants de très haute qualité, un système avec toute la technologie, et on va préparer nous autres... Cela, en ce moment, s'applique surtout aux États. Je crois qu'il est possible d'attirer des Canadiens, des employés des sociétés multinationales, par exemple, aux États, pour leur donner un entraînement.

Pour répondre à votre question, monsieur, ce serait de moins en moins possible de voir quels sont vraiment les besoins des employés, parce qu'ils vont, si la tendance s'accroît, ils vont s'en charger eux-mêmes et ils vont dire cela ne vous concerne pas du tout.

**M. Marceau:** Alors, je pense que vous venez de toucher justement un point essentiel. Si on pense aux multinationales, je pense qu'elles sont capables de se suffire à elles-mêmes; elles

**[Traduction]**

If we are conducting a monthly survey and request information on employees performance files this information is already available and need only be copied.

However, if we request information about vacant positions, this is not something included in the firm's accounting system. In such cases it becomes more difficult to check whether the information is accurate, complete and so on. The same is true of the occupational groups employed by companies. There are no standards for defining occupations in a company. Because, one company may define a machinist in a completely different way from another company. That was part of our problem with the survey we used to conduct of occupations in a particular industry. In other words, it depends on the type of information and generally the questions that are interesting from the point of view of the labour market are not as natural a part of the firm's accounting system as other information.

**Mr. Holmes:** Mr. Chairman, I would like to come back to the point I was making earlier. The trend today, particularly in the United States, is that industry is increasingly independent of government but also of the post-secondary education system. The private sector is spending more and more money—the American budget is \$100 billion not million a year—to train their own employees in industry. For example the Data Corporation spends \$2.5 billion and has a university within the universities to provide training geared to its particular aims. Large corporations have the resources to set up much more efficient programs than those offered in the case of public institutions. Corporations have the support of a technological system. They can set up courses! For examples, Data Corporation said that his company asked for computer programmers... He was told that they would get them in two years. The company decided they could not wait two years and so would train its own programmers in nine months. The company had the necessary resources—high quality instructors the greatest technological facilities, and so it could do its own training. This situation occurs particularly in the United States at the present time. I think it may attract Canadians to the States for training. For example employees from multinational firms.

To answer your question, Mr. Marceau, it will be less and less possible to determine what needs really exist, because if the present trend continues, firms are going to assume responsibility for this themselves and will tell us that it is none of our business.

**Mr. Marceau:** I think you have just touched on a key point. I think the multinationals can look after themselves; they can train their staff and meet their needs. But from the point of



[Text]

sont capables de répondre à leurs besoins. Mais si on veut se placer au niveau de la masse, au niveau de l'ensemble des citoyens, est-ce qu'on ne doit pas conclure d'après vos commentaires, que même si on peut obtenir des prévisions dans certains domaines, dans certains cas, si on veut avoir une politique de base pour assurer aux jeunes de meilleures perspectives d'emploi pour le futur, il y a seulement une solution, c'est celle d'avoir une éducation qui à la base soit plus polyvalente, une éducation axée dans plusieurs directions pour assurer aux jeunes non seulement de la théorie, mais de la pratique, même au niveau de l'école. D'après ce qui se dégage de vos commentaires, ne serait-ce pas la seule solution acceptable pour résoudre le problème du chômage qui est un problème général, et qui nous préoccupe?

**M. Holmes:** Peut-être, avec l'air un peu timide, et je l'ai déjà fait ce matin, je dois dire que nous dépassons un peu la limite de notre expertise effectivement!

**M. Marceau:** Je suis sûr que vous êtes confrontés aussi au problème du chômage. D'après vous la solution devrait-elle être cela? C'est ce qu'on fait, nous autres aussi, nous cherchons.

**M. Holmes:** Oui, oui je parlais tout à fait pour mon compte personnel. Il est essentiel à n'importe quel niveau du système d'éducation, du primaire au postsecondaire, même jusqu'au troisième cycle, de faire une formation accentuée surtout la flexibilité, la possibilité de penser, de réagir, et surtout peut-être d'éliminer la distinction très fautive à mon avis entre la technique et l'intellectuel. Je crois qu'avec les tendances, surtout dans l'informatique, on va très vite maintenant, et il n'y a pas vraiment de différence entre un travail dit manuel et technique, et un travail dit intellectuel. Si on peut faire tomber ces barrières-là, je crois qu'on pourrait s'adapter beaucoup plus facilement aux exigences, et du marché et de la qualité de la vie même pour l'avenir.

• 1035

**Le président:** Monsieur Marceau.

**M. Marceau:** Une dernière question. Vous avez parlé tout à l'heure, je crois que c'est vous, monsieur Holmes, d'une étude sur le bilinguisme, sur ce que cela apportait à quelqu'un qui se cherche de l'emploi. Vous avez dit qu'en 1976, je pense, une étude a été faite sur le bilinguisme, sur les possibilités du bilinguisme comme créateur d'emploi.

**M. Holmes:** Je m'excuse, monsieur le président, je me suis mal exprimé là-dessus. Nous avons une étude continue sur ce qui se passe dans les écoles pour préparer les personnes dans une perspective bilingue. On n'a pas fait d'étude particulière, je m'excuse, sauf pour voir l'expérience des personnes qui sont formées dans une langue ou une autre. Tout simplement, on peut dire que le bilinguisme aide un diplômé à se trouver de l'emploi. Je m'excuse, mais on n'a pas fait d'étude particulière là-dessus.

**M. Marceau:** Et vous concluez que ceux qui sont bilingues ont plus de possibilités d'emploi.

**M. Holmes:** Je crois qu'il n'y a pas de doute là-dessus. Au fédéral, par exemple, il devient de plus en plus essentiel d'être

[Translation]

view of the average citizen, should we not conclude that while we cannot obtain forecasts in certain fields, if we want a basic policy to see that young people have better future employment opportunities, there is only one solution, namely to provide young people with both theoretical and practical training in a number of areas even in the early years? From what you have said does this not seem to be the only acceptable solution for solving the unemployment problem, which is of great concern to us.

**Mr. Holmes:** I must make the point rather timidly, as I have already done this morning that we are going beyond our expertise here!

**Mr. Marceau:** I am sure that you also have to deal with the problem of unemployment. Do you think this could be the solution? We are trying to find the answers too.

**Mr. Holmes:** Yes, I was just giving a personal point of view. It is essential that all levels of the educational system, from elementary school to postsecondary education and even the graduate level, make education flexible and provide an opportunity to think and react to changing conditions. Perhaps the most important thing is to eliminate what I consider the false distinction made between technical and intellectual pursuits. The situation is evolving very quickly now particularly in computer science and there is really no difference between a so-called manual and a so-called intellectual job. If these barriers can be removed, I think we could adapt much more easily to the requirement of the market and even the quality of life in the future.

**The Chairman:** Mr. Marceau.

**Mr. Marceau:** One final question. I believe you referred earlier to a study on bilingualism, Mr. Holmes, and the advantage it provided to people looking for employment. You said that in 1976, I believe, a study was done on the potential of bilingualism in creating jobs.

**Mr. Holmes:** Excuse me, Mr. Chairman. I did not explain that properly. We have an on-going study of the bilingual programs offered in the schools. I apologize for the misunderstanding, but we have no specific studies, except those on the experience of individuals trained in one language or the other. All we can say is that bilingualism helps graduates find jobs. I am sorry, but we have done no specific studies on this.

**Mr. Marceau:** You have found that bilingual individuals have more employment opportunities.

**Mr. Holmes:** I do not think there is any doubt about that. In the federal government, for example, it is becoming increas-

[Texte]

bilingue pour accéder à de hauts postes. Là-encore, c'est un développement que vous allez applaudir, je suppose.

**M. Marceau:** Merci, messieurs.

**The Chairman:** Now we have Mr. Jim Hawkes, member of Parliament from Calgary West and one of the vice-chairmen of the committee.

**Mr. Hawkes:** Thank you, Mr. Chairman. I think there is some advantage sometimes to listening to an hour's worth of questions because it gives you time to think and get your head around what the issues are.

We are sitting on this side of the table and you are sitting on that side of the table and we have about four weeks to write a final report. In that final report we have to make recommendations to Canadian society at large about what it should do to make a better match between its labour force supply and anticipated labour demand in a decade. A lot of the questioning has related to the problems. You have talked a lot about the problems in just measuring the current situation let alone projecting the future situation.

In some sense, I am tempted to conclude that is irrelevant because individuals, business people and policy-makers must act as if they had knowledge of the current situation and the anticipated situation. I think there is always a danger in an organization like yours that there is a sense of scientific precision and unwillingness to proceed in the absence of the precision. But, I say, by default then you leave the system without information and people act as if they had it anyhow and so we are really engaged in an exercise here on this side of the table of deciding how to improve the information systems with some kind of background knowledge of the cost benefit—is it worth improving the situation in terms of what it will cost?

I do not have any sense after the hour of very much coming from that side of the table in the way of advice for us. I am going to set that as the stage and then I am going to move to some questions.

Let us start with the problems in terms of measuring the current situation. You do in the decennial census provide society with an indication of its labour supply by occupational characteristics. That you do and you state in your introduction that there are some problems on the reliability, the accuracy of self-reported information, at this time. But nevertheless, you must have concluded over time that it is better to have it than to not have it.

Let me go to the labour force survey which you do once a month. You do 55,000 households. Do you take information from everybody eligible to be in the labour force, 15 to 65 or whatever, in that household? Are you dealing with 55,000 individuals or more than 55,000 individuals?

**Mr. Petrie:** The survey applies to all members of the household so it amounts to information on about 125,000 people for a month. However, information is usually collected from one member of the household. However, we have about 50 per cent what we call proxy reporting; one half of the information is reported by one member of the household for

[Traduction]

gly essential to be bilingual in order to have access to senior positions. I imagine this is another development that will please you.

**Mr. Marceau:** Thank you, gentlemen.

**Le président:** Je donne maintenant la parole à M. Jim Hawkes, député de Calgary Ouest et l'un des vice-présidents du Comité.

**M. Hawkes:** Merci, monsieur le président. Il est parfois utile d'écouter des questions pendant une heure parce que cela vous donne le temps de bien réfléchir au sujet débattu.

Nous nous retrouvons tous ici et il nous reste environ quatre semaines pour rédiger notre rapport final. Dans ce rapport, nous devons faire des recommandations visant à mieux harmoniser l'offre de la population active et la demande prévue au cours de cette décennie. Bon nombre des questions posés ont abordé les problèmes auxquels nous faisons face. Vous avez beaucoup parlé des problèmes qui se posent dans l'évaluation de la situation actuelle, sans parler des prévisions pour l'avenir.

Je suis presque tenté de conclure que cela n'est pas pertinent parce que les particuliers, les milieux d'affaires et les politiciens doivent prendre des mesures comme s'ils connaissaient bien la situation actuelle et future. Je crois qu'un organisme comme le vôtre préfère ne pas faire ce genre de prévision s'il ne peut le faire avec précision. Mais, d'après moi, vous ne faites que priver la population de renseignements et, de toute façon, les gens prennent des mesures comme s'ils disposaient des renseignements nécessaires; le mandat du comité est donc de voir comment on peut améliorer les systèmes d'information et si une telle amélioration serait rentable.

Je ne crois pas, après vous avoir écouté pendant une heure, que vous nous ayez donné beaucoup de conseils. Voici pour le préambule; je vais maintenant passer aux questions.

Commençons par les problèmes qui se posent dans l'évaluation de la situation actuel. Les résultats du recensement que vous effectuez tous les dix ans donnent à la société une idée de l'offre de la main-d'œuvre selon des caractéristiques professionnelles. Vous avez dit dans votre déclaration qu'en ce moment la fiabilité de ce genre de renseignements est un peu douteuse. Néanmoins, vous estimez certainement qu'il vaut mieux avoir ces renseignements que de ne pas en avoir du tout.

Je vais maintenant passer à l'enquête mensuelle sur la population active. L'enquête porte sur 55,000 ménages. Recueillez-vous des données sur chaque membre du ménage, âgé de 15 à 65 ans, qui pourrait faire partie de la population active? S'agit-il de 55,000 particuliers ou de plus de 55,000?

**M. Petrie:** L'enquête porte sur tout les membres du ménage, donc nous recueillons des données sur environ 125,000 particuliers par mois. Cependant, on recueille en général les données auprès d'un membre du ménage. Toutefois, 50 p. 100 des renseignements sont obtenus par procuration, comme nous



[Text]

the other member, but it applies specifically to about 125,000 individuals.

• 1040

**Mr. Hawkes:** Thank you.

So that is a little better than 1 per cent of the labour force; it is somewhere very close to 1 per cent of the labour force.

**Mr. Petrie:** Roughly, yes.

**Mr. Hawkes:** Okay. Now, how often does your sample change?

**Mr. Petrie:** The sample is changed to the tune of one-sixth per month.

**The Chairman:** Did you say one-sixth?

**Mr. Petrie:** One-sixth per month, yes. The households which are selected for the sample remain in the sample for six consecutive months, but each month we eliminate one-sixth and select a new one-sixth.

**Mr. Hawkes:** Okay. So you are measuring 2 per cent of the labour force in a 12-month period?

**Mr. Petrie:** Approximately, yes.

**Mr. Hawkes:** In a 10-year period, 10 per cent.

**Mr. Petrie:** Yes.

**Mr. Hawkes:** Okay. Now, if you were to take your decennial census occupational question and put it on your labour force each month, there would be difficulty in reporting monthly because of the error problem and the smallness of the sample. But what if you accumulate over two years or three years or five years? How good a measure would that provide for our society of the labour supply? Would it be at least as good as the census?

**Mr. Petrie:** I think not, again partly because of the sampling problem but partly because in that case, if you accumulate it for 10 years, it would tell you the average for the decade, whereas the census provides a snapshot at a point in time as does our monthly survey. We do accumulate the data from the labour force survey and publish annual averages, and we publish the series of annual averages. So, for some characteristics—employment, occupation, and so on—we can provide better estimates for a given area or for a given occupation by accumulating the data, as you suggest, and publishing on an annual average basis. So more information is available for an area or a sector of the economy, using the annual average data, than is the case for any given month. The same data could be accumulated for a longer period but, because it applies to a different reference period, it loses some of its utility.

**Mr. Hawkes:** The other possibility that I see in what I am suggesting is that you get trend data over the decade, confirmed by... Okay?

**Mr. Petrie:** That is correct. Trend data, in fact, is the most important feature of the monthly survey data. It does provide an indication of trends over time. The indications of change are perhaps more useful than the estimate of a particular level, given the sampling variability attached to that estimate. The trend data are particularly important and that is one of the

[Translation]

disons, c'est-à-dire qu'un membre du ménage répond pour un autre mais cela concerne environ 125,000 personnes.

**M. Hawkes:** Merci.

Donc, pratiquement 1 p. 100 de la population active.

**M. Petrie:** Oui.

**M. Hawkes:** Très bien. A quel rythme changez-vous votre échantillon?

**M. Petrie:** Un sixième de l'échantillon est changé chaque mois.

**Le président:** Vous avez dit un sixième?

**M. Petrie:** Un sixième par mois, oui. Les ménages choisis font partie de l'échantillon pendant six mois consécutifs, mais chaque mois, nous en remplaçons le sixième.

**M. Hawkes:** Très bien. Donc, sur une période de douze mois, vous mesurez 2 p. 100 de la population active?

**M. Petrie:** Oui, environ.

**M. Hawkes:** Sur 10 ans, 10 p. 100.

**M. Petrie:** Oui.

**M. Hawkes:** Très bien. Donc, si vous posiez la question du recensement décennal sur l'occupation lors de cette enquête mensuelle, cela poserait quelques difficultés à cause de la marge d'erreur et de l'échantillonnage limité. Toutefois, vous pourriez cumuler 2, 3 ou 5 ans. Quelle serait la valeur d'une telle mesure de la main-d'œuvre? Serait-elle aussi bonne que celle du recensement?

**M. Petrie:** Non, encore une fois à cause du problème de l'échantillonnage, mais aussi parce que dans ce cas, si l'on cumule sur 10 ans, on obtient une moyenne pour la décennie, alors que le recensement fournit un instantané à un moment donné, comme d'ailleurs notre enquête mensuelle. Nous accumulons en effet les données de l'enquête sur la population active et publions les moyennes annuelles. Donc, pour certains éléments—l'emploi, l'occupation etc.—nous pouvons produire de meilleures évaluations pour une région ou une occupation données en cumulant les données, comme vous le disiez, et en publiant une moyenne annuelle. Plus de renseignements sont ainsi disponibles sur un secteur en particulier de l'économie. Les mêmes données pourraient être cumulées sur un plus longue période, mais elles perdraient alors de leur utilité étant donné qu'il s'agirait d'une période de référence différente.

**M. Hawkes:** Par ailleurs, vous pourriez ainsi dégager une tendance pour la décennie, qui serait confirmée par...

**M. Petrie:** C'est exact. En fait, les données sur la tendance sont l'aspect le plus important de l'enquête mensuelle. Les renseignements sur les tendances sont peut-être plus utiles que l'évaluation à un niveau particulier étant donné que l'échantillonnage varie. Les données relatives à la tendance sont tout particulièrement importantes et sont l'un des principaux

**Texte]**

prime features of the monthly labour force survey and of the annual averages. If you look at our publication, which provides the annual average data from the labour force survey, it does provide annual averages, going back to 1966 or 1971, depending on the series, and the trends can be observed. The trends, in many cases, are quite clear. There is a great deal of information there based on that survey and other sources as well.

So, harking back to your opening comments, a point that I think we would make is that there is a great deal of good information which does exist. In our view it would probably be wrong to conclude that solutions to any current problems with respect to policy making are to be found in instituting a whole lot of new surveys or a whole lot of additional data collection in areas which seem to be missing, but we do not have the impression that we could provide a great deal of additional useful information by mounting a whole lot of new surveys in the years ahead. There are some exceptions to that, I think, but, as a general conclusion, the idea of a massive increase in data collection would not be the right choice to solve some of the policy questions.

• 1045

**Mr. Holmes:** I think one exception is on the educational side. I could come back to that, or Dr. Zsigmond could come back to that one, when you are finished your questions, sir.

**Mr. Hawkes:** I just want to stay on the labour force survey for a minute. How much in terms of response time would be involved in adding the occupational question?

**Mr. Petrie:** We do, at the present time, include industry occupation on the labour force survey. That information is collected now each month and published.

**Mr. Hawkes:** It is the same as the quinquennial census question?

**Mr. Petrie:** It is basically the same information. Because the census is a self-enumeration document and the labour force survey is conducted by an interviewer, the format and wording vary slightly, but it is identical information in concept and ...

**Mr. Hawkes:** Can you tell us today then an approximation of the number of people who are carpenters in Canada, or plumbers or ...

**Mr. Petrie:** No, when you speak of that level of detail that is where we cannot, using the monthly survey, provide the detailed information. We publish the number of construction workers each month, and we can break down that number of construction workers into somewhat finer detail—in fact we are starting very soon more detailed coding of the application-industry data which we will then cumulate as you suggest to provide more measures at a greater level of detail—but it cannot get down to the level of particular professions or trades, particularly those professions where the numbers are quite small. We simply do not have the sample size, nor realistically

**[Traduction]**

aspects de l'enquête mensuelle sur la population active et des moyennes annuelles. Notre publication présente des moyennes annuelles, qui remontent à 1970 ou 1971, selon les séries, et l'on peut en dégager des tendances. Dans bien des cas, elles sont très claires. On peut donc tirer de nombreux renseignements de cette enquête, et d'ailleurs d'autres sources également.

Par conséquent, pour en revenir à vos observations, nous dirions qu'il existe un grand nombre de données valables. À notre avis, on aurait probablement tort de croire qu'on pourra résoudre les problèmes que pose actuellement l'élaboration des politiques en mettant sur pied toutes sortes d'enquêtes nouvelles dans des domaines qui semblent avoir été oubliés. Nous n'avons pas l'impression qu'on pourrait produire beaucoup de renseignements utiles en instituant toutes sortes de nouvelles enquêtes dans les années à venir. Il existe je crois quelques exceptions, mais en guise de conclusion, je dirais que l'idée d'une augmentation massive des activités d'acquisition de données ne représenterait pas la meilleure solution pour résoudre certaines questions de politique.

**M. Holmes:** Il y a je crois une exception, et c'est le domaine de l'instruction publique. Je pourrais y revenir, à moins que M. Zsigmond ne s'en charge, lorsque vous en aurez terminé avec vos questions.

**M. Hawkes:** J'aimerais poursuivre pendant quelques instants encore sur le sujet du relevé de la population active. Combien de temps faudrait-il ajouter au processus si l'on incluait dans le questionnaire le domaine du secteur d'occupation?

**M. Petrie:** Nous le faisons déjà pour les secteurs d'occupation industrielle à propos desquels les données sont recueillies et publiées chaque mois.

**M. Hawkes:** La question est la même que celle du recensement quinquennal?

**M. Petrie:** Essentiellement, oui. Compte tenu du fait que le recensement est un document que chacun remplit seul, par opposition au relevé de la population active qui est établi avec l'aide d'un enquêteur, le texte et la présentation varient quelque peu, même si le concept est essentiellement le même ...

**M. Hawkes:** Pourriez-vous nous donner à brûle-pourpoint le nombre approximatif de menuisiers ou de plombiers au Canada?

**M. Petrie:** Non, pas à ce niveau de détail, pas à partir du relevé mensuel. Nous publions chaque mois le nombre de travailleurs dans le secteur de la construction et nous pouvons subdiviser ce chiffre en sous-catégories plus détaillées ... et ceci soit dit en passant, nous allons sous peu commencer à coder de façon plus fine les données industrielles afin de pouvoir les calculer un peu comme vous le suggérez pour obtenir des mesures quantitatives plus détaillées ... mais il me serait impossible pour l'instant de détailler tous les métiers qui, en fin de compte, ne regroupent qu'un petit nombre de gens. Nous ne disposons pas d'un échantillonnage suffisant, et il



## [Text]

could we expand the survey to get a big enough sample size to do that.

**Mr. Hawkes:** If you go away from here today and you have thoughts in the next two or three days about some things you could add to that without increasing significantly costs and the respondent time, then that would be helpful. However, it seems to me that 55,000 households a month is the basic data gathering mechanism on the supply side of labour.

**Mr. Petrie:** It is the most widely used. We do have information, of course, derived from our establishment surveys on the number of employees and the information from that source is more detailed in terms of its occupational breakdown because there we are collecting from the employers, the actual numbers of employees of various kinds. So there are more detailed employment data that are available to go along with the data from the household survey. It has other limitations, but it has other strengths in terms of its utility. So the total amount of information on employment is considerably greater than that which is provided by the labour force survey itself.

**Mr. Hawkes:** After one year of hearings, the lack of knowledge of the stock is really a problem in terms of trying to decide what to do, in terms of investing in institutions or carrots for industry or whatever. We spent eight and a half hours with Alsands and their manpower planners last week for one mega project, and by God there is a problem. If these people exist in Canada, then is it a mobility problem where you should by public policy be encouraging people to move to where the work is? If you did that and did it successfully, would it resolve the problem, or do they simply not exist, relative to what is going to happen?

**Mr. Salley:** Mr. Chairman, may I add to that? I presume the case you are speaking of, involves highly skilled labour, rather than unskilled labour, am I right? The Department of Labour has a survey of wage rates by occupation which is conducted once a year and which does, I believe, produce some estimates of the number of employees by occupation. They concentrate on those occupations which can be identified with some degree of certainty. There are many occupations like supervisor, manager, foreman, and so on which are almost meaningless terms and cannot be generalized, but if you look at a skilled trade which requires certification, let us say, the stock of people in those occupations can be measured, and the Department of Labour survey does some of that. The pilot project in British Columbia I have spoken of a number of times is aimed at the same sort of consideration: that some occupations are much easier to define and quantify than others; and by and large, I think it is true that those are the occupations in which there is most interest, there is most need to know the stock and to plan for the future.

## [Translation]

serait peu réaliste d'élargir le relevé de manière à pouvoir y arriver.

**M. Hawkes:** Si, en nous quittant aujourd'hui, vous avez dans deux ou trois jours quelques idées quant à ce que vous pourriez ajouter sans trop grever le budget et sans mettre trop à contribution vos répondants, cela pourrait être utile. Quoiqu'il en soit, il me semble que le chiffre de 55,000 ménages par mois représente le dispositif d'échantillonnage minimum au niveau de la main-d'œuvre disponible.

**M. Petrie:** C'est la base la plus utilisée. Nous dérivons bien entendu certaines données de nos relevés d'entreprises... notamment en ce qui concerne le nombre d'employés... et il s'agit en l'occurrence d'une donnée plus fine au niveau de la ventilation par secteur d'occupation étant donné que les employeurs nous communiquent le nombre réel de leurs employés dans les diverses catégories. Nous avons dès lors des données sur l'emploi plus détaillées qui viennent s'ajouter aux données dérivées du relevé des ménages. Cette base statistique présente d'autres limitations, mais également d'autres avantages en ce qui concerne son utilité. Par conséquent, l'ensemble des données sur l'emploi transcende très nettement celles que nous obtenons grâce aux relevés de la population active.

**M. Hawkes:** Cela fait un an que nous tenons des audiences et l'imperfection de nos connaissances d'ensemble représente un problème bien réel lorsqu'il s'agit de décider d'une orientation, de décider comment investir dans les établissements ou encore quelles carottes jeter à l'industrie. La semaine dernière nous avons passé 8 heures et demie avec les représentants d'Alsands et leurs spécialistes en planification d'effectifs pour un seul méga-projet, et il est certain qu'il y a là un problème. S'il y a bien de la main-d'œuvre au Canada, à ce moment-là n'est-il pas vrai que nous avons un problème de mobilité et qu'il faudrait encourager les gens à se déplacer vers les régions d'emploi grâce à des politiques gouvernementales? Si on arrive à le faire, est-ce que le problème serait résolu, à moins que cette main-d'œuvre n'existe tout simplement pas au niveau de l'évolution future?

**M. Salley:** J'aimerais ajouter quelques mots à ce sujet monsieur le président. Je suppose que l'exemple que vous mentionnez porte sur une main-d'œuvre très qualifiée par opposition à une main-d'œuvre non qualifiée, n'est-ce pas? Le ministère du Travail fait un relevé annuel des taux de rémunération par secteur d'occupation, ce qui produit je crois, certaines données estimatives sur le nombre d'employés par secteur. Travail Canada s'intéresse surtout aux secteurs d'occupation bien circonscrits. En effet, de nombreux emplois comme surveillant, gestionnaire ou contremaître par exemple, sont représentés par des termes assez creux et impossible à généraliser, mais, au niveau des métiers spécialisés qui exigent, mettons une accréditation, le réservoir de main-d'œuvre de ces secteurs est quantifiable, et c'est justement l'objet du relevé du ministère du Travail. Le projet-pilote réalisé en Colombie-Britannique et dont j'ai parlé plusieurs fois vise essentiellement le même but; certains secteurs d'occupation sont beaucoup plus faciles à définir et à quantifier que d'autres et, en règle générale, il est exact à mon sens de dire que ce sont justement les secteurs qui suscitent le plus d'intérêt et pour lesquels il est

[Texte]

So while we have been saying it is very difficult to make comprehensive measures of the stock of people in all occupations, I would not like you to go away thinking the job cannot be done at all. I think for those skilled trades where the employers all understand the same thing by the term that is used, the people in those occupations can be measured and quantified. That really calls for a selective approach to the problem; not attempting, for example, to measure the number of people engaged in the social sciences in Canada, which would be a very difficult thing to do, and probably not a very helpful thing to do, but concentrating rather on those trades which require apprenticeship or certification and some form of very well defined preparation.

**Mr. Hawkes:** Really, from a public policy perspective, those are the things you can do something about, and those are the things you have to plan to do something about. Therefore the two things can come together. Okay.

Current demand was measured by your vacancy survey. Am I correct, in the information which has been given to me, that that job vacancy survey, with all its imperfections, is still something that provincial governments for the most part want, at least those which are the largest in the country? Is there an essential conflict between the priorities of the federal government and those of the provincial governments on that job vacancy survey? Is that something—you have talked about a conference that is happening. When you go to that conference, is that one of the conflicts which emerges year after year—that you are not doing something and they want you doing something?

**Mr. Salley:** From my own experience at about three of those conferences so far, I would have to say there is much more concern—and now I am talking not about provincial governments but of course about officials representing labour departments and manpower-type agencies—there is much more concern about the loss of occupational employment statistics, if indeed there is a loss, than there is about the loss of the job vacancy survey. Just judging the reaction we had, there was much more federal concern about that than there was provincial concern. The provinces have not been leaders in protesting that decision.

**The Chairman:** When you say federal concern, do you mean at the official level or at the level of members of Parliament in the federal Parliament?

**Mr. Salley:** Both. I guess more concern on the part of people such as Mr. Orlikow, perhaps, than at the official level.

**The Chairman:** There were a lot of questions in the House over the years.

[Traduction]

le plus important de pouvoir disposer de données précises et de pouvoir planifier pour l'avenir.

• 1050

Par conséquent, même si nous disons qu'il est extrêmement difficile de mesurer de façon précise les réservoirs de main-d'œuvre dans tous les secteurs d'occupation, je ne voudrais pas vous donner l'impression que c'est une tâche irréalisable. A mon sens, pour tous les métiers spécialisés pour lesquels les employeurs utilisent un qualificatif donné dans la même acceptation, la main-d'œuvre qui peut y être rattachée peut également être mesurée et identifiée. Évidemment, ce problème exige une optique sélective: il ne faut par exemple pas essayer de calculer le nombre de gens qui travaillent au Canada dans le secteur des sciences sociales, car ce serait extrêmement difficile à faire et le résultat serait probablement d'une utilité douteuse; il faut au contraire insister sur les métiers qui exigent un apprentissage ou une accréditation ainsi qu'une certaine préparation définie par des paramètres très rigoureux.

**M. Hawkes:** Quoi qu'il en soit, du point de vue de la politique gouvernementale, il est évident que vous pouvez faire quelque chose en ce domaine, et ce sont justement là les secteurs pour lesquels vous devez planifier. Par conséquent, ces deux éléments peuvent trouver un point de tangence. D'accord.

Votre relevé des emplois disponibles vous permet de mesurer la demande ponctuelle. D'après les renseignements qui m'ont été fournis, puis-je conclure que ce relevé, tout imparfait qu'il soit, reste extrêmement précieux surtout pour les gouvernements provinciaux, du moins pour les plus importants? Y aurait-il ici contradictions entre les priorités du gouvernement fédéral et celles des gouvernements provinciaux au niveau du relevé des emplois disponibles? En avez-vous par exemple parlé à la conférence que vous avez mentionnée? Lorsque vous assistez à cette conférence, s'agit-il là de l'une des contradictions qui se répètent d'une année à l'autre, en ce sens que vous vous concentrez sur certains domaines, alors que les gouvernements provinciaux préféreraient que vous insistiez plutôt sur d'autres?

**M. Salley:** J'ai l'expérience d'environ trois de ces conférences, et je pourrais donc dire—je ne parle pas des gouvernements provinciaux et, bien entendu, des fonctionnaires qui représentent le ministère du Travail et les organismes à vocation homologue—qu'on se soucie bien davantage d'une disparition éventuelle des statistiques sur l'emploi par secteur d'occupation, le cas échéant, que de la disparition du relevé des emplois disponibles. A en juger d'après la réaction que nous avons enregistrée, le fédéral s'en inquiète bien plus que les provinces. Les provinces n'ont jamais été à la tête d'un mouvement de revendication lorsque la décision a été prise.

**Le président:** Lorsque vous parlez du fédéral, s'agit-il des fonctionnaires ou plutôt des députés du Parlement fédéral?

**M. Salley:** Des deux. Je pense que des gens comme M. Orlikow manifestent sans doute plus d'inquiétude que les fonctionnaires.

**Le président:** Il y a eu énormément de questions posées à la Chambre à ce sujet au cours des dernières années.



## [Text]

**Mr. Hawkes:** We have had testimony from provincial people, behind closed doors, of the kind of comment I made, that it was a unilateral, in a sense, federal decision to drop that part and they wish it or some equivalent of it were back. Having attended a lot of conferences, people walk away with a different perception of what happened.

• 1055

**Mr. Petrie:** I might make a comment there. There is probably universal agreement that the information on job vacancies would be very helpful. I think the information provided by the job vacancy survey, as it existed, did not meet that requirement.

**Mr. Hawkes:** There is where the distinction is.

**Mr. Petrie:** Yes.

**Mr. Hawkes:** In the absence of a federal initiative to provide vacancy data, I get the sense that provincial governments are going into that void and doing it for themselves, as best they can. Would that be correct?

**Mr. Salley:** My impression is that provincial governments are not so much launching job vacancy survey type projects of their own as getting into rather intensive interview type work with employer groups—specific employer groups, trade associations—which so far, I guess, are mostly directed towards specific problems that they feel strongly about. Of course these problems that they feel strongly about. Of course these problems might differ between provinces, and do, they certainly differ between provinces. I get the sense that different provinces are identifying what they expect will be problems that are going to come up—shortages of skills, specifically. They are trying to find out what they can from employers about their expectations and then trying to take steps, through training or education, to do something about it. I have already made it clear that I am not aware of all provincial concerns, but I am not aware of a province that really wants to emulate the job vacancy survey type vehicle.

**Mr. Hawkes:** Okay.

Let us get into forecasting for a minute. At this point, after the year, I would have to conclude that, for the most part, provinces believe if you are going to forecast even four years ahead, let alone ten years ahead, you have to have a relationship with employers of trust, caring—I do not know what sets of words are there—that it is hazardous at best, but your reliability gets better to the degree that the information gatherers are perceived as being trustable and useful—both sides of that. So when I start to think about recommendations regarding forecasting, I am ready to conclude that it must, first of all, be done locally and then aggregated, perhaps regionally,

## [Translation]

**M. Hawkes:** Nous avons entendu à huis clos le témoignage des représentants des provinces et, comme je l'ai dit, l'opinion semble être dans une certaine mesure, qu'il s'est agi d'une décision unilatérale de la part du fédéral d'abandonner cette partie du programme et ils souhaitaient que cette composante soit remise en place sous sa forme initiale ou sous une forme analogue. J'ai assisté à bon nombre de conférences, mais je peux vous dire que les gens y ont toujours leur propre perception de ce qui s'y est produit.

**M. Petrie:** J'aimerais ajouter quelques mots à ce sujet. Je pense que tout le monde est d'accord pour dire que les données sur les emplois disponibles seraient extrêmement précieuses. Toutefois, les données dérivées du relevé tel qu'il était conçu ne suffisaient pas.

**M. Hawkes:** C'est là toute la différence.

**M. Petrie:** En effet.

**M. Hawkes:** A défaut d'une initiative fédérale permettant d'obtenir des données sur les emplois disponibles, j'ai dans l'idée que les gouvernements provinciaux vont eux-mêmes se lancer dans ce domaine et faire quelque chose de leur côté, du mieux qu'ils le pourront. N'ai-je pas raison?

**M. Salley:** J'ai l'impression que les gouvernements provinciaux, plutôt que de s'embarquer de leur propre initiative dans des relevés d'emplois disponibles, préféreront se concentrer sur une formule d'entrevues un peu plus intensives avec des groupes d'employeurs—dans des domaines spécifiques, ou encore avec des associations professionnelles—parce que cette formule serait, à mon sens du moins, orientée plus directement vers les problèmes spécifiques qui les inquiètent le plus. Bien entendu, les problèmes peuvent varier d'une province à l'autre et c'est d'ailleurs indubitablement le cas. Mais j'ai néanmoins l'impression que les provinces sont en train de définir les problèmes qu'elles pressentent, en particulier au niveau des pénuries de main-d'œuvre spécialisée. Elles essaient de découvrir tout ce qu'elles peuvent en s'adressant aux employeurs, en leur demandant leur avis, pour essayer ensuite de prendre des mesures appropriées au niveau de la formation ou de l'instruction publique, pour tenter ainsi de résoudre ces problèmes. Comme je l'ai déjà dit sans ambiguïté, je ne suis pas au fait de tous les secteurs de préoccupations provinciaux, mais je ne connais aucune province qui veuille vraiment reprendre à son compte une formule du genre du relevé des emplois disponibles.

**M. Hawkes:** D'accord.

Consacrions quelques instants aux prévisions. Après une année d'audiences, je devrais conclure que les provinces estiment, pour la plupart, que s'il s'agit de faire des prévisions même sur une période de quatre ans, et laissons de côté les prévisions sur deux ans, il est indispensable d'avoir avec les employeurs des relations basées sur la confiance—je n'ai peut-être pas les mots qu'il faut—qui, au mieux des cas, sont dangereuses, mais qui vous permettent d'obtenir un meilleur degré d'exactitude dans la mesure où ceux qui sont chargés de recueillir les données sont perçus par les répondants comme des personnes tout à fait dignes de confiance. Par conséquent

**[Texte]**

provincially, and, last of all, federally. I guess I am throwing out that thought to see whether you would confirm it or deny it. Do you have a different perception?

**Mr. Salley:** May I, Mr. Chairman? I completely and totally agree with that perception.

I think one of the problems with the job vacancy survey was simply that it was a federal statistical agency asking for information that was not perceived by employers as being directly connected with the solution to some problem they had. It looked like a big statistical machine, which was producing information that somebody, somewhere, might use sometime.

You get a lot more co-operation from employers if you come to them as a person who is looking for a problem, perhaps has the notion of a solution to it, and simply wants to pin down the problem a little more carefully. That, I think, is why the provincial governments are getting into this area, and ought to get into this area, and also why they are doing it on a selective basis. They are not, I do not think, by and large concerned with the supply of university professors, or perhaps doctors or lawyers. They are looking at problems employers feel they have, and are trying to work with the employers to solve them. It is not just a matter of gathering information, it is a matter of identifying a problem and perhaps identifying a solution at the same time.

I totally agree with you that our whole experience in dealing with businesses, on every statistical survey program that we have, is that the more relevant the survey is to the problems that businesses see that they have, the better the co-operation and the better the statistics in the end as well. And that is an argument for doing things locally, selectively and specifically.

• 1100

**Mr. Hawkes:** Thank you. Now, forecasting supply. These have a different order, and on the educational-university matter, you are into that business with what seems to me to be a fair amount of reliability and assurance. If we move down the educational ladder to things like apprenticeship and other kinds of certificated programs, who should be doing that? I do not have the same input out of our year of investigation on the forecasting supply side.

The provinces gave us that other input on the forecasting demand, but what about the forecasting supply? Where are some of the dividing lines there between federal and provincial

**[Traduction]**

lorsque je pense à nos recommandations en matière de prévisions, je suis tout à fait disposé à conclure qu'il faut, avant tout, procéder au niveau local pour ensuite, éventuellement, composer les données au niveau régional, puis provincial et, en fin de compte, au niveau national. En fait, je jette cet argument sur le tapis afin que vous le confirmiez ou l'infirmez. Votre perception est-elle différente de la mienne?

**M. Salley:** Si vous me le permettez, monsieur le président, je dirais que je suis à 100 p. 100 d'accord avec cette façon de voir les choses.

A mon sens, l'un des problèmes du relevé des emplois disponibles vient du fait que c'est un bureau statistique fédéral demandant des renseignements qui, du point de vue des employeurs, n'ont pas vraiment de lien direct avec les problèmes qui sont les leurs. Tout ce dispositif est perçu comme une grosse machine statistique crachant des données que quelqu'un, quelque part, pourrait peut-être utiliser à un moment donné.

Il est possible d'obtenir de la part des employeurs une bien meilleure collaboration si vous allez les voir pour leur parler d'un problème bien réel dont vous avez peut-être une amorce de solution, et si vous leur dites que ce problème, vous voulez le circonscrire. Et c'est justement la raison pour laquelle je pense que les gouvernements provinciaux s'embarquent dans ce domaine, et à juste titre d'ailleurs, et aussi la raison pour laquelle ils procèdent de façon très sélective. Je ne pense pas que les provinces s'inquiètent beaucoup, en règle générale, du nombre de professeurs d'université, de médecins ou d'avocats. Ce qui les intéresse, ce sont les problèmes perçus par les employeurs, et elles essaient à ce moment de collaborer avec ces derniers pour les résoudre. Il ne s'agit pas simplement d'obtenir des données, mais plutôt de circonscrire un problème, voire aussi sa solution.

Je suis tout à fait d'accord avec vous pour dire que tous nos rapports avec le secteur privé, quel que soit le programme de relevés statistiques, déboucheraient sur une meilleure collaboration et sur des statistiques d'une meilleure tenue, par voie de conséquence, si nos relevés étaient davantage axés sur les problèmes perçus par les entreprises interrogées. Et c'est là précisément un argument qui milite en faveur d'une intervention sélective et spécifique au niveau local.

**M. Hawkes:** Je vous remercie. Passons maintenant aux prévisions relatives à l'offre. Elles sont d'un ordre différent; en ce qui concerne les secteurs de l'instruction publique et des universités, il semble que ce soit là un domaine où vous évoluez avec beaucoup d'assurance et d'exactitude. Si nous descendons les échelons jusqu'au niveau de l'apprentissage et des autres programmes débouchant sur un certificat ou sur une accréditation quelconque, qui devrait en être responsable? Notre année d'audiences ne m'en a pas appris autant au sujet des prévisions relatives au marché de l'offre.

Les provinces nous ont renseigné sur l'aspect prévision de la demande, mais qu'en est-il de l'offre? Où se situeraient selon vous les limites de démarcation entre les responsabilités fédé-



## [Text]

responsibility as you see them? Who can do the job best and under what circumstance?

**Mr. Holmes:** Mr. Chairman, for all levels of education it is clear to us in the division that it is our responsibility, given the funds, to provide information on any aspect of the transfer from education to the job market. As you have noted, at the post-secondary level we have some fairly sophisticated information on this, and we have just produced a major survey.

When we get to the vocational-technical though, we are moving into an area which is, in fact, frequently within the control of a particular industry itself. There we have a much lower level of physical contact with the actual training of persons except through federal-provincial training programs. Our measurements are not as good, and, as I noted earlier, one of the reasons that we were forced to cut rather than to improve in this area, was simply because we needed to do a lot more work on the definitions of what we were dealing with. But from the point of view of my division—and certainly I speak for the whole of StatsCan—it is a StatsCan responsibility, one that will be handled by several divisions, but my own division feels a responsibility for that, and feels hurt that we are not in fact responding to those kind of demands right at the moment—certainly not in a satisfactory manner.

**Mr. Hawkes:** Let me try and summarize that in a different way and you can tell me whether I am right or wrong. When it comes to institutional change, something that involves an institution and an awarded certificate by society, by provincial or federal government, you should be in that business in terms of measuring what is happening, and you are in it, and you are reasonably secure at it. But when it comes to the training that goes on in industry, you have, at this point, little relationship, little access to that.

And may I go one step further? Given what we have just said about forecasting demand probably being better off in provincial hands, would it make sense, just in a cost-efficiency way, for them to be forecasting supply out of industry, the training that is done within industry? Would those two things go together? If you were in a provincial manpower department, could you do those two tasks more economically if you were doing both of them?

**Mr. Holmes:** In a fairly local sense, yes, I think the province could handle it better. But the fact is that when you get a boom in a particular province—and the classic example at the moment is Alberta—the mobility of manpower with almost any training is very large, and once you get into that kind of question you are then looking at not a provincial market, you

## [Translation]

rales et les responsabilités provinciales? Qui est le mieux équipé pour faire le meilleur travail et dans quelles circonstances?

**M. Holmes:** Pour tous les niveaux de l'instruction publique, monsieur le président, il me semble évident que, compte tenu de l'aspect financement, c'est à nous qu'il incombe de fournir la base de données nécessaires sur tous les aspects du passage entre le monde de l'instruction publique et le monde du travail. Comme vous avez dû le remarquer, nous disposons pour le postsecondaire de données passablement précises, et nous venons d'ailleurs tout juste de publier un important relevé à ce sujet.

Toutefois, au niveau de l'enseignement professionnel et technique, nous nous embarquons dans un domaine qui, et c'est indéniable, relève souvent de l'un ou l'autre secteur industriel. A ce moment-là, nos contacts que j'appellerai physiques avec le milieu réel de la formation sont beaucoup plus ténus, si ce n'est dans le domaine des programmes de formation fédéraux-provinciaux. Nos données ne sont pas d'aussi bonne qualité et comme je l'ai déjà fait remarquer, l'une des raisons pour lesquelles nous avons dû réduire nos efforts dans ce domaine plutôt que les intensifier est simplement le fait que nous devons commencer par parfaire les définitions des éléments que nous étudions. Toutefois, au niveau de ma division... et je m'exprime ici sans nul doute au nom de Statistique Canada dans l'ensemble... il s'agit bel et bien d'une responsabilité de Statistique Canada, qui sera partagée entre plusieurs divisions mais c'est ma division qui estime en être chargée plus particulièrement et qui souffre d'ailleurs du fait que, pour l'instant nous ne puissions pas répondre à la demande, ou du moins que nous ne puissions pas y répondre de façon satisfaisante.

**M. Hawkes:** Je vais essayer de vous résumer la chose sous une optique différente, et vous me direz si j'ai tort ou raison. Lorsqu'il s'agit d'un changement au niveau de l'établissement, par exemple, d'une part un établissement et d'autre part un certificat décerné par la société, par le gouvernement provincial ou par le gouvernement fédéral, ce serait à vous à mesurer l'événement, et c'est ce que vous faites d'ailleurs avec un degré raisonnable d'exactitude. Toutefois, au niveau de la formation en milieu industriel, vos rapports réels sont bien plus ténus et vous y avez en fait beaucoup moins facilement accès.

J'irais même encore plus loin. Compte tenu de tout ce que nous venons de dire au sujet des prévisions de la demande, qui auraient probablement intérêt à être confiées au provincial, ne serait-il pas rationnel, strictement du point de vue de la rentabilité, que le provincial se charge également des prévisions de l'offre au niveau de l'industrie, au niveau de la formation en milieu industriel? Est-ce que les deux ne pourraient pas correspondre? Un ministère provincial de la main-d'œuvre ne pourrait-il pas entreprendre les deux relevés à meilleur compte que vous?

**M. Holmes:** A une échelle très locale, en effet, je pense que la province pourrait mieux s'en tirer. Il n'en reste pas moins que, lorsqu'une province... et l'Alberta est pour l'instant l'exemple parfait... connaît une expansion radicale, la mobilité de la main-d'œuvre, quel que soit son niveau de formation, est extrêmement élevée et, une fois que vous vous attachez à

**Texte]**

are looking at a regional or a national market. My personal feeling is that we should be in this from a national perspective.

Of course, given that the federal government itself, with the provinces, has a number of quite specific training agreements in these areas, and pays for quite a number of courses to be taken by individuals, the problem comes partly in the length of courses. Most of the vocational and technical training courses are of a shorter length than the credit courses, the degree courses or the diploma courses, and frequently you are dealing with a six-weeks upgrading course, which is very much harder to measure, just from the sheer nature of the thing, than where you have got a more stable population. Again, speaking personally, sir, I think here is an area for close collaboration between the province and Statistics Canada; I think both are needed in it, largely because of the mobility aspects of any type of trained manpower.

• 1105

**Mr. Hawkes:** Okay. I have one last area that I would appreciate some comment on. We invest in the collection of data, but as I said at the beginning, people make choices as if they had data, whether they have it or not. Is there a need for us to make recommendations on the utilization side of the data you do collect to, get it out in the public domain? If we take David Orlikow's example where we go through a boom and bust with nurses, and where we have a surplus which is then followed by a shortage that is a consequence at least partly because of the fact that people make decisions based on current information. A good planner would say they should be making decisions on the basis of the forecast information. Current information is getting out there with, I suggest, a great deal more assurance than forecast information. Out of your experience, is there anything you could say to us which would be sensible for us to recommend, and that would give a higher profile to the decision-makers, whether they be individual students trying to choose what course to go into, or business people, or government people? Is there anything we could recommend that would help people pay more attention to forecasts; to make decisions today on the basis of the anticipated situation down the road.

**Mr. Holmes:** Special pleading Mr. Chairman but, clearly, from our point of view, it could appear as perhaps this fanciful analogy: it could be compared to something like when you are driving your car along a road in winter and you might know, first of all, the likely conditions of the road ahead, although that is frequently guesswork but on the other hand, if you know the braking power of your automobile, if you know how much gas you have, and if you know what speed you are going these facts can be considered to be the current conditions which give the better picture, and improve your chances of dealing with the uncertainties that lie around the next bend.

**[Traduction]**

étudier ce genre d'éléments, vous êtes obligé de transcender le marché provincial et de tenir compte d'une situation régionale, voire nationale. Mon avis personnel est qu'il nous appartient d'intervenir à ce niveau d'un point de vue strictement national.

Bien entendu, puisque le gouvernement fédéral a signé avec les provinces toute une série d'ententes très précises en matière de formation dans tous ces domaines et payé la facture d'un bon nombre de cours offerts aux particuliers, le problème vient en partie de la durée de ces cours. La plupart des cours de formation professionnelle et technique sont moins longs que les cours universitaires ou homologues, puisqu'il s'agit le plus souvent de cours de perfectionnement de six semaines qui sont, par nature, extrêmement difficiles à mesurer, beaucoup plus difficiles que lorsque vous partez d'un milieu plus stable. Ici encore, monsieur, d'un point de vue strictement personnel, j'estime que c'est là un secteur susceptible de faire l'objet d'une étroite collaboration entre la province et Statistique Canada; ce sont en effet deux niveaux qui sont indispensables en raison surtout du caractère éminemment mobile de n'importe quelle catégorie de main-d'œuvre qualifiée.

**M. Hawkes:** D'accord. Une dernière chose à propos de laquelle j'aimerais avoir votre avis: nous investissons pas mal d'argent pour obtenir des données, mais comme je l'ai dit au début de mon intervention, certains prennent des décisions comme s'ils avaient les données nécessaires, même s'ils ne les ont pas. Devrions-nous ici formuler une recommandation au niveau de l'utilisation des données que vous obtenez, afin de les diffuser par exemple dans le domaine public? Pour revenir à ce que disait David Orlikow, lorsque nous avons un profil en dents de scie dans le domaine des infirmières, c'est-à-dire une période d'excédent suivie par une période de pénurie, c'est toujours en partie la conséquence du fait que certains prennent des décisions en tenant compte d'une situation ponctuelle. Un bon planificateur dirait pour sa part qu'une décision doit être prise en fonction de prévisions. Toutefois, les données ponctuelles sont publiées avec bien plus d'assurance que les données prévisionnelles. D'après votre expérience, que devrions-nous, à votre avis, recommander qui puisse donner aux décideurs une meilleure perception, et lorsque je parle de décideurs, il peut s'agir d'étudiants qui ont à choisir les cours qu'ils devront suivre, de milieux d'affaires ou de fonctionnaires? Que pourrions-nous recommander qui permette à tous ces gens de tenir davantage compte des prévisions et de fonder leurs décisions ponctuelles sur des prévisions conjoncturelles?

**M. Holmes:** Monsieur le président, il nous semblerait de toute évidence, dans notre optique, que ce domaine pourrait peut-être se comparer à la petite analogie suivante: supposons que vous conduisiez votre voiture en hiver; vous devez avant tout connaître la situation des routes, même si, très souvent, il vous faille pour cela partir d'hypothèses. Quoi qu'il en soit, d'autre part, si vous connaissez les distances de freinage de votre véhicule, si vous savez combien il vous reste d'essence dans votre réservoir, si vous connaissez votre vitesse, tout cela, ce sont les conditions ponctuelles qui vous donnent une meilleure image de la situation et qui vous préparent mieux aux



## [Text]

As for forecasting the next bend, I think we do have expertise in Statistics Canada based on a forecasting type of role and an observation role for many years of the trends. Again in education which is my area, I think we have done some very good forecasting. I go back to Ted Sheffield the previous director of the division. In 1955, he gave a superb forecast of what was likely to be the post-secondary education enrolment going right through for the next 20 years, and for the first 15 years of that he was remarkably accurate. That enabled the higher education community to prepare for a massive influx of students, and the community was not prepared for that influx before Sheffield made his projections. So, our feeling, certainly in education and I am sure my colleagues share it, is that you cannot go wrong by providing more information.

Again, if I can stick to the education area, the job market reality publication, which Dr. Zsigmond and his colleagues have prepared for an expense in this case of, say, \$1 million worth of survey and actual preparation work, analysis and publication, for an expense of \$1 million, you have a major piece of information on an area in which the nation is already spending in public funds alone some \$5 billion. So, the relative expenditure of \$1 million as against \$5 billion, to come up with information which can be useful, first, to individual students, second, to institutions and, third, to government policy makers, seems to us and, again in special pleading, to be a very small investment for a very large return. This is in an area where the public is investing a major amount of the gross national product. We would say that the kinds of surveys we feel we can make, which do not involve a massive increase in respondent burden, because that is a great preoccupation with us at the moment, are the kinds of surveys we could make for a very small, relatively, expenditure of money, and are areas where we think we can give more information to public policy-makers such as yourselves; and we are prepared to do it. If you look at the relative cost, though, for my division, the total spending on the education portion of my division is about \$1.5 million a year, and if you put against that the cost of doing a survey like the job market reality, where we spend \$800,000, it is clear it was only in this case the FLIP grant which allowed us to do that in the first place. It is the kind of thing we would like to do. So obviously our own pleading will be, yes, to say we should have more information.

## [Translation]

impondérables que vous pourriez rencontrer par exemple au prochain virage.

Pour ce qui est maintenant de prévoir les conditions que vous rencontrerez après le prochain virage, je pense que Statistique Canada, et nous quittons ici l'analogie, a toutes les compétences nécessaires en raison de son rôle essentiellement prévisionnel et des observations que nous avons accumulées au cours des années. Ici encore, dans le domaine de l'éducation, qui est ma spécialité, je suis d'avis que nos prévisions ont été relativement bonnes. Pour en revenir à Ted Sheffield, qui était le directeur précédent de notre Division, il était, en 1955, parvenu à une prévision absolument superbe de la fréquentation au niveau postsecondaire pour les 20 années suivantes. Pour les 15 premières années de cette prévision, ses chiffres ont été remarquablement précis. Cet exercice a permis au milieu de l'enseignement postsecondaire de se préparer en vue d'une arrivée massive d'étudiants, ce qui n'avait jamais été le cas auparavant. Dès lors, dans le domaine de l'éducation du moins, notre sentiment, et je suis sûr de me faire le porte-parole de mes collègues, est qu'un surcroît de données est loin d'être inutile.

Une fois encore, toujours dans le domaine de l'enseignement, la publication relative à la réalité du marché du travail œuvre de M. Zsigmond et de ses collègues et qui représente l'occurrence une dépense de l'ordre, j'imagine, de 1 million de dollars, ce chiffre représentant le coût des enquêtes, de la préparation, des travaux d'analyse et de l'impression proprement dite, constitue un élément fondamental d'information dans un domaine où le trésor public consacre déjà à lui seul quelque 5 milliards de dollars. Nous parlons ici d'une dépense de 1 million de dollars par opposition à un secteur qui en représente 5 milliards, et qui produit une information utile, en premier lieu pour les étudiants, en deuxième lieu pour les établissements et en troisième lieu pour les chargés de politiques au niveau gouvernemental, et dès lors, cela nous semble même si nous prêchons pour notre paroisse, un investissement minime pour un résultat considérable. Il s'agit d'un secteur dans lequel le public investit un pourcentage considérable du produit national brut. Nous pourrions dire que le genre d'enquête dont nous pouvons nous charger et qui ne s'accompagne pas d'une mise à contribution beaucoup plus importante de gens que nous interrogeons, car pour l'instant il s'agit là d'un de nos principaux secteurs de préoccupation, sont justement des enquêtes qui seraient relativement peu coûteuses mais qui pourraient servir à informer davantage les chargés de politique comme vous-mêmes; et, à ce niveau, nous sommes tout à fait disposés à aller de l'avant. Pour ce qui est du coût relatif de ces enquêtes, en ce qui concerne ma division, la composante enseignement représente environ 1.5 million de dollars par an et, si vous comparez ce chiffre à ce que coûte une enquête comme celle qui porte sur la réalité du marché du travail, à laquelle nous consacrons \$800,000, il apparaît clairement qu'en l'occurrence nous n'avons pu y procéder que grâce à la subvention au titre du programme à forte concentration de main-d'œuvre. Voilà le genre de choses que nous aurons à cœur de faire. De toute évidence donc, si nous plaçons pour notre propre chapelle, la réponse est positive, il faudrait davantage de renseignements.

**Texte]**

I realize the time element, Mr. Chairman, but if Dr. Zsigmond could place with you his submission on this, I think you will see all kinds of policy issues come out of this kind of survey which would be useful to you in addressing this question.

• 1110

**Mr. Hawkes:** Could I just stay on that for a minute?

**The Chairman:** Yes, finish your line of questioning.

**Mr. Hawkes:** I am talking about the dissemination. I acknowledge the cost of the survey, but I think we should make some recommendations about the dissemination.

A very simple one is how would your organization feel about the following recommendation? At any time Statistics Canada releases current figures in a press release, it should have a paragraph or two about the forecast; you should always couple current information with forecasted possibilities so that into the public domain comes not only current but forecast, no matter how hazardous the forecast. We get a society thinking more long-range when we do that. When you just release current information, you do not. Then, should we recommend that the author of a study go on the road for six months to promote the study? We have invested \$1.5 million; how much do we put into making sure the information gathered with the \$1.5 million is accessed by those who can use it.

Are we okay in those kinds of areas, or do you have suggestions for us about what we should be pushing on the dissemination side?

**Mr. Holmes:** In fact, Dr. Zsigmond, Warren Clark, and myself have just returned from British Columbia, where we had a major session on this particular study. Dr. Zsigmond is our key forecaster and perhaps he might give you a detailed answer to that, sir.

**The Chairman:** I might say we all received this report some time ago, when it was published. The members did not ask questions about it, I guess because they felt it speaks for itself and they wanted to ask about other things.

**Mr. Holmes:** But as an example of dissemination, this is the kind of pattern we really see—the Chief Statistician himself launched this. We had major press coverage right here in the block, so we were able to get very broad national coverage, which we are following up with the kind of seminar we had in British Columbia last week through a local organization; through a provincial organization. So I would say amen in triplicate to that kind of recommendation.

**[Traduction]**

Je me rends bien compte, monsieur le président, de l'importance du facteur temps, mais si M. Zsigmond pouvait vous dire ce qu'il a à dire à ce sujet, je pense que vous comprendriez que les enquêtes de ce genre débouchent sur toutes sortes de questions à caractère politique et vous seraient dès lors utiles.

**M. Hawkes:** Pourrions-nous continuer dans la même veine pendant quelques instants?

**Le président:** Oui, vous pouvez terminer.

**M. Hawkes:** Je voulais parler de diffusion. Je n'ignore pas ce que coûtent les enquêtes, mais je pense que nous devons formuler une recommandation quelconque au niveau de la diffusion.

D'une façon très simple, on pourrait demander quelle est l'opinion de votre organisme à propos des recommandations suivantes. Chaque fois que Statistique Canada publie des chiffres ponctuels dans un communiqué de presse, il faudrait également prévoir un ou deux paragraphes consacrés aux prévisions; vous devriez toujours faire correspondre des données ponctuelles avec des prévisions, de sorte que tout ce qui touche au domaine public comporte à la fois des données courantes et des données prévisionnelles, même si les prévisions proprement dites sont risquées. A ce moment, notre société penserait à plus long terme. Lorsque vous vous contentez de publier des données courantes, ce n'est pas le cas. A ce moment-là, ne devrions-nous pas recommander que l'auteur d'une étude assure la promotion de son œuvre pendant quelques mois au niveau du marché proprement dit? Nous investissons 1.5 million de dollars mais combien consacrons-nous à faire en sorte que les données pour lesquelles nous avons consacré autant d'argent soient accessibles pour ceux qui peuvent en tirer parti?

Est-ce que ça marche dans ces domaines ou auriez-vous des suggestions à nous faire au niveau de cette diffusion de l'information?

**M. Holmes:** Eh bien justement, M. Zsigmond, Warren Clark et moi-même venons tout juste de revenir de Colombie-Britannique où nous avons eu une grosse réunion à propos de cette étude. M. Zsigmond est notre principal chargé de prévisions et il pourrait peut-être vous fournir une réponse plus détaillée.

**Le président:** Je pourrais ajouter que nous avons tous eu copie de ce rapport il y a quelque temps, au moment où il avait été publié. Nos membres n'ont pas posé de questions à ce sujet je pense, parce qu'ils s'accordaient à dire que les conclusions du rapport étaient suffisamment éloquentes et ils avaient des questions à poser dans d'autres domaines.

**M. Holmes:** Mais, au niveau de la diffusion, c'est justement le genre d'évolution que nous percevons; le statisticien en chef lui-même en a été à l'origine. Nous avons eu ici même une importante séance d'information destinée à la presse, l'événement a dès lors été rapporté d'un bout à l'autre du pays, et nous en tirons maintenant parti par exemple grâce aux colloques comme celui qui a été organisé la semaine dernière en Colombie-Britannique à l'initiative d'une organisation locale,



[Text]

**Mr. Zoltan Zsigmond (Chief, Projections Section, Education, Science and Culture Division, Statistics Canada):** May I add something, speaking to your question? It would be a very good idea to release certain information with forecasts. But what is involved in this is the timeliness. First we have to analyse the data and then make a forecast, and the speed of that depends on the topic. Sometimes it is not too difficult, but in some cases it is very difficult, particularly if no demographic trends are involved in the forecast. It would create a further delay in release of the information if you were to recommend that, for every one, statistics Canada should make a forecast.

I would like to mention another point on why the federal government should be involved in data collection and dissemination, and it is proper definition. There is the very good example of our study *Job Market Reality*. The results were not very favourable for university education, so some quarters right away tried to disprove our findings, saying that our data too old, they did not show a lot of improvement. Of course they did not, because they used a different definition. So their results were different. Also, they decide about the timing. Now if the federal government does it, then at least we get a result which is consistent from one province to the other, and that is a very important point to consider. Thank you.

• 1115

**The Chairman:** Thank you very much. As we prepare the report it may be necessary for us to check some facts with you and I would like to have the assurance that Mr. Swartz, our research director, and his colleagues who are working with him on our research staff can call somebody in Stats Canada if we want to check a point. We are now reaching the end of our hearings this week and we are starting to write the report. We have a lot of material and sometimes we have to check out things that are not clear in our minds. As I say, when we first called Stats Canada we thought most of the questions would relate to this, but I guess people have read it and they have referred other views and they wanted to ask about other things, which they are free to do. Anyway, I want to thank you all. I did not realize you had a federal/provincial conference going on today and I hope we did not take too many of your away from that.

**Mr. Salley:** You just cut down the size of the delegation, that is all. It is a pretty big one already.

[Translation]

en l'occurrence provinciale. Par conséquent, en ce qui nous concerne, je dirais trois fois amen à ce genre de recommandations.

**M. Zoltan Zsigmond (chef, Section des projections, Division de l'éducation, des sciences et de la culture, Statistique Canada):** Pourrais-je ajouter quelque chose en réponse à votre question? Il serait extrêmement utile de publier certaines données en y ajoutant des prévisions. Mais il y a également un facteur temps, car il nous faut en tout premier lieu analyser les données et ensuite faire des prévisions. La rapidité du processus dépend du sujet. Parfois, il n'est pas très difficile de le faire, mais, parfois aussi, c'est un exercice particulièrement complexe, surtout si les prévisions ne comportent aucune composante démographique. Si vous recommandiez que Statistique Canada fasse des prévisions dans chacun des cas, cela ne ferait que retarder davantage la diffusion des données.

Il y a une autre raison pour laquelle le gouvernement fédéral doit participer aux activités de compilation et de diffusion de données, et il s'agit de l'exactitude des définitions. Notre étude *Job Market Reality*, en est un excellent exemple. Les résultats n'étaient pas très favorables pour l'enseignement universitaire de sorte que certains milieux se sont empressés d'essayer de réfuter nos conclusions en disant que nos données étaient périmées, et qu'elles ne faisaient nullement état d'une amélioration notable. C'était bien entendu le cas, simplement en raison du fait qu'ils ont utilisé une définition différente. Leurs résultats étaient donc différents. Ils décident également ensuite du facteur temps. Si, maintenant, c'est le gouvernement fédéral qui le fait, à ce moment, au moins nous obtenons un résultat uniforme d'une province à l'autre, et c'est là un élément extrêmement important dont il faut tenir compte. Je vous remercie.

**Le président:** Merci beaucoup. A mesure que nous avançons dans la rédaction de notre rapport, il se peut que nous devions vérifier certaines choses auprès de vous, et j'aimerais être sûr que M. Swartz, notre chargé de recherche, et ses collègues, puissent prendre contact quelqu'un à Statistique Canada pour le faire. Nous arrivons, cette semaine, à la fin de nos audiences, et nous allons passer à la rédaction du rapport. Nous avons énormément de documentation et il nous faut parfois vérifier des choses qui ne nous apparaissent pas suffisamment claires. Comme je l'ai dit, lorsque nous avons pour la première fois pris contact avec Statistique Canada, nous avons l'impression que la majeure partie de nos questions porterait sur cet élément précis. Mais, après lecture, les gens se sont sans doute rendu compte qu'il y avait d'autres domaines propos desquels ils voulaient avoir des précisions, ce qu'ils ont parfaitement le droit de faire d'ailleurs. Quoi qu'il en soit, je voulais vous exprimer mes remerciements. Je n'étais pas au courant de la tenue d'une conférence fédérale-provinciale aujourd'hui même, et j'espère que nous n'avons pas mobilisé un trop grand nombre de vos collaborateurs.

**M. Salley:** Vous avez simplement contribué à réduire notre délégation. Quoi qu'il en soit, elle reste néanmoins considérable.

Texte]

**The Chairman:** We usually find that some government departments send us 10, 12 or 15 people and it ends up that only two or three or four answer the questions. Maybe you over-anticipated the time we have, but we can potentially ask anyway, thank you very much.

**Mr. Holmes:** We very much appreciate the opportunity, Mr. Chairman.

**The Chairman:** This afternoon we have Trade and Commerce and this evening, the Secretary of State. As the committee knows, the committee on labour and manpower is meeting at the same time and Mr. Axworthy is appearing there. Some of this committee will have to be on that one, but we have now assured ourselves that there will be three members present and Mr. Marceau will act as chairman this afternoon. This afternoon's meeting is in a different room by the way, room 307 across the hall.

The meeting is adjourned.

#### AFTERNOON SITTING

• 1530

**Le vice-président:** A l'ordre! Nous allons commencer nos délibérations. Nous avons avec nous aujourd'hui trois représentants du Department of Industry, Trade and Commerce, M. Craig Oliver Senior Director General Industry and Commerce Development, the first on my right; Mr. Dale Orr, Director, Microeconomic Analysis Branch, the second; and the third Mr. Carl Wenaas, Senior Analyst, Microeconomic Analysis Branch.

Comme vous le savez messieurs, nous sommes intéressés à connaître vos commentaires en fonction d'un rapport que nous devons présenter à la fin du mois de juin concernant les perspectives d'emploi pour les années 80. Et nous avons d'une part beaucoup de chômage et d'autres part... a shortage of skilled people. I am sure you have some interesting comments to address to the members of the task force.

First, I would like to present to you the members of our task force. On my left is Brian Tobin, on my right Bruce Lonsdale, and I am Gilles Marceau.

Gentlemen, you may begin, and after that we will have a question period.

**Mr. Craig Oliver (Senior Director General, Industry and Commerce Development, Department of Industry, Trade and Commerce):** Thank you, Mr. Chairman.

Appropriate manpower policies are among the essential elements of maintaining and improving industrial productivity in Canada's international competitive position. Two of the principal objectives of the Department of Industry, Trade and Commerce are to improve productivity and to strengthen our international competitive position. We therefore have a major interest in manpower policy because the results of that policy

#### [Traduction]

**Le président:** Nous nous sommes rendu compte du fait que certains ministères fédéraux nous envoyaient parfois une quinzaine de personnes alors qu'en fin de compte, trois ou quatre seulement répondaient à nos questions. Vous avez peut-être mal calculé le temps dont nous disposons, mais nous pouvons toujours reprendre contact avec vous pour vous poser des questions supplémentaires. Encore une fois, je vous remercie beaucoup.

**M. Holmes:** Nous avons été très heureux d'avoir pu vous aider, monsieur le président.

**Le président:** Nous entendrons cet après-midi les représentants du ministère de l'Industrie et du Commerce, et ce soir, ceux du Secrétariat d'État. Comme le savent les membres du Comité, le Comité permanent du travail et de la main-d'œuvre se réunit au même moment pour entendre M. Axworthy. Quelques-uns de nos membres devront assister à cette autre séance de comité, mais nous avons néanmoins fait en sorte d'avoir au moins trois députés présents, et M. Marceau assumera la présidence cet après-midi. En passant, la réunion de cet après-midi aura lieu à la salle 307 de l'autre côté du couloir.

La séance est levée.

#### SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

**The Vice-Chairman:** Order, please. The Committee is now in session. We have with us this afternoon three representatives of the ministère de l'Industrie et du Commerce, Mr. Craig Oliver, premier directeur général, Expansion de l'industrie et du commerce; qui se trouve à ma droite; M. Dale Orr, directeur, Analyse micro-économique, à sa droite, et enfin, M. Carl Wenaas, analyste principal, Direction de l'analyse micro-économique.

As you know, gentlemen we are interested in hearing your comments to help us in the preparation of our report concerning the employment opportunities in the 80s to the submitted at the end of June. We have on the one hand a high rate of unemployment, and on the other hand... une pénurie de personnes qualifiées. Vous aurez sans doute des commentaires très utiles à partager avec le groupe de travail.

Je voudrais d'abord vous présenter les membres de notre groupe de travail. À ma gauche, le député Brian Tobin, à ma droite, le député Bruce Londale, et je m'appelle Gilles Marceau.

Messieurs, je vous demanderais maintenant de faire votre déclaration, après quoi nous aurons une période de questions.

**M. Craig Oliver (premier directeur général, Expansion de l'industrie et du commerce, ministère de l'Industrie et du Commerce):** Merci, monsieur le président.

De bonnes politiques de la main-d'œuvre constituent un des éléments essentiels pour maintenir et améliorer la productivité industrielle, et ainsi, la position concurrentielle du Canada sur les marchés internationaux. Deux des objectifs principaux du ministère de l'Industrie et du Commerce sont d'améliorer la productivité et de renforcer notre position concurrentielle sur le marché international. Nous nous intéressons donc particuliè-



[Text]

provide the basic input to achievement of higher productivity in international competitiveness.

We do not however have the direct and major responsibility for manpower policy in the federal government. That resides with the Employment and Immigration Commission. I will therefore limit my remarks to those aspects of manpower policy with which we are directly concerned. This will largely be in terms of an assessment of the demand by the industries with which we are most directly concerned for manpower and the quality of manpower and its location.

I would supplement these remarks with the nature of the skill shortages that we have been able to define based largely on our consultation with industry sectors over the past two or three years and, finally, I would provide an example of our most recent attempt to integrate industrial adjustment programs, which are our concern, and the manpower adjustment programs which are those of CEIC.

Let it first of all be said that the matching of people possessing many tens of thousands of different skills, aptitudes and kinds of knowledge with millions of positions in a functioning economy is so complex that no single agency, whether public or private, can hope to direct it or even understand it completely. The effective functioning of a labour market depends rather on the freedom of individuals to choose the kinds of education and training, and to seek among available types of employment that which most closely matches their capacity. It also depends on the ability of employers to adjust their employment requirements to a changing technological and economic environment. In general over the past decades, the labour market in Canada has functioned reasonably well in responding to the very major changes in the nature of production and the distribution of employment.

• 1535

The example we have in mind as being most obvious is the switch during the 1970s from an agricultural type of employment to manufacturing and services.

This does not deny that the impact of government decisions on the labour market is large. The educational system, through which all labor force entrants pass, is almost exclusively controlled and operated by government. Consequently the range of choice available to individuals is determined, to some degree, by government. Specific training programs are financed in whole or in part by governments.

Pension policies and tax incentives for retirement savings plans affect the timing of decisions by people to leave the labour force. Industrial adjustment programs and policies by governments alter the nature or employment opportunities available. This latter area is where, I suppose, the policies and programs of my department, have a fairly direct impact. Government policies affect the rates of economic growth and directly affect the rates of growth of required labour force entrants and indirectly the shifts in occupational mix. Govern-

[Translation]

nement aux politiques de la main-d'œuvre, car ces politiques contribuent directement à une productivité plus élevée, et permet de faire face à la concurrence internationale.

Toutefois, il ne nous incombe pas directement d'élaborer politiques de la main-d'œuvre du gouvernement fédéral. Cette tâche revient à la Commission de l'emploi et de l'immigration. Mes remarques seront donc limitées aux aspects de la politique de la main-d'œuvre qui nous concernent directement. Elles consistent surtout dans une évaluation de la demande des industries, qui nous concerne plus directement à cet égard, sur la qualité de la main-d'œuvre et ses sources.

Je compléterai mes remarques en discutant de la nature des pénuries de travailleurs qualifiés, que nous avons pu déterminer à la suite de nos consultations avec les secteurs industriels au cours des deux ou trois dernières années, et enfin, voudrais donner un exemple de nos efforts les plus récents pour intégrer les programmes d'ajustement industriel au programme d'ajustement de la main-d'œuvre, qui relève de la Commission de l'emploi et de l'Immigration du Canada.

De prime abord, il faut dire que l'harmonisation des personnes possédant des dizaines de milliers de différents talents, connaissances ou aptitudes avec des millions de postes d'une économie en plein opération est si complexe qu'aucun organisme public ou privé ne peut orienter ou même comprendre seul le processus. Le fonctionnement efficace du marché du travail dépend plutôt de la liberté des individus de choisir le niveau d'éducation et de formation, et de trouver eux-mêmes parmi les emplois disponibles, ceux qui se rapprochent le plus de leurs talents. Il faut compter aussi sur l'habileté de l'employeur à ajuster ses besoins en matière d'emploi à un environnement économique et technologique constamment en évolution. En général, depuis dix ans, le marché du travail au Canada a assez bien répondu aux changements très importants dans la nature de l'offre et de la distribution des emplois.

L'exemple le plus évident qui nous vient à l'esprit est le changement qui s'est produit, au cours des années 1970, des emplois du domaine agricole aux emplois du domaine manufacturier et des services.

On ne nie pas que l'effet des décisions gouvernementales sur le marché du travail est important. Le système d'enseignement par lequel passent tous les entrants sur le marché du travail est presque exclusivement contrôlé et dirigé par le gouvernement. Par conséquent, la gamme des choix qui s'offrent aux particuliers est déterminée, jusqu'à un certain point, par le gouvernement. Les programmes de formation sont financés en totalité ou en partie par les gouvernements.

Les politiques de retraite et les stimulants fiscaux pour les régimes d'épargne-retraite influencent le moment où sont prises les décisions par ceux qui quittent la population active. Les programmes de rajustement industriel et les politiques des gouvernements modifient la nature ou les occasions d'emploi disponibles. C'est dans ce dernier domaine, je suppose, que les politiques et les programmes de mon ministère ont un impact assez direct. Les politiques du gouvernement influencent le taux de croissance économique, et de façon directe, les taux d'

[texte]

ent decisions affect the size and nature of immigration. Collective bargaining between business and labour is conducted under government legislation. The rights of business and trade unions are also determined by legislation.

In our view, it is of greatest importance that government decisions in the areas identified above should contribute to the most effective functioning of the labour market, thus further improving industrial productivity and competitiveness and increasing our standard of living.

Governments have found it necessary to make other kinds of intervention because labour market adjustments do not always function smoothly. Sometimes distance alone prevents people who are underemployed or unemployed in one geographical area, from moving to another area where there are labour shortages. Often there are shortages of people with particular specialized skills, but it is not economic for any individual firm to finance the training of these people since it cannot be assumed that the trained personnel will remain with the firm. Shortages remain and opportunities for industrial expansion may be lost. In both problem areas, government actions are required.

These are the primary concerns of the Department of Industry, Trade and Commerce, since growth of high productivity manufacturing and resource development can proceed at a satisfactory pace only if adequate supplies of labour with appropriate skills are currently available or are being developed.

**Mr. Tobin:** On a point of order, Mr. Chairman. Two things. Is there not a copy of your script available?

**Mr. Oliver:** Certainly, and I will give it to you afterwards. Do you want me to stop now?

**Mr. Tobin:** No, no. I was just wondering that because it would be easier to make notes as we went along. The other point is: Can we know who we have today as witnesses? I know that it is the Minister of Industry, Trade and Commerce, and am just wondering if you might introduce the officials.

**Mr. Oliver:** I will introduce myself, if you want.

**Mr. Tobin:** Yes, that is exactly what I want.

**Mr. Oliver:** Excuse me, the chairman has already introduced me once, but I would be pleased to introduce myself to you. My name is Craig Oliver; I am the Senior Director General of Industry and Commerce Development. On my right is Mr. Dale Orr, Director of the Microeconomic Analysis Branch of the Department of Industry, Trade and Commerce, and on my right again is Mr. Carl Wenaas, who is an economic analyst in the Microeconomic Analysis Branch.

**Mr. Tobin:** Sorry for stopping you, I just did not know who I was listening to.

**The Chairman:** Having been presented twice, they have a double value to us.

[Traduction]

croissance des entrants requis dans la population active et, indirectement, les déplacements dans l'ensemble des professions. Les décisions gouvernementales influencent aussi l'importance et la nature de l'immigration. La négociation collective entre les entreprises et les syndicats est régie par une loi. Les droits des entreprises et des syndicats sont également prévus par la loi.

Nous sommes donc d'avis qu'il est très important que les décisions gouvernementales dans les secteurs mentionnés précédemment contribuent au bon fonctionnement du marché du travail, et améliorent davantage la productivité industrielle et la concurrence, tout en augmentant notre niveau de vie.

Les gouvernements ont cru nécessaire de faire d'autres genres d'interventions parce que les rajustements sur le marché du travail ne se font pas toujours facilement. Il arrive parfois que la distance seule empêche des gens qui ne sont pas employés selon leurs capacités, ou qui sont en chômage dans une région, de se déplacer vers une autre région où il y a pénurie de main-d'œuvre. Il arrive souvent qu'il y a pénurie de certains travailleurs spécialisés, mais il n'est pas rentable pour une entreprise particulière de financer la formation de ces personnes, puisqu'on ne peut prévoir que le personnel formé y restera. Les pénuries demeurent et les occasions d'expansion sur le plan industriel se perdent. Il faut donc que le gouvernement agisse dans ces deux cas problèmes.

Voilà les préoccupations principales du ministère de l'Industrie et du Commerce, puisque la productivité élevée, la fabrication et l'exploitation des ressources ne peut s'accroître à un rythme satisfaisant que si les approvisionnements de main-d'œuvre sont adéquats, de même que les compétences, ou si on cherche à les développer.

**M. Tobin:** J'invoque le Règlement, monsieur le président. Il y a deux choses. N'avez-vous pas une copie de votre texte?

**M. Oliver:** Certainement, je vais vous la donner après. Voulez-vous que je m'arrête maintenant?

**M. Tobin:** Non, non. Je posais la question parce que ce serait beaucoup plus facile de prendre des notes pendant que nous poursuivons. L'autre question: pouvons-nous savoir qui nous accueillons aujourd'hui comme témoins? Je sais qu'il s'agit du ministre de l'Industrie et du Commerce, et je me demande si vous pourriez présenter les hauts fonctionnaires.

**M. Oliver:** Je vais me présenter, si vous le voulez.

**M. Tobin:** Oui, c'est exactement ce que je désire.

**M. Oliver:** Excusez-moi, le président l'avait déjà fait, mais je suis heureux de me présenter à vous. Je me nomme Craig Oliver, je suis directeur général principal du développement de l'industrie et du commerce. A ma droite, M. Dale Orr, directeur de l'analyse micro-économique du ministère de l'Industrie et du Commerce, et M. Carl Wenaas, analyste économique à cette même direction.

**M. Tobin:** Je m'excuse de vous avoir interrompu, mais je ne savais vraiment pas qui j'écoutais.

**Le président:** Vous avez été présenté à deux reprises, cela a pour nous une double valeur.



[Text]

**Mr. Oliver:** Nice of you to say so, Mr. Chairman.

**The Chairman:** Okay, you can continue.

**Mr. Oliver:** At the present time there is considerable evidence of a general shortage of skilled tradesmen and some types of engineering and technical personnel, on a national basis, and of a shortage of a much broader range of skilled and semi-skilled labour in the west. Moreover, the perception that such shortages are likely to continue, and perhaps worsen, may well be causing firms to defer or shelve entirely plans for investment in high productivity facilities.

This means that a key element in Canada's manpower policy is an adequate training program. Such a program includes increased public emphasis on critical skills and technical training, and a reduction of legal barriers to the movement of workers between occupations and the development of non-traditional types of training to relieve immediate and critical shortages.

• 1540

Despite efforts to improve the information system and better match training programs with job requirements, there remain serious shortfalls in some highly skilled occupations, such as machinists, electricians, pipefitters, and welders. Given that the supply of skilled immigrant labour is curtailed, there is a major need for more effective apprenticeship and training programs to prepare workers for these occupations. As apprenticeship programs are under provincial jurisdiction and often effectively controlled by unions, a co-operative effort will be required. Furthermore, companies are often reluctant to train workers who, with their acquired skills, are likely to receive attractive job offers from other firms, perhaps in other locations. A more effective means of compensating firms for carrying on in-house training may be required.

The problems of skill shortages were specifically identified in several of the reports prepared by task forces in the wide-ranging consultative exercise which the Department of Industry, Trade and Commerce carried out in 1978. The Second Tier Committee on Policies to Improve Canadian Competitiveness, which grew out of that first range of consultations, in its report dated October '78 also emphasized these problems. It was recommended, among other things, that existing manpower funding should be significantly redirected to support job-oriented training. This is an emphasis we believe is appropriate and one which should contribute in the long run to easing of the problem of skill shortages.

The Second Tier Committee recommended that every effort should be made by governments to reduce impediments to individuals willing to move. For example, provincial actions or

[Translation]

**M. Oliver:** Je vous remercie de ces bonnes paroles, monsieur le président.

**Le président:** Très bien, vous pouvez poursuivre.

**M. Oliver:** Il y a présentement de nombreuses preuves qu'il y a une pénurie générale de travailleurs spécialisés et de certains employés sur le plan technique et ingénierie, à l'échelle nationale; la pénurie est beaucoup plus importante encore pour les travailleurs spécialisés et semi-spécialisés dans l'Ouest. De plus, nous prévoyons que ces pénuries vont se poursuivre, et même s'aggraver peut-être. Il se peut que les entreprises soient obligées de retarder, ou même d'abandonner complètement des plans d'investissement dans des installations de haute productivité.

Cela signifie qu'un des éléments clés de la politique de main-d'œuvre du Canada serait un programme de formation adéquat. Un tel programme suppose qu'il faudra accorder plus d'importance aux métiers en pénurie de main-d'œuvre et à la formation technique, réduire les obstacles juridiques pour que les travailleurs puissent se déplacer d'un endroit à un autre et mettre au point des genres de formation non traditionnels, pour remédier immédiatement aux pénuries sérieuses.

En dépit des efforts déployés pour améliorer le système d'information et une meilleure harmonisation des programmes de formation avec les exigences d'emploi, il y a quand même des pénuries très sérieuses dans certains emplois hautement spécialisés, notamment pour les machinistes, les électriciens, les tuyauteurs et les soudeurs. Étant donné que l'approvisionnement en main-d'œuvre immigrante spécialisée a été réduit, il nous faudrait certainement des programmes plus efficaces de formation pour les apprentis, afin de préparer les travailleurs à ces emplois. Étant donné que les programmes d'apprentissage relèvent des provinces et qu'ils sont souvent effectivement contrôlés par les syndicats, il faudrait qu'il y ait de plus grands efforts de coopération. De plus, les sociétés sont très souvent réticentes à former les travailleurs qui, une fois les compétences acquises, recevront probablement des emplois attrayants d'autres entreprises, dans d'autres endroits peut-être. Un moyen plus efficace d'indemniser les sociétés qui offrent la formation au travail serait peut-être nécessaire.

Les problèmes de pénurie de main-d'œuvre spécialisée ont été identifiés dans plusieurs rapports préparés par des groupes d'étude, lors des consultations très étendues qu'a faites le ministre de l'Industrie et du Commerce en 1978. Le comité du deuxième palier sur les politiques visant à améliorer la concurrence canadienne, créé à la suite de ces consultations, soulignait également ces problèmes dans son rapport d'octobre 1978. On recommandait, entre autres, que le financement de la main-d'œuvre devait être réorienté, pour aider à la formation orientée vers l'emploi. C'est tout à fait approprié, croyons-nous, et il faudrait y contribuer, pour qu'à long terme, le problème des pénuries de main-d'œuvre spécialisée soit moins aigu.

Le comité du deuxième palier recommandait que les gouvernements fassent tous les efforts nécessaires pour réduire les obstacles que rencontrent les particuliers qui veulent se dépla-

## [Texte]

restrictions which reduce manpower mobility should be abolished. This again is consistent with the role of achieving a rising level of productivity in the economy.

To conclude, it will be necessary to ensure an adequate supply of skills to meet the expansion needs of high-productivity industry throughout the country. This can best be assured through programs aimed at facilitating the transition of labour between industry sectors, primarily through retraining and relocation. However, because a significant portion of industries which do not provide rapidly growing employment opportunities is located in centres outside the major metropolitan areas, and because massive movement of workers out of such centres outside the major metropolitan areas, and because massive movement of workers out of such centres is neither socially nor economically desirable, such programs must be accompanied by measures to encourage new high-productivity industries in the smaller centres where labour is not in surplus, and in appropriate instances, to extend interim assistance to workers while significant industry restructuring is under way.

As you know, future government policies affecting manpower will be influenced not only by representations made to your committee, but by a recent federal task force report on labour market policies and through effective consultation which will take place with provincial governments and the private sector. Our presentation is therefore only a small part of the total spectrum your committee is investigating.

As I mentioned earlier in my remarks, I think we are mainly interested as a market for the labour force, and it is from that perspective we would be pleased to talk to you further this afternoon. We are working closely with CEIC in the development of their task force work on labour market policies, and through that activity we hope to be able to include our interests in the eventual over-all government policy on manpower in the '80s.

Thank you, Mr. Chairman.

**The Vice-Chairman:** Do you want to add something, gentlemen, in your field?

Merci, monsieur Oliver. Je voudrais d'abord vous poser une question d'ordre général. Comment voyez-vous votre rôle vis-à-vis du gouvernement provincial ou des gouvernements provinciaux? Est-ce que c'est un rôle différent, un rôle complémentaire, en fait est-ce qu'il n'y a pas une certaine duplication entre les différents ministères de l'industrie des provinces et le vôtre au niveau fédéral? Comment se situe le rôle des deux niveaux de gouvernement?

**Mr. Oliver:** I would have said that provincial and federal governments both have roles and interests in industrial policy. I think those will continue those interests. I suppose our job is to make sure that, where possible, they work in a complementary fashion. You will recall, from some of my earlier remarks, that as representatives of the national government, we feel we have a responsibility to take a perspective which is national and we would be as concerned about labour market shortages in the west as we are about surpluses in the east. We balance both those kinds of issues when we look at a problem. We

## [Traduction]

cer. Ainsi, par exemple, il faudrait abolir les mesures ou restrictions provinciales qui limitent la mobilité de la main-d'œuvre. Cette décision est également conforme à l'objectif visant à obtenir une plus haute productivité économique.

Pour terminer, il faudra garantir un approvisionnement adéquat de compétences, pour répondre aux besoins d'expansion de l'industrie de haute productivité, partout au pays. On pourra y réussir en adoptant des programmes visant à faciliter le déplacement de la main-d'œuvre entre les secteurs industriels, en s'occupant surtout de recyclage et de relocalisation. Cependant, puisqu'une partie importante des industries où les occasions d'emploi ne sont pas vraiment à la hausse sont situées dans des centres hors des régions urbaines importantes, étant donné le déplacement massif des travailleurs hors de ces centres, ce qui n'est ni socialement ni économiquement souhaitable, de tels programmes doivent être accompagnés de mesures visant à encourager les nouvelles industries de haute productivité dans les petits centres où la main-d'œuvre n'est pas excédentaire. Dans certains cas, il faudrait étendre cette aide provisoire aux travailleurs, pendant que se fait une restructuration industrielle importante.

Vous le savez, les futures politiques gouvernementales touchant la main-d'œuvre seront influencées non seulement par les instances que présentera ce Comité, mais par un rapport récent d'un groupe d'étude du gouvernement fédéral sur les politiques du marché du travail, et par une consultation efficace sur le plan des gouvernements provinciaux et du secteur privé. Par conséquent, notre exposé n'est qu'une petite partie d'un ensemble que doit étudier votre Comité.

Je l'ai mentionné plus tôt dans mes remarques, nous nous intéressons surtout au marché de la main-d'œuvre, et c'est dans cette perspective que nous répondrons volontiers à vos questions cet après-midi. Nous travaillons de très près avec les centres d'emploi et d'immigration du Canada, dont les groupes d'étude étudient les politiques du marché du travail. Nous espérons, ce faisant, que nos intérêts se retrouveront dans la politique globale qu'adoptera éventuellement le gouvernement pour la main-d'œuvre des années 80.

Merci, monsieur le président.

**Le vice-président:** Voulez-vous ajouter quelque chose à ce sujet, messieurs?

Thank you, Mr. Oliver. First of all, I would like to ask a very general question. What part are you going to play with provincial government or governments? Will it be different, will it be a complementary role, will there be a certain duplication between the different provincial departments of Industry and yours at the federal level? How do you see your role on both levels of government?

**M. Oliver:** Les gouvernements provinciaux et le gouvernement fédéral ont des rôles à jouer et des intérêts dans leur politique industrielle. Ce sont là, à mon avis, des intérêts dont on continuera à tenir compte. Le travail est, je suppose, de nous assurer que dans la mesure du possible, le travail soit complémentaire. Vous vous souviendrez, j'en ai parlé plus tôt, que nous avons la responsabilité, en tant que représentants du gouvernement national, d'adopter une perspective nationale. Nous serions autant préoccupés par des pénuries sur le marché du travail dans l'Ouest que nous le serions par des surplus dans



[Text]

recognize that there are particular provincial interests within that national context and we try, insofar as we can, to accommodate those interests in whatever policies we come up with.

• 1545

**Le vice-président:** Lorsque vous mettez sur pied des programmes, est-ce que vous étudiez tout particulièrement la création d'emplois que cela implique ou les effets que cela peut avoir sur le marché du travail? Vous demandez-vous si cela peut éliminer des emplois? Quand vous préparez de nouvelles politiques, de quelle façon agissez-vous quant à leur impact sur l'emploi, positif ou négatif?

**Mr. Oliver:** The creation of employment opportunities is always a very important objective for industrial policy.

**The Vice-Chairman:** But, in fact, how do you proceed?

**Mr. Oliver:** That is the criterion that we would use in making judgments about how we spend our funds and what policies we put in place. That, I think, is our traditional mode. My feeling is, for the future, we are going to be worried more, perhaps, about qualitative aspects because there are some major qualitative questions. Perhaps, the situation in the eighties will not be driven so much simply by the question of finding jobs as finding people who can fill the jobs available; in other words, the training issue may become more significant.

One we are very worried about right at the moment is the so-called micro-electronics revolution, if you like, where there are two major elements to that problem, as we see it. One is that there will be a very large demand for a labour force with high-skill levels and there may also be a pretty substantial dislocation problem if the people who are now working in a situation do not happen to have the skills that are required. So, there will be an up-side and a down-side adjustment in that problem.

As I mentioned, our objective is to encourage increased productivity. Increased employment gives you increased productivity under some measures. We would also like to think we have an efficiency concern which also does provide the possibility of some short-term, at least, unemployment which we have to take into account in whatever we are doing.

**Le vice-président:** Vous avez parlé de la question de la formation. Selon vous, selon votre expérience, qui doit s'occuper de la formation?

Who should be in charge of training: industry, government, institutions, because this is one of our main topics? Who should be in charge of training?

**Mr. Oliver:** I think my remarks referred to the fact that industries who pay to do training have a justifiable concern if those people that they train move very rapidly off to work in another firm that has not been putting out the price for that training. I think my remarks suggested that that is an area where we should perhaps, as governments, have a more—we should recognize that as a problem and find a way of overcoming it.

[Translation]

l'Est. Nous équilibrons cette chose lorsque nous étudions un problème. Nous savons qu'il y a des intérêts provinciaux au sein du contexte national, et nous essayons, autant que nous le pouvons, de tenir compte de ces intérêts dans les politiques que nous adoptons.

**The Vice-Chairman:** When programs are put in place, do you study the particularity the creation of jobs it implies or the effect that this could have on the labour market? Do you ask yourself if the programs will curtail employment? When you elaborate the new policies, do you foresee that their impact on employment could be positive or negative?

**M. Oliver:** Les occasions d'emploi sont toujours un objectif très important sur le plan politique et industriel.

**Le vice-président:** Comment procédez-vous en réalité?

**M. Oliver:** C'est le critère dont nous nous servons pour décider comment nous allons dépenser nos fonds et quelles politiques nous allons adopter. Voilà comment nous avons procédé depuis toujours. Pour ce qui est de l'avenir, nous allons nous inquiéter davantage, je crois, de l'aspect qualitatif, car il y a des questions très importantes qui se posent sur ce plan. Au cours des années 80, il ne s'agira peut-être pas tellement de trouver des emplois comme de trouver des gens pour combler les postes disponibles, autrement dit, la formation peut devenir plus importante.

Nous sommes très inquiets, présentement, au sujet de la révolution micro-électronique, comme on l'appelle, car ce problème comporte deux éléments, à notre avis. Il y aura d'abord une demande très importante de main-d'œuvre sur le plan technologique; et il pourrait y avoir un problème assez important de déplacement, si les personnes qui travaillent maintenant dans ce domaine n'ont pas les compétences requises. Il y aura donc des rajustements à la hausse et à la baisse à cause de cette difficulté.

Je le répète, nous voulons surtout encourager une productivité accrue. L'emploi accru entraîne une productivité accrue dans certains cas. Nous nous préoccupons également du facteur efficacité et de la possibilité de chômage à court terme. Nous devons en tenir compte dans tout ce que nous faisons.

**The Vice-Chairman:** You have mentioned training. Based on your experience, who should look after this training?

Qui devrait être responsable de la formation: l'industrie, le gouvernement, les maisons d'enseignement, ce sont là des sujets importants que nous discutons. Qui doit en être responsable?

**M. Oliver:** J'ai dit dans mes remarques que les industries qui sont finalement responsables de la formation s'inquiètent à juste titre du fait que les employés formés quittent rapidement leur travail pour une autre entreprise qui n'a rien déboursé pour cette formation. J'ai déjà mentionné que c'était un secteur où nous pouvions peut-être, en tant que gouvernement, faire davantage... nous pourrions reconnaître qu'il s'agit d'un problème, et trouver une solution.

[Texte]

• 1550

Education essentially is a provincial responsibility. In that sense, it is their job. We therefore work very closely with the provinces—about which I am sure CEIC is more able to comment than I am—in developing cooperative programs and determining where the funding is and how you should split it and what the functions are.

We in our department run two or three very small programs where we assist in the establishment of international schools of business, because we have a clear responsibility for trade and we would like to encourage people in universities to go into that. We in certain sectors have encouraged, through scholarships and that kind of activity, undergraduates to do graduate work in design or in management for the footwear industry. I think we do some in the food industry as well.

We recognize, within the limits of our authority, given that it is not a primary objective for our department, that there are some things we should and can do to improve the management and the entrepreneurial ability of the people who work in the industry. We have found in certain industries that that is a major problem in increasing the productivity of that industry. In other words, it is not simply a matter of investment in capital or improved production methods, it is also very often a matter of the management skills of the people who run that industry. In those cases we do encourage them to develop those kinds of skills.

**The Vice-Chairman:** Mr. Orr.

**Mr. Dale Orr (Director, Microeconomic Analysis Branch, Department of Industry, Trade and Commerce):** A couple of comments. I think there are two elements of labour market policy which are federal government responsibilities, and I would think most people would agree there is a role there: that is immigration policy, and the other is the UIC policy. These have a fairly important impact on the status of labour markets. When it comes to perhaps a third main element in labour market policy training, then I think one has to talk about roles for provincial governments and private firms. When you do, I think one thing I would add to what Craig said is that we do have to be careful too—if we are passing the costs of training on to private companies, there is not only the point that they may not be able to recapture the benefits, but the point that if we set up a framework in Canada that imposes costs on our manufacturers which their international competitors do not face, then we can lose export opportunities and in fact can then lose our ability to compete within the Canadian market. So that is still another reason why we would think provincial governments should be looked at to play an important role in the training question.

**The Vice-Chairman:** What is your reaction in face of a grant-levy system which would oblige the company to train these people? Are you or are you not in favour of such a system? There is a program of training, but I would like to

[Traduction]

Essentiellement, l'éducation est de compétence provinciale. En ce sens, c'est leur responsabilité. Nous travaillons donc de très près avec les provinces,—à ce sujet, les centres d'emploi et d'immigration sont mieux placés que nous pour en parler,— afin de mettre au point des programmes de coopération et de décider d'où les fonds viendront, comment ils seront partagés et qui assumera les fonctions.

Nous avons dans notre ministère deux ou trois petits programmes que nous finançons en vue de créer des écoles de commerce internationales, car notre responsabilité sur le plan commerce est très évidente, et nous voulons encourager les étudiants, dans les universités, à s'intéresser à ce domaine. Nous avons encouragés des étudiants, en offrant des bourses, notamment, à travailler, avant leur diplôme, à la conception ou à la gestion, dans l'industrie de la chaussure. Nous faisons la même chose pour l'industrie de l'alimentation.

Nous reconnaissons, dans la limite de notre autorité, puisque ce n'est pas là un des objectifs principaux de notre ministère, qu'il y a des choses que nous devrions et que nous pouvons faire pour améliorer la gestion de cette industrie, ainsi que l'esprit d'initiative de ceux qui y travaillent. Nous nous sommes rendu compte que dans certaines industries se posait le problème important d'augmenter la productivité. Autrement dit, ce n'est pas simplement une question d'investissement de capitaux ou d'amélioration des méthodes de production, il s'agit très souvent d'une question de compétence des gestionnaires qui dirigent l'industrie. Dans ce cas, nous les encourageons à se perfectionner.

**Le vice-président:** Monsieur Orr.

**M. Dale Orr (directeur, Direction de l'analyse microéconomique, ministère de l'Industrie et du Commerce):** Je voudrais ajouter quelques remarques. Deux éléments, dans la politique concernant le marché du travail, relèvent, à mon avis, du gouvernement fédéral. La plupart seraient d'accord pour dire qu'il doit y jouer un rôle: il s'agit de la politique de l'immigration et de la politique de l'assurance-chômage. Ces deux politiques ont un effet important sur la condition des marchés du travail. Lorsqu'on en arrive au troisième élément principal de la politique de formation sur le marché du travail, il faut aborder les rôles que doivent jouer les gouvernements provinciaux et les sociétés privées. Lorsque vous le faites, il faut ajouter une chose à ce qu'a mentionné M. Craig: c'est que nous devons être prudents, également, si nous imposons les coûts de la formation aux sociétés privées, car non seulement nous ne pourrions peut-être pas en tirer profit, mais nous avons au Canada une structure qui impose aux fabricants des coûts que leurs concurrents internationaux n'ont pas. Nous pourrions donc perdre des occasions d'exportation et, en réalité, notre possibilité de concurrencer au sein du marché canadien. Voilà donc une autre raison pour laquelle il faudrait que les gouvernements provinciaux jouent un rôle important sur le plan de la formation.

**Le vice-président:** Quelle est votre réaction devant un système de subvention-taxe qui obligerait une société à former ces employés? Êtes-vous ou non en faveur d'un tel système? Un programme de formation existe, mais j'aimerais que vous me



[Text]

have your comments about a possible grant-levy system, which exists in England and also in France.

**Mr. Orr:** This question came up about a year or two ago, and I think the response of the department was that it was waiting for the private sector to take initiatives on proposals, because we are talking about basically a private system in the grant-levy system.

• 1555

**Le vice-président:** Dans le domaine des politiques d'emploi, je crois qu'il est nécessaire d'avoir des directions concernant les politiques industrielles. Lorsque vous établissez des politiques, êtes-vous conscient que ces politiques-là doivent demeurer un certain temps en fonction pour assurer une stabilité? La question est difficile, mais je pense qu'elle est importante. Êtes-vous conscient de cela parce que le marché est dans le doute ne sachant pas si ces politiques-là vont demeurer ou pour combien de temps? Comment réagissez-vous vis-à-vis justement cette question importante de la longueur et du temps des politiques?

**Mr. Oliver:** We in our department concern ourselves, we hope, mainly with long-term structural issues. We hope that we define our interests in 10-year terms—that is the amount of time it takes to make the kind of changes that you are suggesting I think. We do not, I think, change our policies very rapidly. We have had a policy on textile and clothing for 10 years. We have had an automotive sector policy for 15 years. We happen to be at a point in time now where that is probably going to be modified. We have had a further processing policy in place since 1973 and it has been consistently that kind of a policy. We have, over the last 10 or 12 years, had a particular policy for high technology aerospace and electronics in that we are actively supporting and promoting development of those industries. I think it is only in the last two or three years that we have found this question of labour demand as being the kind of problem that we are to be faced with in the 1980s. We have found the labour market issue related to absorbing a surplus, rather than mobility of the labour force to move into those areas where there are major shortages in employment and to dealing with surpluses and to fitting skill levels. So I would agree that those are the two kinds of questions we have to worry about now.

**Le vice-président:** En fait vous nous dites que les politiques habituellement durent au moins une dizaine d'années avant d'être modifiées, en général...

**Mr. Oliver:** From my experience with this, I would have said certainly no less than five years. We do not change the broad lines of our industrial policy any quicker than that.

**Le vice-président:** Lorsque vous favorisez l'expansion des industries, est-ce que vous pensez à des façons de vous assurer que le personnel qualifié va être capable de répondre aux besoins? Autrement dit, lorsqu'une compagnie prend de l'expansion, ça prend du personnel, est-ce que vous êtes conscient

[Translation]

donniez votre opinion concernant ce système de subvention-taxe, qui existe en Angleterre, et également en France.

**M. Orr:** La question a été posée il y a un ou deux ans, et je crois que la réponse du ministère était qu'on attendait que le secteur privé prenne des initiatives au sujet de propositions, car il était question surtout d'un système privé de subvention-taxe.

**The Vice-Chairman:** I think we must have some direction on industrial policy in order to establish employment policy. When you establish policies, are you aware that they have to remain in effect for a certain length of time in order to ensure some stability? This is a difficult question, but also an important one. Are you aware of this fact, because the market does not know how long policies will remain in effect. What is your reaction to this important issue of the duration of policies?

**M. Oliver:** Notre ministère se préoccupe surtout des questions structurelles à long terme. Nous espérons définir nos domaines d'intérêts pour une période de 10 ans... et c'est le temps qu'il faut pour effectuer le genre de changements auxquels vous pensez. A mon avis, nous ne changeons pas de politique très rapidement. Nous avons la même politique sur les textiles et les vêtements depuis 10 ans. Nous avons une politique sur le secteur des automobiles depuis 15 ans. Nous arrivons à un moment où l'on va probablement modifier cette politique-là. Nous avons une politique sur l'industrie de la transformation qui n'a presque pas connu de modifications depuis 1973. Depuis une dizaine d'années, nous avons une politique concernant les industries de pointe dans le domaine aérospatial et électronique, selon laquelle nous appuyons et encourageons activement l'expansion de ces industries. Ce n'est que depuis 2 ou 3 ans que nous constatons que la question de la demande de main-d'œuvre est un problème auquel nous aurons à faire face dans les années 1980. Nous avons trouvé que la question du marché du travail se rapportait davantage au surplus qu'à la mobilité de la population active pour déménager vers les régions où il existe des pénuries importantes. Un autre problème concerne l'adaptation des compétences spécialisées. Je suis donc d'accord pour dire qu'il s'agit là de deux questions sur lesquelles nous devons nous pencher maintenant.

**The Vice-Chairman:** You are saying that generally policies last for at least 10 years before they are changed...

**M. Oliver:** D'après mon expérience, je dirais que les politiques sont en vigueur pendant au moins 5 ans. Nous ne modifions pas les grandes lignes de notre politique industrielle plus souvent que cela.

**The Vice-Chairman:** In promoting industrial development, do you try to find ways to ensure that there will be skilled staff available to meet the needs? In other words, when a company expands, it requires personnel. Do you take this type of problem into account? Do you help companies to ensure that

## [Texte]

de ces problèmes-là? Est-ce que vous aidez l'entreprise à s'assurer qu'elle va avoir le personnel qualifié pour être capable de répondre à cette expansion-là? Jouez-vous un rôle dans ce domaine-là ou tout simplement, favorisez-vous l'expansion en général sans tenir compte des besoins en main-d'œuvre qualifiée?

**Mr. Oliver:** In the case such as you describe we would assist the industry or the firm in defining its problem and refer them to CEIC to work with them since it is the policy and the operating arm of government for manpower. We recently did that with the aerospace industry, which as you may know has run into some serious shortage problems. We worked with them in the early stage and we have since had them work with CEIC to try and deal with this.

• 1600

**Le vice-président:** Vous avez de l'expérience, vous faites affaire avec les compagnies, vous voyez leurs problèmes. Des témoins de Statistique Canada nous disaient ce matin qu'il était important que les fonctionnaires soient près des entreprises, aient des contacts réguliers avec l'entreprise pour connaître ses besoins. Ne croyez-vous pas qu'au lieu de vous en remettre simplement au Centre d'emploi qui, lui, n'a peut-être pas toutes les connaissances nécessaires, vous pourriez aider davantage en informant les centres d'emploi des besoins véritables des entreprises? Vous vivez avec elles, vous avez de l'expérience avec elles. Vous devriez jouer un rôle accru, surtout pour ce qui est des problèmes de manque de personnes qualifiées et de chômage. Est-ce que vous pourriez jouer un rôle accru?

**Mr. Oliver:** Mr. Chairman, I suppose the program in which we come closest to trying to work at a community level with firms, community leaders, CEIC, is what we call the Industry and Labour Adjustment Program. That is a very close working relationship between ourselves and CEIC to try to solve the problems of communities that are largely influenced by one kind of industry which is going through adjustment problems, and to encourage the development of new employment opportunities in those regions based on what we know, as the Department of Industry Trade and Commerce, about where the investment opportunities are and what CEIC knows about what the labour force can provide in a region.

This is a program which has only been going for about six months. I do not know whether anybody has talked to you about that program. I would be pleased to leave you the background if you would like.

**The Vice-Chairman:** Yes, I would appreciate that.

**Mr. Oliver:** It is an attempt to move towards a more positive connection between the programs of CEIC and the programs of the Department of Industry Trade and Commerce. That is the latest we can give you at the moment.

**The Vice-Chairman:** The two other gentlemen are in charge of the Micro-economic Analysis Branch. Could you elaborate on your hopes for the future concerning manpower? Have you

## [Traduction]

they will have the skilled staff necessary as a result of the expansion? Do you play a role in this area, or do you merely promote development in general without taking into account the firm's manpower, particularly skilled manpower requirements?

**M. Oliver:** Dans ce cas, nous aidons l'entreprise à cerner son problème et ensuite nous lui disons de s'adresser au Centre d'emploi et de l'immigration, puisque c'est l'organisme gouvernemental qui s'occupe des questions de politiques et d'activités dans le domaine de la main-d'œuvre. C'est ce que nous venons de faire dans le cas de l'industrie aérospatiale qui, comme vous le savez peut-être, a connu de graves pénuries. Nous avons collaboré avec l'industrie au début et nous avons ensuite renvoyé la question au Centre de l'emploi et de l'immigration.

**The Vice-Chairman:** You are experienced in this, you deal with companies and you see their problems. This morning our witnesses from Statistics Canada told us that it was important that government officials have regular contacts with firms to find out their needs. Do you not think that rather than refer the firm to the employment centre which may not have all the expertise necessary, you could play a more useful role by telling the employment centres what the real needs of the firm are? After all, you work very closely with them. You should be playing a greater role, as regards the shortage of specialists and the problem of unemployment. Do you think you could play a greater role?

**M. Oliver:** Le programme en vertu duquel nous travaillons le plus près avec les entreprises, les chefs de la collectivité et le Centre de l'emploi et de l'immigration, est ce que nous appelons le Programme d'adaptation de l'industrie et de la main-d'œuvre. Nous travaillons de près avec les centres d'emploi afin d'essayer de résoudre les problèmes des collectivités où une industrie fait face aux problèmes d'adaptation. Notre programme vise à encourager la création de nouvelles possibilités d'emploi dans ces régions selon les informations que nous avons en tant que ministère de l'Industrie et du Commerce, concernant les possibilités d'investissement et selon les informations des centres d'emploi concernant les possibilités de la main-d'œuvre.

Le programme n'existe que depuis environ six mois. Je ne sais pas si quelqu'un d'autre vous a parlé de ce programme. Je serais heureux de vous donner de la documentation si vous le voulez.

**Le vice-président:** Oui, merci.

**M. Oliver:** Le programme vise à établir un lien plus positif entre les programmes des centres d'emploi et ceux du ministère de l'Industrie et du Commerce. Ce sont les informations les plus à jour dont nous disposons en ce moment.

**Le vice-président:** Les deux autres messieurs sont responsables de la direction de l'analyse micro-économique. Pouvez-vous nous parler de vos espoirs concernant la main-d'œuvre à



[Text]

some comments about that? Is there any great hope for the future perhaps in new fields?

**Mr. Orr:** I think a lot of our points have been reflected in the comments that Craig Oliver has made.

You talk about hopes. There are a lot of opportunities, particularly in high-technology sectors, and for those to be realized, I think, as was mentioned, we need an increase in the efficiency of the operation of labour markets. On the other hand, for some of the declining industries you talked about and how we consider the labour aspects of different policies, in that particular area the labour adjustment question is perhaps paramount, would you not say? It may not be too much of an overstatement to say that.

This department has devoted an awful lot of effort to try to learn as much as we possibly can about the labour-market conditions in those industries to try to adopt a policy that sets appropriate types of adjustments in labour markets. In our own branch we did several quite extensive studies of the labour-market conditions that would result from different types of industrial policies.

**The Vice-Chairman:** Speaking about efficiency, do you mean more intervention by the state, less or what?

**Mr. Orr:** It could be either. I think more efficiency means that where there is an excess demand for labour or more jobs than there are people, that the adjustment of the appropriate people to the jobs is as smooth and as efficient as possible. On the other hand, where there are more people than jobs, that the adjustment to those situations, either by programs for the people or perhaps by bringing more jobs into those locations, proceeds at the appropriate rate. That is what we mean.

• 1605

**The Vice-Chairman:** My colleague, Brian Tobin, has some question to ask so I will give him the floor.

**Mr. Tobin:** Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Oliver, I just wanted to get back first of all, to something you said here on page 2. I find it very interesting.

Let it first of all be said that the matching of people possessing many thousands of different skills, aptitudes and kinds of knowledge with millions of positions in a functioning economy is so complex that no single agency, whether public or private can hope to direct it or even to understand it completely.

**Mr. Orr:** Yes, completely.

**Mr. Tobin:** I take notice of the last word of the sentence.

The reason why I find that interesting is this. Many times we have travelled all across the country and have talked to many different kinds of groups—provincial governments, industry, labour. And everywhere we have gone we have heard the complaint that there simply is not enough data available to

[Translation]

l'avenir? Avez-vous des commentaires à faire? Existe-t-il beaucoup d'espoir pour l'avenir, peut-être dans de nouveaux domaines?

**M. Orr:** Je crois que les commentaires de Craig Oliver résumaient bien les points que nous voulions soulever.

Vous faites allusion aux espoirs. Il existe beaucoup de possibilités, surtout dans les secteurs de pointe, et si on veut les réaliser, à mon avis, il faudra que le marché du travail fonctionne de façon plus efficace. D'un autre côté, je crois que la question de l'adaptation de la main-d'œuvre est primordiale dans le cas de certaines industries en perte de vitesse dont vous avez parlé et pour ce qui est de notre attitude envers les questions de main-d'œuvre reliées à différentes politiques. N'êtes-vous pas d'accord? Je ne crois pas que ce soit une trop grande exagération.

Ce ministère a déployé énormément d'efforts pour apprendre autant que possible sur les conditions de marché du travail dans ces industries afin d'élaborer une politique qui prévoit une adaptation convenable à ce niveau. Notre direction a effectué plusieurs études assez exhaustives sur les conditions de marché du travail qui découleraient de diverses politiques industrielles.

**Le vice-président:** Vous avez fait allusion à l'efficacité. Voulez-vous dire qu'il devrait y avoir davantage ou moins d'intervention de la part de l'État?

**M. Orr:** Cela pourrait se faire de l'une ou de l'autre façon. A mon avis, dans les cas où il y a plus d'emplois que de candidats, l'on augmente l'efficacité en adaptant, de la meilleure façon possible, les candidats appropriés aux emplois. D'autre part, quand il y a plus de personnes à employer que d'emplois, il faudrait prévoir les rajustements nécessaires soit en mettant au point des programmes soit en prévoyant d'autres emplois.

**Le vice-président:** Mon collègue Brian Tobin voudrait vous poser des questions; je lui donne donc la parole.

**M. Tobin:** Merci, monsieur le président.

Monsieur Oliver, j'aimerais revenir à une déclaration, fort intéressante à mon avis, que vous faites à la page 2 et je cite:

Le fait de pouvoir faire correspondre des milliers de personnes possédant des compétences, aptitudes et connaissances différentes avec des millions de postes à pourvoir dans une économie en évolution est tellement complexe qu'aucun organisme seul, soit public soit privé, ne pourrait espérer maîtriser la situation ou en tout cas la comprendre complètement.

**M. Orr:** En effet complètement.

**M. Tobin:** Oui, j'ai bien remarqué l'emploi de ce dernier mot.

Votre déclaration est intéressante. En effet, lorsque nous avons voyagé, lorsque nous avons parlé à différents groupes, les gouvernements provinciaux, l'industrie, les travailleurs, nous avons toujours entendu le même refrain: il n'y a pas suffisamment de données disponibles permettant de prévoir convena-

## [Texte]

forecast trends adequately or even to tell us from an inventory point of view what skills we have available. There seems to be some kind of feeling that we should have an agency that can, one, tell us what is available already; and two, what we are going to need seven, eight, ten years down the road. Now, while we were in Europe, I think, for many of us, that whole concept was destroyed. When you asked them about this question of having a central forecasting agency with all knowledgeable forecasting ability, they kind of laughed and said, are you crazy? That is impossible in a functioning economy. Do not worry about it. Try to forecast next month and do not worry about four years from now. It sounds nice but it is not practical. That is essentially what they told us in France and elsewhere.

I would like your views on that. There has been an awful lot of representation saying, look, one of the things you should recommend is a central body to collect all the information to tell us what skills we have available in the country; and second, what are the shortages going to be and where are the demands going to be in the future? Is that a practical aspiration?

**Mr. Oliver:** I would like the economic analyst to answer that, at least in a preliminary way, and then I may make some comments. Mr. Orr, you know how practical or possible that is.

**Mr. Orr:** Mr. Chairman, the first point to be made when we talk about better information is that it is a matter of degree. I think it is certainly true that we could probably do a better job of being informed on where the...

**Mr. Tobin:** In your view, how do we stock up?

**Mr. Orr:** I would not want to comment. That, of course, is something that Employment and Immigration and Statistics Canada handle. I would not want to make a comment on how their performance compares with their counterparts in other countries. But a general comment would be that I am sure there is always scope for improvement.

We have looked at a couple of proposals for increasing information. You can get more benefits by increasing information but it comes at a higher cost, and regarding some of the ones we have looked at it appeared to us that the cost outweighed the benefits.

Another point to make is that out of the Labour-Market Task Force Report, which is in front of the ministers now, there is a particular proposal for improving labour-market information. There have been proposals from the private sector and, I as was mentioned in Craig's comments, the Labour-Market Task Force people will be engaged in consultation over the summer, and I think quite a bit of attention will be devoted to just what is the best mechanism. They have a proposal there and there is one from the private sector, but Carl, I think, has some points to add.

**Mr. Carl Wenaas (Senior Analyst, Microeconomic Analysis Branch, Department of Industry, Trade and Commerce):** Mr. Chairman, I would very much agree with the observations that have been given to you by the authorities in Western Europe. I would add that I think their judgment should be

## [Traduction]

blement les tendances ou de répertorier les compétences disponibles. Tous semblaient penser que nous devrions avoir un organisme qui pourrait nous dire les compétences disponibles et également celles dont on aura besoin dans sept, huit ou dix ans. Lorsque nous nous sommes rendus en Europe, nous nous sommes rendus compte que pour ces pays, ce concept n'existait pas. Lorsque nous parlions dans ces pays européens d'un organisme central de prévisions, on nous riait au nez. On nous disait qu'il s'agissait là de quelque chose d'impossible à réaliser dans une économie en évolution. On nous disait de ne pas nous inquiéter de cette question mais d'essayer plutôt de prévoir de mois en mois et non d'essayer de prédire quelle sera la situation dans quatre ans. C'est cela qu'on nous a dit en France et dans d'autres pays aussi.

J'aimerais votre opinion à cet sujet. Toutes les recommandations qu'on nous a faites jusqu'à présent portent sur la création d'un organisme central de rassemblement des données et de prévisions des besoins futurs. Est-ce réalisable?

**M. Oliver:** J'aimerais demander à notre analyste économique de dire quelques mots, après quoi je pourrais faire quelques commentaires. Monsieur Orr, qu'en pensez-vous?

**M. Orr:** Monsieur le président, lorsque l'on parle d'améliorer les renseignements que l'on possède, c'est une question toute relative. Il est certain que nous pourrions sans doute améliorer nos données...

**M. Tobin:** A votre point de vue, où nous situons-nous?

**M. Orr:** Je préfère ne pas faire de commentaire. C'est le genre de choses dont s'occupe Emploi et Immigration ainsi que Statistique Canada. Je n'aimerais pas faire de commentaire sur la façon dont fonctionnent ces organismes par rapport à leurs homologues d'autres pays. De façon générale je puis simplement dire qu'il y a toujours moyen d'améliorer les choses.

Nous avons étudié différentes propositions en vue d'améliorer les renseignements à notre disposition. Cela représente cependant des frais et parfois, si l'on se base sur les modèles que nous avons étudiés, les frais dépassent de loin les avantages que l'on peut retirer de ces systèmes.

Le rapport du groupe de travail sur le marché de l'emploi dont sont saisis les ministres à l'heure actuelle prévoit d'améliorer les renseignements concernant ce marché. Le secteur privé a fait des propositions et, comme l'a mentionné Craig, les membres du groupe de travail procéderont à des séances de consultation cet été et étudieront quel serait le meilleur mécanisme en l'occurrence. Je crois que le secteur privé leur a fait une proposition en ce sens. Carl, je crois que vous avez quelque chose à ajouter.

**M. Carl Wenaas (Analyste principal, Analyse micro-économique, ministère de l'Industrie et du Commerce):** Monsieur le président, je suis d'accord avec les observations que vous ont faites les représentants des pays de l'Europe occidentale. J'ajouterais que leur jugement doit reposer sur des fondements



[Text]

pretty soundly based because, in general, in western Europe they do considerably more planning and in a more detailed way than we do here, and when they say that you cannot really plan the labour market in detail, then that seems to be pretty sound advice. And it is precisely because of that point that this sentence is in the statement. A number of people think in fact that it is relatively simple to make projections of requirements in particular areas and then to proceed to put in place programs to meet those requirements. The problem is that one can do that in respect to general levels of skills, but it is much more difficult if not impossible to project just precisely how many people with a particular type of skill, a particular kind of aptitude, will be required. And in fact in general it is not even necessary, because the labour market is flexible enough that people can shift from one type of occupation to another in response to signals that shortages exist in one area and surpluses exist in another.

• 1610

**The Vice-Chairman:** Do you mean you could proceed by trade? Could you say how many welders? How many electricians?

**Mr. Wenaas:** I am thinking basically of the broad categories of occupations. You can say highly skilled people of certain types, and so on. But when it comes to welders, of course, there are many different kinds; there are many different skills within that occupational group. So in a detailed labour force projection, it would not be particularly useful just to say you need so many welders. To what you need are so many welders of a particular type. That is the thing that is very difficult to project.

**Mr. Orr:** Could I add the comment that it is very difficult to provide this information at any level of detail. There are two approaches to the problem that could be considered as alternatives. One of the main reasons why we want better labour market information of the type that you are talking about, is so that we can anticipate the adjustments that are going to be necessary, and we will not be left with these imbalances. That is the problem we are trying to solve.

Another approach to that is that, instead of trying to provide more detailed information, we look at the sorts of policies that we might put in place to make it easier for people to adjust more quickly. In other words, we have policies where the incentives for people to adjust to these imbalances are greater than otherwise. As I say we need to look at policies where we train Canadians to adjust to changing labour market conditions. I think such alternatives to the issuing of masses of detailed forecasts should be considered quite seriously.

**Mr. Swartz (Committee Researcher):** Could you elaborate just a bit on that? If I may interrupt, I would just say that we have heard an awful lot of testimony about the need for local-level information to assist people involved in the development of skills, particularly at colleges as well as on the job, such as for technicians, technologists, and skilled and semi-skilled trades people. This does not apply so much at the university level. People in the local labour markets are saying we do need better local labour-market information of what

[Translation]

assez solides car, en général, les pays d'Europe occidentale planifient beaucoup plus, et de façon plus détaillée, que nous. Donc, ils disent qu'on ne peut vraiment planifier en détail le marché de l'emploi, cela doit être vrai. C'est précisément pourquoi nous avons employé ce terme. D'aucuns pensent qu'il est relativement facile de prévoir les besoins dans des domaines donnés et de mettre ensuite sur pied des programmes en conséquence. On peut le faire à l'égard du niveau général des compétences, mais il est beaucoup plus difficile, voire impossible, de prévoir précisément combien il faudra de gens ayant telle ou telle compétence ou spécialité. En fait, ce n'est même pas nécessaire parce que la souplesse du marché de l'emploi permet aux gens de se déplacer d'un secteur d'occupation à un autre dans la mesure où des pénuries existent dans un domaine et des excédents ailleurs.

**Le vice-président:** Est-ce que cela signifie que vous pourriez dire combien il existe de soudeurs, d'électriciens...

**M. Wenaas:** Je songe plutôt aux catégories générales d'occupation. On pourrait parler des gens très spécialisés dans certains domaines par exemple. Toutefois, il y a bien des genres de soudeurs, bien des spécialités différentes dans ce secteur. Il ne serait donc pas particulièrement utile d'établir des projections sur les besoins en soudeurs. Il faut plutôt un certain nombre de soudeurs dans telle ou telle spécialité. C'est cela justement qui est très difficile à prévoir.

**M. Orr:** Permettez-moi d'ajouter qu'il est très difficile d'offrir des renseignements aussi détaillés. On peut aborder le problème sous deux aspects. Nous voulons obtenir de meilleurs données sur le marché de l'emploi afin de prévoir les rajustements nécessaires et éviter ces déséquilibres. C'est là le problème que nous tentons de résoudre.

D'un autre côté, plutôt que d'essayer de fournir des renseignements plus détaillés, nous pouvons envisager le genre de politiques qui faciliteraient l'adaptation des travailleurs. Autrement dit, des politiques qui encourageraient vraiment les gens à s'adapter à ces déséquilibres. On devrait sérieusement envisager de telles solutions de rechange à la publication de quantités énormes de projections détaillées.

**M. Swartz (rechercheur du Comité):** Pourriez-vous nous donner plus de détails? Permettez-moi de vous dire que de nombreux témoins ont signalé que les chargés de formation ont besoin de renseignements au niveau local, surtout dans les collèges ainsi que dans l'industrie, pour les techniciens, ingénieurs-techniciens et ouvriers spécialisés. Cela vaut beaucoup moins pour le niveau universitaire. Ces gens nous disent qu'il nous faut davantage de données sur les marchés locaux de l'emploi, comme ceux dont vous parlez, pour nous aider à

## [Texte]

seems to be the nature that you are talking about, to help us plan better for skills training. At the university level they are looking for a broader picture; they want more in-depth training and they need longer lead times and longer production time for education we all recognize that. But I would like you just to elaborate with reference to local information, or to information that can be of this kind of assistance.

• 1615

**Mr. Orr:** Do you mean what type of local labour market information could be made available?

**Mr. Swartz:** Yes, and how would you see that information being developed, whether it be on a regular basis through industry, labour and government kind of local level advisory councils? What kind of mechanisms would you see?

**Mr. Orr:** I would want to go right back to the opening paragraph of this paper to say, you know, we are the Department of Industry, Trade and Commerce, and if the government were going to set up a scheme for developing detailed local labour market information that it would be the responsibility of CEIC or Statistics Canada.

**Mr. Tobin:** We are trying to avail ourselves of your expertise.

**Mr. Orr:** I think you have it.

**Mr. Swartz:** In a more detailed vein then, are there mechanisms in place now that take industrial development plans that are worked out between Industry, Trade and Commerce and particular industries in given locations and then hook in manpower planning with that with the assistance of local CEIC officials? Can you tell us how that operates at the local level?

**Mr. Orr:** Mr. Oliver, on the industrial benefits, for example, the major projects, could you . . . ?

**Mr. Oliver:** Yes. I think in both the work we are now doing on what we call the megaprojects, we think that is going to be highly selective. There are just big junks of new investment going in out west and we are going to want to take a look at those kinds of things—if you have looked at Bill C-48—in some detail, but that is hitting major projects and we are going to have to be selective. One of the elements we are proposing in this consultation and planning process, if you like, on major projects will certainly be the manpower implication.

And again getting back to the program I talked about earlier in the Industry Labour Adjustment Program, one of the features of that program is a community advisory committee, which will include representatives from the Department of Industry, Trade and Commerce and CEIC, chaired by a local community leader and would include, if the local community agrees to it, local representatives of the educational communities. I think those are the two best examples I can give you at the moment of how we would try to reach the level of the system you are talking about, bearing in mind that as federal agencies it is a little difficult to get down to the local levels of the education system.

**Mr. Swartz:** There is another dimension to the whole program structure of Industry, Trade and Commerce: there are

## [Traduction]

mieux planifier la formation professionnelle. Bien entendu, au niveau universitaire, on aurait besoin d'un aperçu plus général car on y offre une formation approfondie et beaucoup plus longue. Je voudrais que vous nous en disiez plus sur les renseignements locaux, sur les données qui pourraient nous aider dans ce sens.

**M. Orr:** Quelles seraient les données sur les marchés locaux de l'emploi qui pourraient être rendues disponibles?

**M. Swartz:** Et comment les obtiendrait-on? Serait-ce d'une façon régulière par l'entremise de conseils consultatifs locaux de l'industrie, des syndicats et des gouvernements? Quel mécanisme envisagez-vous?

**M. Orr:** J'en reviens au premier paragraphe du document car nous représentons le ministère de l'Industrie et du Commerce et, si le gouvernement établissait un programme en vue de recueillir des renseignements détaillés sur les marchés locaux de l'emploi, ce serait la responsabilité de la Commission de l'Emploi ou de Statistique Canada.

**M. Tobin:** Nous tentons de profiter de vos connaissances dans le domaine.

**M. Orr:** Je crois que c'est fait.

**M. Swartz:** Pour être plus précis alors, existe-t-il des mécanismes qui font la soudure entre les plans de développement industriel établis par l'Industrie et Commerce et des industries données dans des endroits données, et la planification de la main-d'œuvre avec l'aide des représentants locaux de la Commission de l'emploi? Pouvez-vous nous dire comment cela fonctionne au niveau local?

**M. Orr:** Monsieur Oliver, pour ce qui est des projets d'envergure avec l'industrie, pourriez-vous . . .

**M. Oliver:** Certainement. Le processus touchant ce que nous appelons les mégaprojets sera extrêmement sélectif. De nouveaux investissements s'effectuent en masse dans l'Ouest, et nous devons nous pencher là-dessus—si vous avez vu le bill C-48—de façon détaillée, mais il s'agit de projets d'envergure et nous devons faire une sélection. La main-d'œuvre est certainement un des éléments de ce processus de consultation et de planification touchant ces projets.

De plus, un des aspects du programme de rajustement de la main-d'œuvre dans l'industrie, dont je parlais un peu plus tôt, est un comité consultatif communautaire composé de représentants du ministère de l'Industrie et du Commerce, de la Commission de l'emploi et de l'immigration, et présidé par un dirigeant local et comptant, si la communauté y consent, des représentants locaux des établissements d'enseignement. Ce sont les deux meilleurs exemples que je puisse vous donner pour l'instant de la façon dont nous tenterions de le faire tout en n'oubliant pas qu'en tant qu'organismes fédéraux il nous est difficile de rejoindre le système d'instruction publique au niveau local.

**M. Swartz:** L'organisation globale d'Industrie et Commerce comporte un autre aspect: le ministère a mis sur pied des



## [Text]

the programs the department has to encourage industrial development, plant expansion, research, and the whole EDP and associated range of programs. For small employers, not just megaproject employers, because there is a lot of parts of this country that are not going to be touched by megaprojects and they are areas of the country where we have problems—areas like that where government money is being used to stimulate industrial development—are there efforts being made to stimulate industrial development, or do you see it being useful to make efforts to link those industrial development funds in with manpower plans, training plans and link in, at the local level or provincial level, I am not sure which, with CEIC people to make sure that the delivery of the appropriate skills are there, that even at a small plant level it is going to increase its employment from 20 people to 30 or 35 people? In that local community, that kind of expansion is important.

**Mr. Oliver:** Maybe I should clarify my earlier remarks. In my last response I tried to indicate that there were two levels of programs at which we were trying to better co-ordinate manpower policies with industrial policies. One was the megaproject, the second one was in those communities where a particular industry was or is experiencing real problems. We have matched with this program those two dimensions, an industry which is certainly no longer offering major employment opportunities, and is probably causing a lot of unemployment, plus the community in which that adjustment is causing most impact. In those communities we have advisory committees, made up as I described them, which I think at the moment comes as close as we can to meeting your point. I am not sure that we could go from that to the question of dealing with every firm that is going to expand from 20 to 30 people.

• 1620

**Mr. Swartz:** A lot of the problems small firms have in doing this kind of expansion are related to their difficulty in finding and obtaining the appropriate level of skilled labour. For example, adjustment committees in the auto industry but there is not much auto-related employment or unemployment down in the Maritimes. Companies from the Maritimes appeared before us talked about opportunities in ocean-related industries and in some microelectronics industries. They are communicating with their local educational officials, to an extent, and they are also involved with the federal government, receiving government funds to assist in improving their production and capacity to produce. But there does not seem to be a federal involvement or any kind of linkage between the people who are stimulating industrial development and the people who are providing funds for training and education.

CEIC and Industry, Trade and Commerce have local-level officials and I am wondering if you can see some potential for linkages involved in the granting processes or even in the application processes where you may wish to use the very process of application, use your field staff to say that here are the opportunities for employment creation and here are the manpower needs associated with them, and we will bring in our counterparts from another department to ensure that we have brought the available level of expertise and knowledge of

## [Translation]

programmes pour favoriser le développement industriel, l'expansion, la recherche ainsi que l'informatique. Ceci touche non seulement les employeurs des mégaprojets, mais également les petits employeurs, car bien d'autres régions que celles touchées par des mégaprojets connaissent des problèmes. Le gouvernement y consacre des fonds pour stimuler le développement industriel. Serait-il utile, d'après vous, de faire correspondre les fonds consacrés au développement industriel aux programmes de main-d'œuvre ou de formation, avec la participation du gouvernement local ou provincial je ne sais trop, et des gens de la Commission de l'emploi et de l'immigration, pour s'assurer que les compétences nécessaires existent sur place? Même une petite usine pourrait ainsi porter son effectif de 20 à 30 ou 35 personnes? Dans une collectivité locale, ce genre d'expansion est importante.

**M. Oliver:** Je devrais peut-être faire une mise au point. J'ai tenté d'expliquer qu'il existait deux genres de programmes par lesquels nous tentons de mieux coordonner les politiques relatives à la main-d'œuvre et celles relatives à l'industrie. Premièrement, le mégaprojet, puis les collectivités où une industrie donnée connaît de réelles difficultés. Nous avons inclus ces deux aspects dans le programme, une industrie qui n'offre certainement plus de débouchés importants, et crée probablement du chômage, et la collectivité que frappe le plus ce rajustement. Nous y avons créé des comités consultatifs, composés de la façon que j'ai décrite, ce qui répond le plus, pour l'instant, à vos préoccupations. Je ne crois pas que nous pourrions partir de là et nous occuper de chaque entreprise dont l'effectif passe de 20 à 30 employés.

**M. Swartz:** Bon nombre des difficultés qui se posent aux petites entreprises connaissant ce genre d'expansion découlent du fait qu'elles ne peuvent trouver d'employés spécialisés. Par exemple, il y a des comités de rajustement dans l'industrie de l'automobile, mais ce domaine a bien peu à voir avec l'emploi ou le chômage dans les Maritimes. Les compagnies des Maritimes qui ont comparu devant nous ont parlé de débouchés dans les industries reliées à l'océan et dans certaines industries de la microélectronique. Elles communiquent dans une certaine mesure avec les établissements locaux et reçoivent des fonds du gouvernement fédéral pour les aider à accroître leur production et leur capacité de produire. Toutefois, il ne semble pas que le gouvernement fédéral intervienne, ou qu'il y ait un lien entre ceux qui stimulent le développement industriel et ceux qui octroient des fonds pour la formation et l'enseignement.

La Commission de l'emploi et de l'immigration et le ministère de l'Industrie et du Commerce ont des fonctionnaires au niveau local, et je me demande si on ne pourrait pas se servir du processus de demande pour créer des emplois, tout en tenant compte des besoins en main-d'œuvre. Puis, des gens d'un autre ministère s'assureraient que le gouvernement fédéral a fourni les compétences nécessaires à cette collectivité, industrie ou entreprise, et l'on pourrait ainsi réunir les deux

## [Texte]

the federal government to this community, to this industry or firm, and assist in bringing both sides of the equation together. I take it that those kinds of things are now informal rather than formally structured.

**Mr. Oliver:** I think the two examples I have given you are formal. On ocean industries we are not yet putting in big chunks of money. We are going to be, and at that point I am confident that the programs we are setting up in the Maritimes will be more co-ordinated in terms of both regional and labour policy than the general run-of-the mill industrial granting process has been in the past.

My impression is that only fairly recently have we found ourselves running into shortages. I think, as I have mentioned a number of times, that is going to change our approach to the manpower planning. We have looked more at a simple find jobs problem than find the right kind of guy for the job.

**Mr. Swartz:** Over the decade of the eighties is that your view, and this may be a personal view rather than an official view . . .

**Mr. Oliver:** I have had a lot of personal views in this discussion.

**Mr. Swartz:** You may not have official views, that is the thing. Is it your view that over the decade of the eighties, and going up to 1990, we are going to have situations in general where there are going to be more people than jobs, or will it be more jobs than people? We know there are going to be critical skill shortages, we know there may be regional mismatches, but if you look at it in total, how do you see it coming out? What evidence have you got for that view?

• 1625

**Mr. Orr:** I think you have identified the major conclusions reached in the labour market task force; the labour market growth is going to be slower; there is going to be a significant increase in demand for jobs in the west and less of a demand in the east; and occupationally, there will be strong, excessive demand in certain types of high-skilled occupations. In terms of forecasts of the unemployment rate, you are asking, I guess, just what recollection or memory is of what the forecasts are?

**Mr. Swartz:** We had exposure to Finance's medium term forecast yesterday.

**Mr. Wenaas:** I would just add that it is often very useful to compare developments in Canada with those in other industrialized countries. Canada is accustomed to a very high rate of labour force growth—one of the highest in the industrial world. So, when we see a slowing down in this rate of growth, we begin to foresee problems. But, it must be recognized that a country like Western Germany has had, in fact, a decline in its labour force; yet the productivity performance of Western Germany has still been very good. So, while we should be concerned about the problems that this slowing down of the labour force growth will imply and adjust our policies to meet this, we should not view it as something of a crisis, nor as an insurmountable problem. In fact other industrial countries have found themselves able to adapt their labour force to

## [Traduction]

éléments de l'équation. Je crois que par ce genre de processus, on maintient en lien officieusement plutôt qu'officiellement.

**M. Oliver:** Les deux exemples que je vous ai cités font partie d'un processus officiel. Il n'y a pas encore beaucoup d'investissement dans les industries reliées à l'océan. Il y en aura, et je suis sûr qu'alors, les programmes que nous mettons sur pied dans les Maritimes seront plus coordonnés avec les politiques de main-d'œuvre que dans le passé.

J'ai l'impression que ces pénuries ne se sont fait sentir que récemment. Comme je l'ai déjà dit, elles nous porteront à changer notre attitude envers la planification de la main-d'œuvre. Nous nous sommes occupés de trouver des emplois plutôt que de trouver des gens compétents pour l'emploi.

**M. Swartz:** Dans les années 80, avez-vous l'impression, et c'est peut-être une opinion personnelle.

**M. Oliver:** J'en ai déjà exprimé beaucoup au cours de notre discussion.

**M. Swartz:** Il n'y a peut-être pas de position officielle à cet égard. Croyez-vous que dans les années 80, et après, il y aura plus de gens que d'emplois, ou plus d'emplois que de gens? Nous savons qu'il y aura de graves pénuries de gens spécialisés, qu'il y aura des déséquilibres régionaux, mais dans l'ensemble, quelle sera la situation? Quelle preuve avez-vous pour étayer ce point de vue?

**M. Orr:** Je pense que vous avez identifié les grandes conclusions auxquelles en est venu le groupe de travail: la croissance du marché du travail va se ralentir, il y aura une augmentation importante de la demande d'emplois dans l'Ouest et une diminution de la demande dans l'Est, et il y aura une demande excédentaire pour certains métiers hautement spécialisés. Je suppose que vous voulez savoir quelles étaient, selon moi, les prévisions du taux de chômage?

**M. Swartz:** On nous a donné les prévisions à moyen terme du ministère des Finances, hier.

**M. Wenaas:** Il est souvent très utile de comparer la situation du Canada à celle d'autres pays industrialisés. D'habitude, le Canada connaît un fort taux de croissance de la main-d'œuvre, l'un des plus élevés du monde industrialisé. Lorsque ce taux de croissance commence à diminuer, nous prévoyons des problèmes. Cependant, il faut bien reconnaître qu'un pays comme l'Allemagne de l'Ouest a pu maintenir sa productivité malgré une diminution de sa main-d'œuvre. Même s'il convient de s'occuper des problèmes que pourrait causer ce ralentissement de la croissance de la main-d'œuvre, et en tenir compte dans nos politiques, il ne faudrait pas penser qu'il s'agit d'une crise ou d'un problème insurmontable. En fait, d'autres pays industrialisés ont pu adapter leur main-d'œuvre à des conditions changeantes de façon très satisfaisante.



## [Text]

changing industrial conditions that they have met in a very satisfactory way.

**Mr. Tobin:** Essentially then, the problem through the nineteen eighties from an IT&C point of view, to remain competitive on the world market means ensuring that we have the skilled people necessary for our high technology industry to evolve, and even more so, to stay competitive; otherwise we are out in the cold when it comes to selling our product.

The challenge for us as a Canadian society in this worldwide shortage of skilled people is to try to be one of the countries to solve that problem, and that would give us an even greater competitive edge. But how do we solve it? Do we try to do it at the institutional level with structures that are currently in place? Do we put a greater emphasis on training by the private sector itself? Gilles Marceau mentioned the levy-grant method. There are different opinions about that. My own opinion of levy-grant is not all that high. However, I am one of those who believes that industry has a larger role to play, because in many areas, they can train a hell of a lot better and turn out more productive people than we can at the institutional level.

I note that you mentioned a more effective means for compensating firms carrying on in-house training being required. Now, that is a different approach from saying we are going to dump a levy on you. What kinds of compensation? I am not asking you for a policy; rather, I am asking for examples. What kinds of things could we be looking at to encourage people to become involved in more in-house training. You may be aware of MacMillan Bloedel in Toronto, and a number of aerospace companies in Toronto, who do all their own training and view the costs of training as part of the cost of doing business.

• 1630

Now, they are in a unique set of circumstances. Not everybody can absorb the cost of doing training; but these people have fantastic track records; they have the highest productivity in the country, period, and they hang on to their people because they train them from the lowliest job in the plan all the way to—you know, the sky is the limit. They do not go outside to hire once you are inside the company. It is an extremely productive system.

What kinds of compensation, what kinds of incentives?

**The Vice-Chairman:** Do you have an answer, Mr. Oliver?

**Mr. Oliver:** I would like to find a no-cost answer. I do not think I am an expert in how you provide trained manpower for the job. The industrialists I have talked to—and they are largely in the aerospace industry—have raised this problem with me and they recognize it as one that, on the last report I have had, they are going to try to work out themselves and agree upon. They do pay, as you say, for their training now and they remain internationally competitive.

We may be giving them subsidies in other areas that permit this—I do not know. I cannot say, I think, that we have

## [Translation]

**M. Tobin:** Du point de vue du ministère de l'Industrie et du Commerce, il nous faudra, pour conserver notre position concurrentielle sur le marché mondial, nous assurer que nous aurons les spécialistes nécessaires pour l'industrie de pointe, afin qu'elle puisse prendre de l'expansion et demeurer concurrentielle, sans quoi nous ne parviendrons pas à vendre nos produits.

Comme il y a des pénuries mondiales de spécialistes, nous devons, en tant que Canadiens, essayer de résoudre ce problème, ce qui améliorerait d'autant notre position concurrentielle. Cependant, comment peut-on le résoudre? Nous occuperons-nous plutôt des institutions et des structures qui sont déjà en place? Accorderons-nous plus d'importance à la formation offerte par le secteur privé? M. Gilles Marceau a mentionné le système de redevances-subventions. Il y a cependant des divergences d'opinions à ce sujet. Personnellement, je ne lui accorde pas tellement de crédit. Toutefois, je suis de ceux qui croient que l'industrie devrait jouer un rôle plus important, parce que, dans de nombreux domaines, elle peut offrir une formation de beaucoup supérieure à celle qu'offrent les institutions.

Vous avez dit qu'il était nécessaire de trouver un moyen plus efficace d'indemniser les sociétés qui offrent de la formation au sein de leur entreprise. Ce n'est pas la même chose que de dire: nous allons percevoir des redevances. A quelle sorte d'indemnisation avez-vous pensé? Je ne veux pas que vous me donniez une politique comme telle, mais je voudrais plutôt des exemples. Quelle sorte d'encouragement devrions-nous étudier pour promouvoir la formation au sein des entreprises? Vous savez peut-être que MacMillan Bloedel, à Toronto, et un certain nombre de sociétés aéronautiques de Toronto offrent elles-mêmes de la formation à leurs employés et considèrent que cela fait partie des frais généraux.

Ce sont des circonstances uniques. Ce n'est pas tout le monde qui peut absorber les coûts de la formation, mais ces sociétés s'en sont fort bien tirées, et elles ont la plus haute productivité au pays. Elles conservent leurs employés, parce qu'elles les forment du bas de l'échelle jusqu'en haut; il n'y a pas de limite. Elle n'iront pas chercher quelqu'un de l'extérieur s'il y a un employé sur place. C'est un système extrêmement productif.

Donc, de quelle sorte d'encouragement ou d'indemnisation parlez-vous?

**Le vice-président:** Avez-vous une réponse, monsieur Oliver?

**M. Oliver:** J'aimerais bien avoir une réponse qui ne coûte rien. Je ne suis pas un expert en formation de la main-d'œuvre. Les industriels auxquels j'ai parlé, et il s'agit surtout du secteur aéronautique, m'ont parlé de ce problème, et ils reconnaissent qu'ils devront essayer de le résoudre eux-mêmes et de s'entendre entre eux. Ils paient pour cette formation, et ils demeurent quand même concurrentiels sur le marché international.

Il est possible que nous leur donnions des subventions dans d'autres secteurs et que cela les aide, je ne le sais pas. Je ne

**[Texte]**

proposals in our programs to handle that problem now. We would be going to . . .

**Mr. Tobin:** But surely a levy-grant in the case of the people who were already doing training would be discouraging.

**Mr. Oliver:** Yes, and I think you would try to build on the initiatives with the sectors.

**Mr. Tobin:** Are you satisfied at IT&C that that is a good, productive way of looking at training? Is that a good model for us to look at, the kind of activity that is being carried out by people like the aerospace industry, and how do we get others involved? What kind of, as you say, compensation or incentive do we offer? Are there any examples that you are aware of?

**Mr. Oliver:** My impression from talking to the people in the aerospace industry is that in probably the 15 or 20 years right after the war they relied very heavily on immigration to obtain certain skill levels that they could not get in this country. I think that about that time changes in our immigration policy put them in the position of not being able to access those markets anymore, those supplies anymore. They were by that time already bent on a strategy of international competition and had a pretty fair view of where they could effectively operate and at what cost level and they chose to go this route. My feeling is that a number of other sectors that are in that position—I would have thought electronics, for instance . . .

**Mr. Tobin:** Yes.

**Mr. Oliver:** . . . would be fairly responsive to the environment. They can see major growth opportunities and I do not think any of them have pricing problems because they design highly engineered products where the price is not that critical. I would expect that they would be able to absorb the same kinds of additional costs. The other sectors I am not that familiar with so I do not know. I expect the people in the electronics industry, if they are not doing that now, will do it.

**Mr. Tobin:** Yes, and they are doing it.

**Mr. Oliver:** Because they are very much the same.

**Mr. Tobin:** It is the other sectors, of course, that we are primarily concerned about, those where we do not have the skilled people and, if you do not have the skilled people, plans for expansion, et cetera, are shelved, and, if you do not have X number of skilled people, you do not create the resulting spin-off and other kinds of jobs that result.

**Mr. Oliver:** One of the best ways to do that would be to get yourself some management that happens to be oriented in that way, because I do not think it is just in labour markets that those two sectors I have mentioned face their problems in that way. But, as I say, we provide them with assistance in other areas which we may not to other sectors. So where the net costs come up I do not know.

**Mr. Tobin:** Okay. Mr. Swartz wanted to raise the question of levy-credit versus levy-grant.

**The Vice-Chairman:** Mr. Swartz.

**[Traduction]**

peux pas dire que nous ayons des propositions bien précises à vous faire à ce sujet. Nous devrions . . .

**M. Tobin:** Il est certain qu'un système de redevances-subsidations découragerait ceux qui font déjà de la formation.

**M. Oliver:** Oui, et je crois qu'il vaudrait mieux bâtir sur les initiatives déjà prises par le secteur.

**M. Tobin:** Le ministère de l'Industrie et du Commerce croit-il que ce soit une méthode productive? Est-ce que c'est un bon modèle à étudier, je veux parler du système adopté par l'industrie de l'aéronautique, et de la façon dont elle obtient la collaboration d'autres intéressés? Quelles sortes d'indemnisation ou d'encouragement pouvons-nous offrir? Y a-t-il des exemples dont vous ayez connaissance?

**M. Oliver:** D'après ce que m'ont dit des représentants de l'industrie aéronautique, dans les 15 à 20 ans qui ont suivi la guerre, l'industrie a fortement compté sur l'immigration pour obtenir certains spécialistes qui n'étaient pas disponibles au Canada. Plus tard, des changements dans la politique d'immigration leur ont fermé ces marchés. Ils avaient déjà adopté une stratégie visant à les rendre concurrentiels sur le marché international et avaient une assez bonne idée des coûts qu'ils pouvaient absorber dans le cadre de cette stratégie. J'ai l'impression qu'un certain nombre d'autres secteurs qui sont dans cette situation, le secteur électronique, par exemple . . .

**M. Tobin:** Oui.

**M. Oliver:** . . . pourraient faire la même chose. Ce secteur a de bonnes perspectives de croissance, et je ne pense pas qu'il y ait des problèmes de prix, parce qu'il s'agit de produits ultra-perfectionnés, où le prix n'est pas si important. Je suppose que ce secteur pourrait absorber ces coûts supplémentaires. Je ne connais pas très bien les autres secteurs. Je suppose que l'industrie de l'électronique pourrait très bien le faire, si elle ne le fait pas déjà.

**M. Tobin:** Oui, elle le fait déjà.

**M. Oliver:** Parce que c'est le même genre d'industrie.

**M. Tobin:** Ce sont évidemment les autres secteurs qui nous préoccupent surtout, ceux qui n'ont pas de travailleurs spécialisés et qui ne peuvent pas planifier leur expansion. Sans un certain nombre de travailleurs spécialisés, ils ne peuvent pas espérer prendre de l'expansion.

**M. Oliver:** La meilleure façon de le faire, ce serait d'engager des administrateurs qui sont conscients de cette possibilité, parce que je ne pense pas que c'est seulement sur le marché de la main-d'œuvre qu'on retrouve ce genre de problèmes. Comme je l'ai dit, cependant, nous leur offrons de l'aide dans d'autres domaines, ce que nous ne faisons peut-être pas pour d'autres secteurs. Je ne sais donc pas sur quel plan ces coûts doivent être absorbés.

**M. Tobin:** D'accord. M. Swartz voulait poser une question au sujet du système de redevances-crédits par comparaison au système redevances-subsidations.

**Le vice-président:** Monsieur Swartz.



[Text]

**Mr. Swartz:** When we discuss the levy-grant systems, we have heard in a number of hearings evidence on levy-credit systems where companies that are doing training would be given a credit against taxes and that credit would apply in lieu of the levy. So they may end up in a positive cashflow position because they are doing training.

• 1635

Is that the kind of thing you were talking about in incentives or is it more involved than that?

**Mr. Oliver:** There is a debate on whether you give direct grants or you use the tax system. In a department like mine we sometimes have quite different views from those of the Department of Finance. If you are talking about tax credits, that is their problem. We have a general view that you can target a grant more effectively than you can a tax measure. If you need that targeted approach or not depends on the nature of your problem.

**Mr. Orr:** I think the important point here is that there are certain types of skills which could be of use to a range of employers and a particular employer making an investment in training cannot be assured that after doing that the employee will not leave to go to other firms.

It would seem that the levy-grant system can keep the costs and the benefits within the group of firms that are likely to realize those costs and benefits. If you get into a tax credit situation, then you are asking tax-payers in general, I guess, to bear the tax break given to that particular firm and you are spreading the costs of the training to groups that would not benefit from it. So I guess at a very initial conceptual level it would seem that the levy-grant would be targeted a bit better.

**Mr. Swartz:** In our hearings, the evidence we received suggested that you could set up industrial levy-grant or levy-credit systems on a targeted basis. It is six of one and a half dozen of the other, really.

**Mr. Tobin:** Let me just touch on another area because in Europe I detected, talking to some of the economists and government people whom we met—although they did not come right out and say it—that it was time to rethink this whole concept of regional development and combating regional disparities and subsequently telling people to expect a job wherever in hell they live: if you do not want to go to the factory, we will bring the factory to you.

Now, that was not a stated policy, but I am sure that that view has been around for a long time. It was out in the open: you know, look at the competitive situation in the world market, the high technology industries—we will be out in the cold if we are not able to compete. In northern Sweden, for example they have some problems now.

You almost got the feeling talking to these people afterwards over a coffee rather than at the hearing that they felt, you know, we are going to have to start telling people, whether they like it or not, that the jobs are here; we need the skills

[Translation]

**M. Swartz:** En discutant des systèmes de redevances-subventions, nous avons entendu des témoins nous parler de systèmes de redevances-crédits où les sociétés qui offrent de la formation bénéficient de crédits d'impôt qui compensent la redevance. Les entreprises qui offrent de l'information se retrouvent ainsi avec un excédent de liquidités.

Est-ce de cela que vous vouliez parler lorsque vous avez mentionné les encouragements, ou est-ce quelque chose de plus compliqué?

**M. Oliver:** On se demande encore s'il vaut mieux accorder des subventions directement ou avoir recours au système d'imposition. Dans un ministère comme le mien, nous avons parfois des points de vue tout à fait différents de ceux du ministère des Finances. Si vous parlez de crédits d'impôt, cela relève du ministère des Finances. Nous estimons qu'il est possible de canaliser les subventions de façon plus efficace qu'un encouragement fiscal. Évidemment, la nécessité de cette canalisation dépend de la nature du problème.

**M. Orr:** L'important, ici, c'est qu'il y a certaines compétences qui pourraient être utiles à toute une série d'employeurs, et que l'employeur qui offre la formation ne peut être certain que cet employé ne le quittera pas pour aller dans une autre entreprise.

Il semble que le système de redevances-subventions répartisse les coûts et les avantages de la formation au sein des entreprises qui bénéficient des compétences acquises par ces employés. Avec un crédit d'impôt, ce sont les contribuables qui assument le fardeau de cet abattement fiscal accordé à une société, et les coûts de formation sont ainsi assumés par des groupes qui n'en bénéficieront pas. Il semble donc qu'au niveau conceptuel même, le système de redevances-subventions soit plus facile à canaliser.

**M. Swartz:** Lors de nos audiences, nous avons entendu dire qu'on pouvait instaurer un système de redevances-subventions ou de redevances-crédits en fonction de cibles bien précises. C'est bonnet blanc et blanc bonnet.

**M. Tobin:** Je voudrais passer à une autre question, parce qu'après avoir parlé à certains économistes et représentants gouvernementaux, en Europe, j'ai cru comprendre qu'il était temps de repenser notre concept de développement régional ou d'équilibre régional. Nous disons aux travailleurs qu'ils sont censés avoir des emplois là où ils vivent, et que s'ils ne veulent pas se déplacer pour aller trouver un emploi, nous allons en créer chez eux.

Ce n'est pas une politique comme telle, mais je suis certain que c'est un principe appliqué depuis longtemps. Comment la situation de la concurrence sur le marché mondial, dans le secteur des technologies de pointe... si nous ne pouvons pas soutenir la concurrence, nous allons manquer la coche. Le Nord de la Suède connaît déjà quelques problèmes.

En parlant à ces personnes, en privé plutôt que lors des audiences, j'ai eu l'impression qu'il nous faudrait dire aux travailleurs que, bon gré mal gré, ils devraient se rendre là où les emplois existent, et que nous ne pourrions pas maintenir

## [Texte]

down here and we are not going to compete if we are going to try to set up industries here, there and everywhere else.

Now, from IT&C's point of view, especially from the point of view looking at the world market and wondering how we can compete on the world market, is that becoming more of a big consideration in the 1980s than in the 1970s? Can we still afford to spend a lot of money all around the country, offering incentives and grants trying to attract industry in different parts of the country, and still compete? I know that this is a political question.

**Mr. Oliver:** I think from the start of the regional development program in the mid-1960s the Department of Industry and now, I guess, some parts of the Department of Industry, Trade and Commerce, or most of them, have always been concerned, while recognizing very legitimate regional development problems, that there be a balance. You can certainly carry regional problems to the point where they give you industrial development problems or international competitiveness problems, but I think we have always tried to tread the line and the people who do regional development talk pretty closely to our people and get our views on what the national industrial policy implications would be for particular investments. It is not within their mandate that they have to accept our views but they certainly do listen, and we do try and tread this line. The big question of whether or not X hundred of millions of dollars is theirs—the sensible thing as opposed to—I could not comment on. But I am confident that a lot of these investments are effectively co-ordinated between the two.

• 1640

**Mr. Tobin:** It certainly affects the question of mobility because first of all, if the guy expects there is going to be a job he will hang around. Second, you may tie him up in an industry that is barely feasible when his skills could be much more productive somewhere else, if he were moving.

Let me ask another question. There were those who suggested that an industrial strategy—and we are still waiting for the industrial strategy in Canada, we understand that it is being formulated—that an industrial strategy must also be a regional development strategy, at the same time. Is that an acceptable notion in view of Canada's competitive position in the world today?

**Mr. Oliver:** It is an acceptable notion, and it is a dimension that in whatever thinking we are doing about industrial policy we are taking into account.

I suppose a clear-eyed, real-time system economist would say that the market will take care of it. You throw people out of work in one part of the country and if they can hitch-hike to the other end of the country where there is a job, they will do it. I do not think that is a realistic sort of policy scenario, and I would really get back to the earlier statement I made, that you have to find a balance because I think regional priorities and aspirations are perfectly legitimate.

## [Traduction]

notre position concurrentielle si nous étions obligés d'amener les industries là où les travailleurs se trouvent.

Du point de vue du ministère de l'Industrie et du Commerce, surtout si l'on tient compte du marché mondial, et de notre position concurrentielle, est-ce que c'est une politique à laquelle on accordera plus d'attention au cours des années 80? Pouvons-nous nous payer le luxe de dépenser des sommes considérables, partout au pays, d'offrir des encouragements et des subventions pour attirer les industries dans les régions désavantagées, et maintenir quand même notre position concurrentielle? Je sais que c'est une question plutôt politique.

**M. Oliver:** Lorsqu'on a lancé le programme d'expansion régionale, vers le milieu des années 60, le ministère de l'Industrie voulait établir un certain équilibre entre les régions, tout en reconnaissant que chaque région a des problèmes particuliers. Ces problèmes régionaux peuvent certainement devenir des problèmes de développement industriel ou des problèmes de concurrence internationale, mais nous avons toujours essayé d'éviter cette possibilité, et ceux qui s'occupent de l'expansion régionale restent en contact étroit avec notre personnel, pour savoir quelles répercussions leurs investissements pourraient avoir sur la politique industrielle nationale. Ils ne sont pas obligés d'accepter notre point de vue, mais ils écoutent ce que nous avons à dire, et nous nous efforçons de garder un juste milieu. Quant à savoir si X centaines de millions de dollars est la chose à faire par opposition à... je ne peux pas vous le dire. Je crois cependant que ces investissements sont bien coordonnés.

**M. Tobin:** Cela a un effet sur la mobilité, parce que les travailleurs qui s'attendent à avoir des emplois dans leur région vont y rester. Deuxièmement, ils pourraient être ainsi engagés par une entreprise qui réussirait tout juste à survivre, alors que leurs compétences pourraient être beaucoup plus productives ailleurs.

Je voudrais vous poser une autre question. Il y en a qui ont dit qu'une stratégie industrielle (et nous attendons toujours d'avoir une stratégie industrielle pour le Canada; on serait en train de la rédiger) doit également être une stratégie d'expansion régionale. Trouvez-vous que c'est une idée acceptable, compte tenu de la position concurrentielle du Canada dans le monde aujourd'hui.

**M. Oliver:** C'est une idée acceptable, et nous en tenons toujours compte lorsque nous mettons au point notre politique industrielle.

Je suppose qu'il y a des économistes qui diraient que le marché s'en occupera. Si on met des travailleurs à pied dans une partie du pays, et s'ils peuvent faire du stop jusqu'à l'autre bout du pays, où il y a des emplois, ils le feront. Je ne crois pas que ce soit une conception réaliste, et j'en reviens à ce que j'ai dit tout à l'heure, à savoir qu'il faut en venir à un certain équilibre, parce que les priorités et aspirations des régions sont tout à fait légitimes.



[Text]

**Mr. Tobin:** I should tell you after that line of questioning that I am from Newfoundland.

**Mr. Oliver:** I hope I have not got myself into too much trouble.

**Mr. Tobin:** Probably had you fooled into thinking I was from Ontario, but no.

**The Vice-Chairman:** Mr. Oliver, you were referring in your brief to a non-traditional type of training to relieve immediate and critical shortage. What do you have in mind when you say that?

**Mr. Oliver:** I will let Mr. Wenaas answer that. What page is it on?

**The Vice-Chairman:** On the top of page 6.

**Mr. Wenaas:** What is meant here is less reliance on institutional training, a greater combination of institutional training with training on the job.

**The Vice-Chairman:** To another job.

**Mr. Wenaas:** I cannot go into details on this, but much of the time in the past the traditional approach had been to train people in institutions or on the job and here what is envisaged is a more subtle combination of the two.

**The Vice-Chairman:** Did you hear about co-operative education?

**Mr. Wenaas:** No.

**The Vice-Chairman:** This is the kind of solution you are referring to, there is a stage in institution et on the job—both.

**Mr. Wenaas:** At the University of Waterloo.

**The Vice-Chairman:** Co-operative education—you have that at Waterloo and you have that at the University of Sherbrooke.

**Mr. Wenaas:** Yes.

**The Vice-Chairman:** It seems to be the best solution to the job.

**Mr. Orr:** Yes, a lot of people speak favourably of that, both employers and the student employees.

• 1645

**Mr. Oliver:** The employees whom I have talked to were very impressed by it.

**The Vice-Chairman:** I would like to refer to part of your statement concerning the freedom of choice for the students. On a constaté que beaucoup de jeunes vont dans des directions, ou font des choix où il n'y a pas d'ouverture, où il n'y a pas d'emploi... Ils ne veulent pas choisir les directions où il y a des emplois. Si je me réfère à ce que vous appelez le freedom of choice. How could you reconcile this problem of freedom of choice, and in the other way, giving a chance to students to find a job when they will be in the marketplace?

**Mr. Oliver:** I think if you provide them with a range of training opportunities, they then can choose not to pick the one where the other signals. They may have independent income or they may not want to work or something, but I think if you give them the range and they choose within it that is what we

[Translation]

**M. Tobin:** Après avoir posé toutes ces questions, je devrais vous dire que je viens de Terre-Neuve.

**M. Oliver:** J'espère que je ne me suis pas mis les pieds dans le plat.

**M. Tobin:** Je croyais que j'avais réussi à vous faire croire que j'étais de l'Ontario, mais non.

**Le vice-président:** Monsieur Oliver, vous mentionnez dans votre mémoire une formation non traditionnelle pour combler les pénuries immédiates et critiques. A quoi songiez-vous?

**M. Oliver:** Je demanderais à M. Wenaas de répondre. A quelle page cela se trouve-t-il?

**Le vice-président:** Au haut de la page 6.

**M. Wenaas:** Nous voulons dire en fait qu'il faut être plus indépendant des institutions, et combiner la formation en institution et la formation en cours d'emploi.

**Le vice-président:** Pour avoir un autre emploi.

**M. Wenaas:** Je ne voudrais pas entrer dans les détails, mais par le passé, on avait coutume de former des travailleurs soit dans les institutions, soit en cours d'emploi, alors qu'ici, nous voulons qu'on combine les deux.

**Le vice-président:** Avez-vous entendu parler d'éducation coopérative?

**M. Wenaas:** Non.

**Le vice-président:** C'est justement le genre de chose à laquelle vous faites allusion. Il y a un stage en institution et un stage en entreprise.

**M. Wenaas:** A l'université de Waterloo.

**Le vice-président:** Oui, et à l'université de Sherbrooke.

**M. Wenaas:** Oui.

**Le vice-président:** Cela me semble la meilleure solution.

**M. Orr:** Oui, beaucoup d'employeurs et de stagiaires se sont prononcés en faveur de ce système.

**M. Oliver:** Les employés auxquels j'en ai parlé étaient fort impressionnés par ce système.

**Le vice-président:** Je voudrais revenir à votre déclaration au sujet de la liberté de choix des étudiants. We have found that many students will choose disciplines where there are no jobs available. They do not seem to want to choose those areas where there are jobs available. Now coming back to what you call la liberté de choix, comment pouvez-vous concilier la liberté de choix, d'une part, et d'autre part, la possibilité d'obtenir un emploi sur le marché du travail?

**M. Oliver:** Si nous leur offrons toute une série d'options, ils pourront alors choisir celles qui sont les plus utiles. De toute façon, ils peuvent avoir un revenu indépendant ou ne pas vouloir travailler, mais nous voudrions plutôt leur offrir toute une série d'options, pour qu'ils puissent choisir. Il ne serait pas

**[Texte]**

had in mind. It would be unwise to try to direct now the spectrum of training opportunities—they should have a fairly wide range. That is probably a vertical range of choices as well as a horizontal one. In other words, various levels of skill training between high school, community colleges and university. It is not as it used to be in this country, as I understand it, between high schools and universities.

**Mr. Orr:** I think the role that the government has played and, as far as we know, intends to play there is to make sure that the best information possible is available to the students about occupational prospects. Also, the federal and provincial governments play some role in trying to ensure that the types of programs that people wish to take, particularly I guess where there are good labour market opportunities, are in fact available. We are thinking of the training programs in medical schools, et cetera, where there has been, from time to time, a lot of students qualified and anxious to take those programs, knowing of the labour market opportunities, but there was not sufficient space. So, the government has played a role to try to make the facilities match the demands, too. Students then make the choice from there.

**The Vice-Chairman:** Do you consider skilled manpower is as important for economic expansion as resources and capital?

**Mr. Oliver:** I think it is as important an element in economic growth and productivity as are resources and capital.

**The Vice-Chairman:** Do you agree with that?

**Mr. Orr:** Yes, in general. It depends a little bit on what our approach to immigration is. If you have resources and you are short of particular types of skilled manpower, it is legally possible, and in some cases, practically possible to fill the shortage of skilled people by immigration. But, of course, if you have all the skilled manpower in the world and you do not have the natural resources you are stuck.

**The Vice-Chairman:** Yes.

**Mr. Orr:** There is an ability to substitute through immigration on the labour side that there is not on the resources side. But as Craig was saying in these comments, and as Mr. Swartz was saying, many businessmen feel that they have opportunities in the resource sector or small business or whatever, and they are hindered by a lack of labour. So, to a significant extent, the two have to go hand in hand or nothing happens.

**The Vice-Chairman:** But immigration is the last resort.

**Mr. Orr:** Immigration, as I say, can be an alternative. I think it is perhaps for members of Parliament to decide whether it is a last resort, a medium resort or in between.

**Mr. Oliver:** You have to trade it off again between the demand for labour and your over-all unemployment rate. My understanding is that the immigration policy was tightened up in the mid-70's...

**[Traduction]**

judicieux d'essayer d'orienter cette formation; les étudiants devraient avoir un bon choix. Il faudrait également qu'il y ait des choix dans le sens vertical et dans le sens horizontal. Autrement dit, ils devraient avoir le choix entre l'école secondaire, les collèges communautaires et l'université, plutôt que d'avoir tout simplement le choix entre les écoles secondaires et l'université, comme c'était le cas auparavant.

**M. Orr:** Le rôle que le gouvernement a joué et, à ma connaissance, a l'intention de continuer à jouer, c'est de s'assurer que les étudiants disposeront des meilleurs renseignements possible au sujet des débouchés. De plus, les gouvernements fédéral et provinciaux jouent un rôle sur un autre plan, en ce sens qu'ils doivent essayer de s'assurer que les programmes correspondent à la demande du marché du travail et qu'ils sont susceptibles d'intéresser les étudiants, sont effectivement disponibles. Prenons par exemple les programmes de médecine, où il est arrivé que beaucoup d'étudiants admissibles n'ont pas été acceptés par manque de place, alors qu'il y avait des débouchés sur le marché du travail. Le gouvernement a joué un rôle à ce niveau, en essayant d'ajuster les programmes à la demande. Les étudiants peuvent ensuite faire leur choix.

**Le vice-président:** Croyez-vous que la main-d'œuvre qualifiée soit aussi importante pour l'expansion économique que les ressources et le capital?

**M. Oliver:** Je crois que c'est aussi important pour la croissance économique et la productivité que les ressources et le capital.

**Le vice-président:** Êtes-vous d'accord sur ce qu'il a dit?

**M. Orr:** Oui, en général. Cela dépend un peu de la politique en matière d'immigration. Si nous disposons des ressources, mais qu'il nous manque des travailleurs compétents dans certaines spécialités, il est légalement possible, et dans certains cas, matériellement possible, de combler les pénuries au moyen de l'immigration. Cependant, même avec tous les travailleurs qualifiés du monde, il n'est pas possible d'avoir une croissance économique sans les ressources naturelles.

**Le vice-président:** Oui.

**M. Orr:** On peut faire des substitutions dans la main-d'œuvre grâce à l'immigration, mais ce n'est pas possible du côté des ressources. Comme Craig le disait, et comme M. Swartz l'a expliqué également, de nombreux hommes d'affaires estiment que le manque de main-d'œuvre qualifiée les empêche de saisir de bonnes occasions dans le secteur des ressources ou des petites entreprises, par exemple. On peut donc dire que dans une large mesure, ces deux éléments doivent aller de pair.

**Le vice-président:** L'immigration, cependant, est le dernier recours.

**M. Orr:** C'est une autre solution. Il incombe aux députés de décider si c'est un dernier recours, un recours à moyen terme, ou quoi que ce soit.

**M. Oliver:** Il faut faire un compromis entre la demande de main-d'œuvre et le taux de chômage global. Je crois savoir que la politique sur l'immigration a été renforcée au milieu des années '70.



[Text]

**The Vice-Chairman:** Yes.

**Mr. Oliver:** ... at a time when our labour force was growing faster than that of any other country in the industrialized world and our unemployment rates were substantially high: and then we had one set of conditions. If those conditions change markedly, then the immigration policy is something one might want to review.

**Mr. Orr:** It is certainly true that the basic approach to immigration policy is to try to bring in immigrants where there are no skilled Canadians available. So you could infer from that it is a last resort, if you like.

**Mr. Tobin:** Yes, but we cannot even get them in.

**Mr. Orr:** It is getting more difficult, yes, from Europe.

**Mr. Tobin:** It is not as attractive as it used to be. Hell, if you are making good money and have a good job and job security, why go to Canada?

**Mr. Oliver:** Yes, the market world-wide is shutting down.

**Le vice-président:** Monsieur Oliver, dans votre exposé, vous avez dit que selon vous il y avait des projets qui ne s'étaient pas réalisés parce qu'il manquait de personnes qualifiées, que cela pouvait compromettre des projets d'expansion. Est-ce que vous avez en tête des cas de projets qui n'ont pas pu prendre naissance, ou d'entreprises qui n'ont pas pu prendre de l'expansion, parce qu'il n'y avait pas de personnel qualifié? Puis, est-ce que vous avez une idée de ce que cela peut représenter en nombre d'emplois perdus, d'une façon approximative?

• 1650

**Mr. Oliver:** I do not have a number specifically, but I will mention two sectors where I know there are constraints on development because of manpower problems. They are aerospace and electronics. I could try to get the committee some specific estimates, if it would be of interest.

**The Vice-Chairman:** Yes, it would be.

**Mr. Oliver:** It would be over the next 10 days or so, but I will try to get them for you.

**Mr. Orr:** To add to that, I think a lot of our evidence is individual reports from businessmen. I do not think there would be an aggregate number. Someone might want to sit down and make a collection of all these ...

**The Vice-Chairman:** You could give us an estimate.

**Mr. Oliver:** Yes, possibly.

**Mr. Orr:** The other comment would be that there have been instances of shortages like this in the clothing industry. It is not just restricted to—well, it applies to individual locations and small businesses. Those are the two main industries, but there are, for example, instances of people in the clothing industry, let us say, who cannot fill the demands for sewing-machine operators and have asked for import permits. Another area has been in pipeline construction. I think that has been fairly common. You may have heard about that in your

[Translation]

**Le vice-président:** Oui.

**M. Oliver:** Alors que notre population active connaissait un taux de croissance plus important que n'importe où ailleurs dans le monde industrialisé. Nos taux de chômage étaient très élevés et certaines conditions prévalaient. Si ces conditions changent de façon marquée, on voudra peut-être réviser la politique sur l'immigration.

**M. Orr:** Il est tout à fait vrai que la politique sur l'immigration vise surtout à faire venir des immigrants pour travailler dans les domaines où les Canadiens n'ont pas les compétences nécessaires. On pourrait conclure, donc, qu'il s'agit d'une mesure de dernier recours.

**M. Tobin:** D'accord, mais on ne réussit même pas à les faire venir.

**M. Orr:** Il est vrai qu'il devient de plus en plus difficile d'émigrer de l'Europe au Canada.

**M. Tobin:** Ce n'est pas aussi intéressant qu'auparavant. Pourquoi partir au Canada si l'on gagne suffisamment d'argent avec un bon emploi sûr en Europe?

**M. Oliver:** Oui, le marché se rétrécit au niveau mondial.

**The Vice-Chairman:** Mr. Oliver, in your statement, you mentioned that in your opinion some projects had not been carried through because the qualified people were not available and that this could compromise certain development plans. Do you have any specific examples in mind of projects which have not got off the ground or of businesses which have not been able to expand due to a lack of skilled personnel? Also, would you be able to estimate how many jobs were lost as a result?

**M. Oliver:** Je n'ai pas de chiffre exact à l'esprit. Toutefois, je peux citer deux secteurs où l'expansion a été freinée, faute de main-d'œuvre spécialisée. Il s'agit de l'industrie aérospatiale et électronique. Je pourrais soumettre des prévisions en ce sens, si cela intéresse les membres du comité.

**Le vice-président:** Oui, certainement.

**M. Oliver:** Je tenterai de vous les faire parvenir dans les 10 prochains jours.

**M. Orr:** Une grande partie des preuves proviennent de rapports particuliers préparés par des hommes d'affaires. Il ne s'agirait donc pas d'un chiffre global. Il serait peut-être utile que l'on rassemble tous ces ...

**Le vice-président:** On pourrait nous donner une évaluation.

**M. Oliver:** Oui, éventuellement.

**M. Orr:** Des pénuries de ce genre se produisent dans l'industrie du vêtement. Elles ne sont pas limitées—elles affectent des entreprises particulières dans des endroits précis, vous citez deux industries principales, mais on sait aussi que certain responsables, dans l'industrie du vêtement, ne peuvent pas, par exemple, satisfaire aux demandes de piqueurs à la machine et ont demandé des permis d'importation. C'est aussi monnaie courante dans l'industrie de la construction des pipe-lines. Vous en avez peut-être entendu parler lors de vos voyages.

[Texte]

travels. They have applied for special immigration permits. That is another place where it is common.

**The Vice-Chairman:** I will ask a very factual question. Do you think high interest rates are affecting new projects? They cause problems, we agree with that, but are they affecting new projects or expansion?

**Mr. Orr:** I could not make a comment on that. Within my group, we conduct the Industry, Trade and Commerce capital investment survey. We conduct that survey every October and every April, and this is one element of the survey. I expect the public release from the April survey will come out within the week.

**The Vice-Chairman:** Is it possible to have comments from you when you have this report or this information?

**Mr. Orr:** Yes. I must say there is not, lot of information on reactions to the interest rate, but I would be happy to make sure you have the material on that survey as soon as it is available.

**Le vice-président:** A la fin de votre mémoire, vous mentionnez évidemment qu'il va y avoir un (shortage of skill people). Si vous aviez une recommandation à nous faire, et on vous en demandera une, quel serait selon vous la solution pour aider cette croissance du nombre de personnes qualifiées dont on aura besoin? D'après vous, quelle sera la solution la plus pratique et la plus facile? C'est pas facile en soi, mais il y a peut-être une solution qui vous apparaît peut-être plus facile que d'autres, disons.

• 1655

**Mr. Oliver:** I suppose my colleagues can comment further. You have a short-run problem?

**The Vice-Chairman:** Yes.

**Mr. Oliver:** And a longer term? I suppose, in the short-run, if the skills are somewhere in the country, mobility would be the best answer. On the longer term, we have to do more effective skills training in those areas where we identify that we have a problem.

Personally, I would have thought the kind of system you mention, which is the co-operative, as far as I know is a very effective one. I base that on a personal view, that when I was of an age at university, we used to train engineers, and when we hired them into industry it took us two more years to train them so that they could work in a plant. I think the current mix, such as the Waterloo curriculum and Sherbrooke and the community-college level of skilled training, fill a gap that used to be there when I was at university. That is a highly personal view based on no analysis at all, as my colleagues are only too used to, and they can now add their comments.

**Mr. Orr:** May I?

**The Vice-Chairman:** Yes, go ahead.

**Mr. Orr:** I wanted to make an additional response to Mr. Swartz's question about the macro forecasts of employment. I would say that the problems over the nineteen-eighties are not

[Traduction]

C'est une industrie où les demandes de permis d'immigration sont assez fréquentes.

**Le vice-président:** Une réponse factuelle s'impose à la question que je vais vous poser. Croyez-vous que les taux d'intérêt élevés affectent les nouveaux projets? Ils causent des problèmes, d'accord, mais ont-ils une incidence sur les nouveaux projets ou sur les projets d'expansion?

**M. Orr:** Je ne saurais vous dire. Dans ma division, nous menons l'Enquête sur les biens d'investissements, sous l'égide du ministère de l'Industrie et du Commerce. Elle est effectuée en octobre et en avril de chaque année, et les taux d'intérêt constituent un élément du sondage. J'attends la publication des résultats de l'enquête d'avril d'ici à une semaine.

**Le vice-président:** Pourrions-nous entendre vos commentaires lorsque ces résultats seront communiqués?

**M. Orr:** Oui. Je dois vous signaler que les taux d'intérêt ne sont pas un élément très important de l'étude, mais je serai heureux de vous faire parvenir ces renseignements dès qu'ils seront disponibles.

**The Vice-Chairman:** At the end of your brief, you mentioned that there will be a shortage of skilled people. If you have a recommendation to make, and we shall be asking you for one, what would you propose as a solution to this problem of a growing need for skilled workers? In your opinion, what would be the easiest, most practical solution? Although it is not an easy problem to solve, perhaps there is one solution which is easier than the others.

**M. Oliver:** Mes collègues pourront compléter mes remarques. Il s'agit d'un problème à court terme, n'est-ce pas?

**Le vice-président:** Oui.

**M. Oliver:** Et à long terme? Si les ouvriers spécialisés se trouvent quelque part dans le pays, je suppose que la réponse à court terme serait la mobilité. A long terme, il faudrait une formation plus efficace dans les domaines spécialisés où les besoins sont les plus critiques.

Personnellement, j'aurais pensé que le système coopératif serait très efficace. Ce n'est qu'une opinion personnelle, car je sais qu'à l'université, on formait des ingénieurs, mais quand ils étaient embauchés par l'industrie, il fallait plus de deux ans pour leur donner la formation pratique leur permettant de travailler en usine. Le mélange actuel de programmes d'étude, comme à Waterloo, à Sherbrooke et dans les collèges communautaires, comble une lacune qui existait à l'époque où je fréquentais l'université. Voilà une opinion extrêmement subjective, fondée sur aucune analyse officielle. Mes collègues y sont habitués maintenant et pourront ajouter leurs propres commentaires.

**M. Orr:** Vous permettez?

**Le vice-président:** Je vous en prie.

**M. Orr:** Je voulais faire quelques remarques supplémentaires en réponse à la question posée par M. Swartz sur les prévisions macro-économiques des besoins en matière d'em-



## [Text]

macro problems; they are micro problems. Whether or not that is consistent with what you got from the Department of Finance, I do not know. I kind of suspect it is though.

I can try to identify some of those micro problems because it is in those areas where we can try to make recommendations. I can think of four that I think are deserving of a lot of attention and where recommendations would help.

One is the role of women in the labour force. You have probably heard that there many jobs now occupied by women where technology is threatening. Two, the opportunity to bring natives more effectively into the labour market. Three, the situation wherein we have a fairly serious geographical imbalance of the excess demand for labour in the west, and excess supply, certainly in particular locations of central Canada and the east. And four, the occupational imbalance, the shortage of skilled labour. The recommendations that we would make would lie in those areas.

Again, it is my personal view, in terms of preparing for the nineteen-eighties, that is where recommendations and attention should be directed, more toward problems in those micro areas than perhaps an impending macro type of problem of general unemployment, you know, excess demand or excess supply of labour. While we have done some work and have made some recommendations, I would again want to go back to the beginning of our comments and say, to a considerable extent we would be working with CEIC and our comments, needs, et cetera, would come through them. I would want to be very cautious about giving to you recommendations for labour-market policy, short of saying it is in those areas.

Carl, did you wish to comment?

**The Vice-Chairman:** Mr. Wenaas.

• 1700

**Mr. Wenaas:** Well, to relate back to the original question of the chairman and the response of Mr. Oliver, I would say I am in agreement with what he has said. I would just add that one of the basic problems that we have faced in the past, and we will continue to face in the future, is to make sure that, as well as retaining the ability of the people to move from one geographical area to another, we make certain that there is as much flexibility of people within a given area to move from one occupation to another, and to make sure that legislation and regulations on both levels of government do not interfere unduly with the shift from one occupation to another.

As we know, currently there are problems in moving from one province to another in certain occupations. Barriers have been erected that make it difficult for members of professions to move from one province to another, for members of various types of occupation to move from one province to another.

## [Translation]

ploi. Les problèmes qui se poseront dans les années 1980 ne seront pas des macro-problèmes, mais des micro-problèmes. Cela ne cadre peut-être pas avec les renseignements que vous avez fournis le ministère des Finances, mais je n'en sais rien. Toutefois, je soupçonne que si.

Je tenterai de cerner certains micro-problèmes, car ce sont ceux qui se prêtent le plus facilement aux recommandations. Quatre me viennent à l'esprit tout de suite; ils méritent beaucoup d'attention et pourraient être réglés en partie par des recommandations.

L'un des problèmes qui se posent est le rôle que jouent les femmes dans la population active. Vous avez probablement entendu parler du nombre important d'emplois détenus par des femmes dans des domaines où la technologie est menaçante. Deuxièmement, le problème de faire participer des autochtones à la force ouvrière de façon plus efficace. Troisièmement, il y a un déséquilibre géographique assez grave qui provient d'une demande excessive de main-d'œuvre dans l'Ouest et d'un surplus de main-d'œuvre à certains endroits dans le centre et l'Est du Canada. Quatrièmement, le déséquilibre professionnel, le manque de main-d'œuvre spécialisé. Les recommandations que nous ferions toucheraient ces domaines.

Encore une fois, je suis personnellement d'avis qu'afin de se préparer pour les années 1980, les recommandations et les efforts devraient plutôt viser le micro-problèmes que les problèmes de plus grande dimension, comme le chômage ou une demande ou une offre excédentaire en matière de main-d'œuvre. Quoique nous ayons travaillé un peu dans ce domaine et formulé quelques recommandations, je tiens à vous répéter mes commentaires du début, à savoir que nous travaillons dans une large mesure avec la Commission canadienne de l'emploi et de l'immigration, et que nos commentaires, nos besoins sont exprimés par le biais de la Commission. Je serais réticent à vous faire des recommandations en matière de politique du marché du travail. Seulement, il s'agit des quatre domaines que je viens de citer.

Carl, avez-vous des commentaires?

**Le vice-président:** Monsieur Wenaas.

**M. Wenaas:** Eh bien, je suis d'accord sur ce qu'a dit M. Oliver, en réponse à la question posée par le président. J'ajouterais que, par le passé, l'un de nos problèmes fondamentaux c'était la capacité des gens de se déplacer d'une région géographique à une autre. D'ailleurs, nous allons connaître la même difficulté à l'avenir, ainsi que celle de la souplesse professionnelle. Il faudra que les gens puissent changer de profession, et s'assurer que les lois et les règlements, aux deux niveaux de gouvernements ne viennent pas entraver indûment ces changements.

Comme nous le savons, dans certains métiers, il est actuellement difficile de se déplacer de province en province. Des obstacles gênent les membres de certaines professions qui veulent changer de province. Les gouvernements provinciaux ont même renforcé les exigences en demandant aux entrepreneurs

## [Texte]

There has even been a growth of requirements by provincial governments that provincial contractors can only employ residents of that province, and so on and so forth. This is, I think, one of the major problems that we face in the future. I think a number of people have recognized it as a growing problem. It relates very specifically to what Mr. Oliver has said.

**The Vice-Chairman:** On these words of wisdom we shall conclude our meeting. We thank you gentlemen. We appreciate your comments. Thank you.

Alors, je suspens la séance jusqu'à 20 heures ce soir.

## EVENING SITTING

• 2012

**Le vice-président:** Bonsoir, mesdames, messieurs.

Notre groupe a le plaisir, ce soir, de continuer son travail sur les perspectives d'emploi pour les années 80 en recevant des représentants du Secrétariat d'État.

Comme vous le savez, nous devons présenter un rapport d'ici la fin du mois de juin et nous sommes au terme de nos rencontres avec la population, les organismes, les ministères et plusieurs citoyens, tant au Canada qu'en Europe, qui sont intéressés comme nous à trouver des solutions à un dilemme qui est celui d'un chômage très élevé d'une part et d'autre part, d'un manque de personnes qualifiées qui sera très important dans les années 80.

Je pense que nous avons gardé la crème pour la fin. Nous avons le plaisir d'avoir avec nous ce soir plusieurs témoins. Je vais commencer par non pas la beauté avant l'âge, mais la belle avant la bête, c'est-à-dire Mme Huguette Labelle qui est sous-secrétaire d'État. À sa droite, se trouve M. G. T. Rayner qui est sous-secrétaire d'État adjoint principal. Ensuite, nous avons M. Spalding qui est directeur de la coordination des programmes, M. Holmes qui, ce soir, comme il dit, porte le chapeau de conseiller spécial et qui nous a suivi depuis le début de nos réunions ce matin; c'est très agréable de le revoir ce soir. Nous avons également M. Claude Passy qui est directeur de l'aide aux étudiants et M. Eric Preston qui est directeur du contrôle du plan, de la liaison avec les comités du Cabinet et de l'information du Ministre. Lui, il a plusieurs chapeaux.

On me dit qu'on attend un certain M. Trudeau. Je ne sais pas lequel; de toute façon, il est identifié comme Jean.

• 2015

**Mme Huguette Labelle (sous-secrétaire d'État):** On a pensé vous faire une surprise.

**M. M. Spalding (directeur, Coordination des programmes, Secrétariat d'État):** Excusez-moi, il y a aussi M. Jean-Pierre Mongeau.

**Le vice-président:** Ah oui! M. Jean-Pierre Mongeau, le conseiller en matière de politique, au cabinet du Secrétaire d'État. Alors, nous avons tous ces témoins fort intéressants. Je vais demander, peut-être, à Mme Labelle si elle pourrait nous donner ses commentaires concernant le principal objectif de notre groupe de travail.

## [Traduction]

neurs de n'embaucher que des résidents de cette province, et ainsi de suite. Voilà l'un des problèmes majeurs auxquels nous allons faire face à l'avenir. Certains l'ont reconnu comme étant un problème croissant. Il se rattache particulièrement aux propos de M. Oliver.

**Le vice-président:** Sur ces paroles de sagesse, nous allons lever la séance. Merci, messieurs. Nous vous savons gré de vos commentaires. Merci.

So, the meeting is adjourned until 8 p.m. this evening.

## SÉANCE DU SOIR

**The Vice-Chairman:** Good evening, ladies and gentlemen.

This evening, we have the pleasure of resuming consideration of our order of reference to study employment opportunities for the 80s with representatives of the Secretary of State.

As you know, we are to present a report by the end of June and we have finished our hearings with the public, organizations, departments and many citizens' groups, both in Canada as well as in Europe, who are as concerned as we are about finding solutions to this dilemma. I am referring to very high unemployment on the one hand and, on the other, a lack of skilled personnel, which will be so necessary in the 1980s.

I think we have kept the best for the last. This evening, we have the pleasure of welcoming several witnesses. I would not say that I am putting beauty before age, but the beauty before the beast, that is, with Mrs. Huguette Labelle, Under-Secretary of State; to her right, Mr. G. T. Rayner, Principal Assistant Under-Secretary of State. Then, Mr. Spalding, Director of Program Co-ordination; Mr. Holmes, who this evening is wearing the hat of Special Adviser, but who has been with us since this morning's meeting. We are very pleased to have him back this evening. There is also Mr. Claude Passy, Director of the Student Assistance Directorate, as well as Mr. Eric Preston, Director of Expedition of Plans, Cabinet Committee Liaison and Briefing Division. That one wears a lot of hats.

I am told that we are awaiting a Mr. Trudeau. I do not know which one, but his first name is Jean . . .

**Mrs. Huguette Labelle (Under-Secretary of State):** We thought we would surprise you.

**Mr. M. Spalding (Director of Program Co-ordination, Secretary of State):** Excuse me. There is also Mr. Jean-Pierre Mongeau.

**The Vice-Chairman:** Oh, yes! Jean-Pierre Mongeau, Policy Adviser in the Secretary of State's office. So, we have all these interesting witnesses with us this evening. Perhaps I could ask Mrs. Labelle to make any comments on the main objectives of our task force.



## [Text]

Avant, je voudrais vous présenter les membres de notre groupe de travail: il y a M. Dave Orlikow, qui représente le parti NPD et qui est député de Winnipeg-Nord, au Manitoba; M. Brian Tobin, qui vient de la belle province de Terre-Neuve et Gilles Marceau, l'un des vice-présidents de notre groupe de travail.

Vous êtes peut-être surpris.. nous sommes sept, mais une autre partie de notre groupe est devant le Comité permanent de la main-d'œuvre et de l'immigration qui siège ce soir également. Alors, nous avons dû nous diviser sans nous séparer.

Alors, je demanderais à Mme Labelle de faire une déclaration.

**Mme Labelle:** Oui, merci monsieur le président.

Suite à la demande du président de votre comité, on a regardé, au sein du Secrétariat d'État, quels étaient les programmes qui pouvaient vous intéresser d'une manière particulière. Je pense que M. Allmand avait déjà indiqué dans sa lettre ces programmes-là, disons ces secteurs-là. Il y a l'aide que le Secrétariat d'État donne au secteur postsecondaire, et j'y reviens, l'aide aussi qu'on donne dans le domaine des langues officielles à travers les programmes de bilinguisme en éducation afin d'aider les étudiants, aussi bien jeunes que moins jeunes, à acquérir la deuxième langue officielle, ou encore à pouvoir étudier dans leur langue, lorsqu'ils sont dans une situation de minorité de langue officielle.

Ensuite, nous avons aussi une gamme de programmes qui sont là afin d'aider certains groupes, dans la société, à être capables de mieux participer à notre société, c'est-à-dire des groupes qui ne sont pas arrivés à un niveau d'équité. Par exemple, on parle des autochtones, on parle des femmes. Dans ce secteur-là, c'est évident que cela se relie de près au monde du travail et de l'emploi. C'est peut-être sur ces programmes-là que j'aimerais dire quelques mots et ensuite vous donner la chance de poser des questions pour qu'on puisse en discuter.

En ce qui concerne l'aide que le Secrétariat d'État donne dans le domaine postsecondaire, ce qui est peut-être un de ses programmes importants, c'est vraiment le secteur des programmes à frais partagés dont vous avez sûrement entendu parler, où le Secrétariat d'État a la responsabilité de cette dimension du financement des programmes à frais partagés ou des programmes établis. Il y a la dimension postsecondaire, reconnaissant qu'il y a aussi la dimension santé. Du côté postsecondaire, nous transmettons aux provinces une somme approximative de \$1.7 milliard en 1981-1982. Ces fonds...

**Le vice-président:** Vous avez bien dit «milliard»?

**Mme Labelle:** Milliard, oui. De plus, il y a des transferts de points d'impôt. Maintenant, on se demande toujours qui doit les mettre du côté des dépenses. Est-ce que ce sont les provinces, est-ce que c'est le gouvernement fédéral? Quand même, on doit en tenir compte aussi, et on pourra revenir aux sommes plus précises. Comme vous le savez, cette entente a été signée en 1977. Elle est déjà là depuis trois ans. Ces fonds sont versés dans le fonds du revenu de la province, et c'est sans condition du côté postsecondaire. Il est évident maintenant qu'il y a un nombre de problèmes parce que, d'une part, la part du gouver-

## [Translation]

Beforehand, I would like to introduce the members of our task force to you. Mr. David Orlikow represents the NDP Party and is the member for Winnipeg North in Manitoba. Mr. Brian Tobin comes from the beautiful Province of Newfoundland and Gilles Marceau is one of the Vice-Chairman of our group.

Actually, there are seven of us normally, but some of the group are attending the Standing Committee on Manpower and Immigration which is sitting this evening as well, so we had to divide into different groups without parting ways.

I would now like to invite Mrs. Labelle to make a statement Mrs. Labelle.

**Mrs. Labelle:** Thank you, Mr. Chairman.

At the request of the Chairman of this Committee, the Secretary of State studied the programs which we thought would interest you specifically. Mr. Allmand had indicated the areas of interest in his letter. The Secretary of State gives assistance to post-secondary education, and I shall come back to that later, as well as to official languages through its bilingualism in education programs. These are designed to help students, younger as well as older ones, to acquire the second official language or at least to study in their own language when they are part of linguistic minority.

Also, there is a whole range of programs designed to help certain specific groups become better integrated into society. I am referring to those groups who are not treated on an equal footing, like native people or women, for instance. Obviously the inequalities these people suffer are manifest in the world of labour and employment. I should like to say a few words on these programs in particular and then give you the opportunity to ask questions which we can discuss.

Post-secondary assistance is possibly one of the most important programs in the Secretary of State. It is carried out on a cost-shared basis, which you are undoubtedly familiar with whereby the Secretary of State is responsible for the post-secondary portion of the cost-sharing programs or the established program financing. You see, there is also the area of health, which is done on a cost-sharing basis. For post-secondary education, we will be transferring approximately \$1.7 billion to the provinces in 1981-1982. These funds...

**The Vice-Chairman:** You did say "billion"?

**Mrs. Labelle:** Yes, billion. Also, there are tax credit transfers. Now, we are still wondering who gets to register them as an expenditure. The provinces? The federal government? This after all, is a consideration. Perhaps we could come back to a more detailed breakdown of the amount transferred. Now, as you know, the agreement was signed in 1977, which means it has been in effect for three years now. The moneys are paid into the provinces' revenue fund on an unconditional basis for post-secondary education. Now, this implies a number of problems because, on the one hand, the federal government

## [Texte]

nement fédéral a augmenté d'une manière assez rapide pendant ces trois années-là et parce que les provinces ne sont pas tenues, de par l'entente, de se servir de ces fonds pour le secteur postsecondaire. Ce qui veut dire que la part de la province a diminué d'une manière progressive depuis la signature de cette entente à un point tel que, aujourd'hui, le gouvernement fédéral contribuerait en moyenne pour à peu près 58 p. 100 dans les dépenses d'opérations du secteur postsecondaire... Les étudiants y contribuent pour 13 à 15 p. 100, cela varie beaucoup selon les provinces, et le reste, en gros, viendrait des provinces... Un tout petit peu du secteur privé aussi, c'est rendu très mince.

Donc, comme problème fondamental à ce stade-ci. La part du gouvernement fédéral augmente sans que l'on puisse s'assurer que celle des provinces est équitable, mais aussi sans que l'on puisse s'assurer que les intérêts nationaux, que les objectifs nationaux du gouvernement fédéral même s'ils n'ont pas toujours été bien articulés soient atteints. On pense ici, évidemment, au secteur de l'emploi. Il s'agit de s'assurer que lorsqu'il y a des besoins particuliers, que ce soit dans le domaine des sciences et de la technologie, que ce soit dans des domaines purement techniques, que ces besoins-là au Canada, par régions ou pour le Canada, dans son ensemble soient satisfaits. Il s'agit de s'assurer que l'aspect transferts et mobilité des étudiants d'une province à l'autre puisse être respecté. De même s'assurer que soit préservée toute la dimension sociale et culturelle typique au pays, l'élément international, etc. En tous cas, il y a quand même un nombre d'objectifs assez importants que présentement, considérant des sommes versées nous ne pouvons atteindre. Évidemment, il est aussi question que ces sommes d'argent soient versées sans que la personne qui paie ses impôts et qui reçoit des services en éducation ne réalise vraiment d'où vient l'appui, disons au postsecondaire...

Donc, il y a cette escalade de dépenses d'une part, une question de comptabilité aussi envers les citoyens qui devraient savoir d'où ces fonds proviennent, et troisièmement, le fait que l'on n'est pas capable d'atteindre nos objectifs nationaux à travers ce programme-là. Et vous en avez sûrement entendu parler beaucoup. Il nous fera plaisir de revenir sur ce point si vous le désirez.

Nous avons un deuxième programme. Je pense qu'il vous intéresse. C'est aussi un programme de transfert aux provinces qui est intitulé «Le bilinguisme en éducation», pour lequel en 1980-1981 nous avons remis 170 millions de dollars aux provinces, dont 140 millions de dollars d'après une formule qui traite surtout, per capita, du nombre d'étudiants qui étaient dans des classes leur permettant d'étudier dans leur première langue lorsque c'était la langue de la minorité dans une province, ou encore qui ont eu l'occasion d'étudier ou d'apprendre la deuxième langue officielle du pays. Et ce programme-là a aussi un volet de projets spéciaux où on prépare les professeurs. Il y a des projets pour préparer les professeurs pour des bourses, pour que les étudiants puissent étudier ou puissent aller voyager dans une autre province s'il n'y a pas ce qu'il faut, surtout au postsecondaire chez eux, pour pouvoir étudier dans leur langue, etc. Et encore, sur ce point on pourra y revenir.

## [Traduction]

has rapidly increased its share over the past three years while the provinces, under the agreement, are not bound to use the funds on post-secondary education. This means that, since the agreement was signed, the provinces' share has decreased gradually to the point where, today, the federal government contributes, on the average, almost 58 per cent of the operation expenditures in the post-secondary sector. The students contribute 13 to 15 per cent, which varies considerably from province to province. The balance, generally comes from the provinces. Also, there is a very thin slice which comes from the private sector.

So, at this stage, there is a basic problem. The federal government's share is increasing without any assurance whatsoever that, first of all, the provinces are contributing an equal amount and, second, that the national interests and objectives of the federal government, although not always explicitly stated, are being served. Obviously, the employment sector comes to mind here. When particular needs arise, whether they be in the area of science and technology, in purely technical areas, be they throughout Canada or only in certain regions, we must ensure that they are met. We must ascertain the transferability and mobility of students from one province to another. By the same token, we must ensure that the whole social and cultural dimension so characteristic of this country be preserved, the international element, etc. In any regard, there are numerous major objectives which, at the moment, we are not able to reach although incredible sums are being spent. These disbursements are taking place without taxpayers or recipients of the educational services really realizing where the support is coming from at the post-secondary level.

So, there is this escalation in spending, the question of accountability towards the public, who should be aware of the source of financing, and our inability to reach national objectives through this program. You have undoubtedly heard a great deal about this problem, but we would be pleased to come back to it if you so desire.

We have a second program which will interest you, I think. It is also a transfer program to the provinces entitled Bilingualism in Education for which we gave \$170 million to the provinces in 1980-1981; \$140 million of that amount was allocated on a per capita basis. That is, the calculation was based on the number of students in the class rooms. The program allowed them to study in their mother tongue where it was the minority language in the province or to study or learn the second official language of the country. The program also includes special projects for teacher preparation. Under these projects, instructors are prepared for the bursary students who would otherwise not have the financial means to study or travel to be able to study in their own language in another province at the post-secondary level if it cannot be done in their own province. Once again, we could come back to that point later.



## [Text]

En ce qui concerne le programme d'aide aux groupes qui ont besoin d'aide afin d'arriver à une meilleure équité, afin d'être capables de mieux participer à la vie de la société canadienne, il est ici plus particulièrement question des femmes et des autochtones... Nous avons des fonds de subventions, de contributions grâce auxquels des groupes peuvent exister. Et en plus, nous avons des fonds qui leur permettent, par le truchement de projets spéciaux, de la recherche, etc., de démontrer que certains programmes sont faisables, et ceci à travers le pays, dans des groupes nationaux, des groupes provinciaux... certains régionaux. Dans certains cas, ce sont des institutions, mais ce sont souvent les groupes d'autochtones eux-mêmes et des groupes de femmes. Cela peut être aussi bien des femmes rurales que des femmes universitaires que, par exemple, la Fédération des femmes canadiennes-françaises qui essaient de sensibiliser le public et aussi de développer des instruments qui peuvent aider les gouvernements des différentes provinces et le gouvernement fédéral à mieux intégrer ces groupes dans la société. Nous avons aussi la même chose pour les groupes ethnoculturels qui pourraient être dans une situation semblable, quoique ce sont surtout les autochtones, de ce côté-là, qui sont des cas bien particuliers.

• 2025

Plutôt que d'aller dans plus de détails à ce stade-ci, il vaudrait peut-être mieux vous donner la chance de nous questionner.

**The Vice-Chairman:** Our first questioner is Mr. Tobin, who will be followed by Mr. Orlikow.

**Mr. Tobin:** Thank you, Mr. Chairman. Just now you pointed out that some \$70 million has been transferred to the provinces for bilingual education. You mentioned, with respect to the established programs financing transfer of \$17 billion, that there really was not accountability as to how that money was being spent. Did I understand you to say that there is not a requirement on the part of the province at least to spend to money on education, that even that basic requirement is not there? As to how they spend it is up to them, but at least it should be on education? Can they pave roads with it?

**Mrs. Labelle:** When EPS was established in 1977 following the previous federal-provincial cost-sharing arrangement, there was a great concern at that time that the previous cost sharing arrangements were buying 50-cent dollars and therefore creating a tremendous incentive for growth in the university and college sector, arriving at a point where this was beginning to appear probably beyond what some of the basic requirements would be. At the same time, it did not assist the provinces who were the "have-nots." It was the "have" provinces who could afford to buy the 50-cent dollars, so there was no equalization. So when EPF came about, I think people did not realize just how much of an incentive it was going to be to reduce costs. It really was calculated, in a fairly complex manner, on the number of students that had been in the system over a period of time, and so on—there are people here who could go into that if you so wish—but I do not think there was any idea that

## [Translation]

Regarding the assistance program to groups in need of equal status in order to become better integrated into Canadian society, and I am referring specifically to women and to native people, we have grants and contributions to finance these groups. Also, by funding special research projects and the like, these groups are able to better their lot throughout the country. They are able to form national, provincial and even regional groups thanks to our resources. Some cases involve institutions, but frequently native groups themselves and women's groups are involved. Rural women, academic women, women from the Fédération des femmes canadiennes-françaises for example, try to educate the public and also develop instruments which might help the different provincial governments and the federal government to do a better job of integrating these groups into society. The same applies to ethnic cultural groups who might find themselves in a similar situation, although in that area there are mainly native groups, who are in a very special situation.

Rather than going into more detail at this point, it might be better for us to give you the opportunity to question us.

**Le vice-président:** M. Tobin aura la parole en premier, suivi de M. Orlikow.

**M. Tobin:** Merci, monsieur le président. Vous venez de nous faire remarquer que quelque 70 millions de dollars ont été transférés aux provinces pour l'enseignement bilingue. Pour ce qui est du transfert de 1.7 milliard de dollars dans le cadre du financement des programmes établis, vous avez dit qu'il n'y avait pas réellement d'imputabilité quant à la façon dont cet argent est dépensé. Avez-vous bien dit que les provinces ne sont même pas obligées de consacrer ces fonds à l'éducation, qu'il n'y a même pas ce critère de base? Certes, elles peuvent dépenser ces fonds comme elles veulent, mais qu'ils soient au moins consacrés à l'éducation? Est-ce qu'elles peuvent utiliser ces fonds pour paver des routes?

**Mme Labelle:** Lorsque le FPE a été établi en 1977, après l'accord fédéral-provincial sur le partage des coûts, on s'inquiétait beaucoup du fait que les anciens accords de partage des coûts achetaient des dollars à 50c. et créaient ainsi un stimulant énorme à la croissance des secteurs universitaire et collégial. On en était arrivé au point où cette croissance semblait dépasser les besoins fondamentaux. Or, les provinces moins nanties n'en profitaient pas. C'étaient les provinces nanties qui pouvaient se payer des dollars à 50c., donc il n'y avait pas de péréquation. Je ne crois pas qu'on savait, lors de la création du FPE, dans quelle mesure ce programme agirait comme stimulant pour réduire les coûts. Tout était calculé, de façon plutôt complexe, selon le nombre d'étudiants dans le système depuis un certain temps et ainsi de suite... il y a des personnes ici qui pourraient vous donner des détails, si vous voulez, mais je ne crois pas qu'on s'attendait que les provinces réduisent leurs

## [Texte]

provinces would be reducing their spending that drastically. It was really meant to put a lid on expenditures, and I think in a way it did. There was no question about that, so in that way it was successful. But you are right, it was without conditions. It went into consolidated funds. The provinces were left with the responsibility of providing, of course, the service.

**Mr. Tobin:** Have you done any kind of study to try to—of course, it is impossible to do when it goes into general revenue—have you any idea what percentage of that \$1.7 billion is finding its way into areas other than education?

**Mrs. Labelle:** What we know is how much the total expenditure for education is and what the money we give equates to in a percentage—58, right.

**Mr. Tobin:** What kind of cost-sharing arrangements did you have previous to the established programs financing?

**Mrs. Labelle:** This was on a 50-50 basis, based on actual expenditures.

**Mr. Tobin:** Under the bilingual component of the transfer payments, to the provinces, again, is there any accountability for the \$70 million spent? I know in my own province of Newfoundland last year there was a controversy, because the education minister said point-blank, "Thank you for the money, we are going to spend it on something else".

**Mrs. Labelle:** Yes. It is \$170 million, so it is even more important, with \$130 million being in what is called formula funding and with the balance—\$30 million for 1980-81, \$33 million for 1981-82—in non-formula. The non-formula—that \$33 million in 1981-82—is the part that in a way is preferable to us because there is control, there is accountability—it is done by project and we know exactly where it goes and everyone is accountable for where it goes.

• 2030

In terms of the \$140 million, we are now renegotiating with the provincial governments and have served notice that the next multi-year agreement will have an accountability factor that will allow us to demonstrate to Canadians that these funds have, indeed, gone to the objectives of the program. We are also looking for a capacity to be able to demonstrate this so that we can easily do this.

The provincial governments, of course—some of them—say that this is impossible because of their accounting, but we have served notice, and we have indicated this very clearly, that this is vital. Previous attempts have been made and have been unsuccessful. We are now in the process of negotiation and we hope that this can be done this time around.

**Mr. Tobin:** I did not hear you...

**Mr. G. T. Rayner (Senior Assistant Under Secretary, Department of Secretary of State):** Excuse me, if I could maybe just make one supplementary point there, we do believe, in the case of the \$140 million in formula payments,

## [Traduction]

dépenses de façon si dramatique. L'objectif était de limiter les dépenses; d'une certaine façon, je crois que cet objectif a été atteint. Il n'y avait pas de doute là-dessus; donc, de cette façon, le système a été un succès. Mais vous avez raison de dire qu'il n'y avait pas de conditions. L'argent rentrait dans les fonds consolidés. Évidemment, les provinces avaient la responsabilité de fournir les services.

**M. Tobin:** Est-ce que vous avez fait une étude quelconque pour essayer de savoir... évidemment, cela est impossible si les fonds sont intégrés aux revenus généraux... avez-vous une idée du pourcentage de ce montant de 1.7 milliard de dollars qui a été utilisé dans des domaines autres que l'éducation?

**Mme Labelle:** Nous connaissons les dépenses totales engagées dans l'éducation et ce que représente l'argent que nous donnons: 58 p. 100.

**M. Tobin:** Avant la création du financement des programmes établis, quelle sorte d'accords de partage de coûts aviez-vous?

**Mme Labelle:** Moitié-moitié des dépenses réellement engagées.

**M. Tobin:** Dans le cadre des paiements de transferts aux provinces pour l'enseignement bilingue, est-ce que les provinces devaient rendre compte de leur façon de dépenser les 70 millions de dollars? Je sais qu'il y a eu une controverse l'an dernier dans ma province, à Terre-Neuve, quand le ministre de l'Éducation a dit carrément: «on vous remercie de ces fonds; nous allons les consacrer à autre chose».

**Mme Labelle:** Oui. Il s'agit de 170 millions de dollars, donc c'est encore plus important; 130 millions de dollars en financement par formule et le reste... 30 millions de dollars en 1980-1981, 33 millions de dollars en 1981-1982... en financement sans formule. Ces 33 millions de dollars prévus en 1981-1982 sont le moyen que nous préférons, parce que cela nous permet une certaine vérification, puisqu'il y a imputabilité. Nous procédons par projet et nous savons exactement où va l'argent. Dans chaque cas, on doit rendre des comptes.

Pour ce qui est des 140 millions de dollars, nous sommes en train de renégocier avec les gouvernements provinciaux et nous leur avons signalé que le prochain accord portant sur plusieurs années comportera une clause d'imputabilité qui permettra de démontrer aux Canadiens que ces fonds ont été consacrés, de fait, aux objectifs du programme. Nous voulons trouver un moyen de démontrer cela qui soit facile.

Les gouvernements provinciaux, certains d'entre eux, disent, bien entendu, que c'est impossible en raison de leurs méthodes de comptabilité, et nous les avons avisés de ce que nous entendions faire, et nous leur avons indiqué très clairement que c'est capital pour nous. D'autres tentatives s'étaient révélées infructueuses. Nous sommes en train de négocier, et nous espérons réussir cette fois-ci.

**M. Tobin:** Je ne vous ai pas entendu...

**M. G. T. Rayner (sous-secrétaire d'État adjoint principal, Secrétariat d'État):** Excusez-moi, je voudrais ajouter quelque chose ici. Nous espérons, dans le cas de paiements faits en vertu de la formule, paiements qui s'élèvent à 140 millions,



[Text]

that it all goes into second language or first language training. It is just that we cannot categorically demonstrate this in terms of figures going to  $x$  and  $y$ .

**Mr. Tobin:** Yes.

**Mr. Rayner:** But we have no reason to believe that it is not being well used in terms of language training.

**Mrs. Labelle:** As a matter of fact, some of the provinces could probably easily point out that they put much more into it than the portion that they are supposed to.

**Mr. Tobin:** Mr. Chairman, I am going to have a short round just to cover some basic ground and then I will pass it on to someone else, but I would like to come back later. You mentioned the assistance to disadvantaged groups—to women, native groups and the handicapped—and I do not recall whether or not you put a dollar figure on that. Would you do that, please?

**Mrs. Labelle:** In terms of women—this had nothing to do with my arrival—the program authority, which had ended in March, 1981, has now been renewed and tripled for a total of \$4.1 million in 1981-82. That is for the women. In terms of the native groups, there are a number of programs. One is a program of core funding to the major native associations across the country, providing them with operational support. If I am not mistaken this is \$11.5 million. We are also providing assistance to friendship centres which we helped to develop a number of years ago. These are located across the country, are managed by native people, and are found mostly in cities. They are really meant to try to help natives coming off reserves to integrate into society, be it in terms of employment, shelter, education and so on. This program, if I am not mistaken, is \$7.8 million this year. We have also a small program of assistance to native women, more specifically, \$1.09 million—I am always talking 1981-82. We have a program of assistance to native communications groups of \$1.8 million for this year. This is helping, for example, the Inuit in the eastern Arctic to translate into Inuktitut the national news when it is available and to develop Inuktitut original programming, be it cultural, be it educational, and so on.

**Mr. Tobin:** Is that in conjunction with the CBC, or . . . ?

• 2035

**Mrs. Labelle:** The CBC has been helping them in a variety of ways by pooling the technology. The Department of Communications, through use of satellite and through some special development project money, in addition to this sum—because this 1.8 million, when divided among the many groups across the country, only provides them with a little operational support . . .

**Mr. Tobin:** Yes.

**Mrs. Labelle:** . . . and we all know how much communications cost, especially in the north.

[Translation]

qu'ils serviraient à la formation soit dans la langue seconde, soit dans la première langue. Nous ne pouvons certainement pas démontrer précisément quelle partie de cette somme est consacrée à  $x$  et  $y$ .

**M. Tobin:** Je vois.

**M. Rayner:** Cependant, rien ne nous porte à croire que cette somme n'est pas utilisée pour la formation linguistique.

**Mme Labelle:** En fait, certaines provinces pourraient certainement prouver qu'elles y consacrent beaucoup plus que ce à quoi on s'attendrait d'elles.

**M. Tobin:** Monsieur le président, je voudrais passer brièvement à certaines questions fondamentales, et ensuite, je passerai à autre chose. Je reviendrai à ce sujet plus tard. Vous avez parlé de l'aide aux groupes désavantagés, aux femmes, aux autochtones et aux handicapés, notamment, et je ne me souviens pas si vous avez cité un chiffre à cet égard. Quel serait-il?

**Mme Labelle:** Pour ce qui est des femmes, et cela n'est pas lié à ma nomination, on a reconduit le programme qui s'était terminé en mars 1981, et le budget a été triplé et passe désormais à 4.1 millions de dollars en 1981-1982. C'est pour les femmes, donc. Pour ce qui est des autochtones, il existe divers programmes. Un d'entre eux consiste en un financement global à l'intention des principales associations d'autochtones au pays, et sert aux divers coûts d'exploitation. Si je ne m'abuse, il s'agit de 11.5 millions de dollars. Nous donnons également de l'aide aux centres d'amitié que nous avons aidés à lancer il y a quelques années. Ils sont situés un peu partout à travers le pays et sont administrés par les autochtones eux-mêmes. Ils se trouvent surtout dans les villes. Ces centres visent à aider les autochtones qui arrivent de leurs réserves à s'intégrer à la société, du point de vue de l'emploi, du logement, de l'instruction, etc. Ce programme, si je ne m'abuse, coûtera 7.8 millions de dollars cette année. Il y a également un petit programme d'aide aux Indiennes, qui coûtera environ 1.09 million de dollars. Cela, en 1981-1982. Il y a également un programme d'aide aux groupes de communications autochtones, qui coûtera 1.8 million de dollars cette année. Il s'agit grâce à ce programme, d'aider les Inuit de l'est de l'Arctique à traduire les nouvelles nationales en inuktitut et à préparer une programmation originale en langue inuktitut, qu'il s'agisse d'émissions culturelles ou éducatives.

**M. Tobin:** Est-ce que cela se fait avec le concours de Radio-Canada, ou . . . ?

**Mme Labelle:** Radio-Canada prête main-forte aux autochtones de diverses façons, du point de vue technique. Le ministère des Communications, grâce au satellite et à des fonds spéciaux, en plus de cette somme de 1.8 million de dollars, aide également. En effet, cette somme est répartie entre divers groupes à travers le pays et ne permet qu'un modeste appui pour l'exploitation . . .

**M. Tobin:** Je vois.

**Mme Labelle:** . . . et nous savons tous combien les communications coûtent, surtout dans le Nord.

[Texte]

Then, Native Social and Cultural Development Program, which is a total of \$1 million. This is a very small amount of seed money to help either in demonstration projects or in research—more search than research. So for natives, this is the amount. To women, it is \$4.1 million.

**Mr. Tobin:** Is any money set aside for the handicapped people?

**Mrs. Labelle:** This year we have been providing assistance to COPOH—the national committee; maybe those are the French letters for it.

**Mr. Tobin:** In Newfoundland they call it COD . . .

**Mrs. Labelle:** We are now looking at the variety of programs the Secretary of State offers to ensure that the disabled dimension is taken care of across the board. Our department may inherit certain special functions as a result of the parliamentary committee.

**The Vice-Chairman:** Mr. Orlikow.

**Mr. Orlikow:** First of all, let me say I am sorry the minister is not here; not because I do not think you can answer questions, but because I have some policy questions I think you would quite properly say are beyond your power to answer. Let me also say that some of us warned the government that it was a mistake to go ahead with Established Program Financing, for the reasons which are now clear: that is, provinces, given financial difficulties, will use the money for other things.

I note you say the estimated expenditures for 1980-81 are \$1.6 billion. What is in the estimates for 1981-82?

**Mr. Spalding:** In the estimates for 1981-82 we have \$1,825,405,000. That, of course, is only the cash portion of EPF which is paid by the Secretary of State. As M<sup>me</sup> Labelle has mentioned, EPF also includes a tax portion, and this element, of course, is not reflected in the budgetary estimates.

**Mr. Tobin:** Is there an estimate for the tax portion?

**Mr. Spalding:** I cannot give you an exact figure, obviously . . .

**Mr. Rayner:** The total is about \$3 billion, \$3.1 billion.

**Mr. Orlikow:** Doing the arithmetic in my head, I note you probably have not even increased by the amount of the increase in cost of living in the last year. In other words, I do not think there is a 12 per cent increase.

One of the things that have bothered me for a long time—I can remember discussing this in the standing committee which dealt with the Secretary of State when Mr. Pelletier was the minister—and I recognize the fact that education is, under our constitutional responsibilities, a responsibility of the provinces; nevertheless, when a government is spending over \$1.5 billion dollars, it seemed to me and it has always seemed to me it ought to have more say in what happens to the money than the federal government seems to have. From the day this committee started to meet, even if we did not know it before, we have

[Traduction]

Ensuite, il y a un programme de développement culturel et social autochtone, qui coûte un million de dollars. Il s'agit de petites sommes dans chacun des cas, mais cet argent aide à réaliser des projets démonstratifs ou de recherche. Il s'agit plutôt d'essais que de recherche pour les autochtones. Pour les femmes, le budget, au total, est de 4.1 millions de dollars.

**M. Tobin:** Est-ce qu'on réserve une certaine somme pour les handicapés?

**Mme Labelle:** Cette année, nous avons donné de l'aide au COPOH, au comité national de cet organisme.

**M. Tobin:** A Terre-Neuve, il s'agit du COD . . .

**Mme Labelle:** Nous évaluons toute la gamme de programmes qu'offre le secrétariat d'État, afin de nous assurer que les handicapés reçoivent leur quote-part. Notre ministère héritera peut-être de certaines responsabilités par suite des recommandations du groupe d'étude parlementaire.

**Le vice-président:** Monsieur Orlikow.

**M. Orlikow:** Tout d'abord, je suis désolé que le ministre ne soit pas venu. Ce n'est pas que vous ne puissiez pas répondre à nos questions, mais j'ai certaines questions de politique que j'aurais voulu lui poser à lui, car elles sont de son ressort. Je tiens à souligner que certains d'entre nous ont averti le gouvernement qu'il faisait une erreur en procédant au financement des programmes établis, pour des raisons qui sont désormais évidentes. Les provinces, étant donné leurs difficultés financières, utiliseront l'argent à d'autres fins.

Vous dites que les dépenses prévues, en 1980-1981, sont de 1.6 milliard de dollars. Quelles sont celles pour 1981-1982?

**M. Spalding:** Dans les prévisions budgétaires de 1981-1982, elles sont de \$1,825,405,000. Bien entendu, il ne s'agit là que du montant du financement des programmes établis versé par le secrétariat d'État. Comme l'a dit M<sup>me</sup> Labelle, le financement des programmes établis tient compte des impôts qui ne sont pas reflétés dans le budget.

**M. Tobin:** Est-ce qu'on a fait une évaluation des impôts?

**M. Spalding:** Je ne peux pas vous donner de chiffres exacts, de toute évidence . . .

**M. Rayner:** Cela s'élève à environ 3 milliards de dollars, 3.1 milliards de dollars.

**M. Orlikow:** Un calcul rapide me permet de dire que vous n'avez même pas augmenté cette somme pour tenir compte de l'augmentation du coût de la vie par rapport à l'année dernière. En d'autres termes, il n'y a même pas une augmentation de 12 p. 100.

Il y a une chose qui me chicote depuis longtemps. Je me souviens d'en avoir parlé au comité permanent qui étudiait le budget du secrétariat d'État quand M. Pelletier était ministre. Je me rends bien compte que l'éducation relève des provinces en vertu de la constitution. Néanmoins, quand le gouvernement dépense 1.5 milliard de dollars, il me semble qu'il devrait avoir plus à dire dans la façon dont cet argent est dépensé. Même si nous ne le savions pas avant, nous ne pouvons plus ignorer aujourd'hui, après plusieurs mois d'audiences, que non seulement nous ne faisons pas suffisamment, mais que très



[Text]

been told on almost every occasion that not only are we not doing enough but what we are doing is frequently in the wrong place, spending money in the wrong place. Maybe we are helping people to get PhD.s in English, or in Quebec, in French Literature, when we need to help more people become engineers, or biochemists or computer operators. It does seem to me that even though we have the constitutional problem, even before EPF legislation the federal government was not exerting the kind of influence that any organization which has this much money, and which is passing out this kind of money, should have.

• 2040

**Mrs. Labelle:** I think that if one looks at the history and where originally the federal government was providing direct grants, albeit very small, on a per capita to the universities prior to the existence of community colleges. . . . Of course, this increased gradually, as you know, until cost sharing came about in the late '60s. Then in 1977 I guess it was thought there was enough experience in cost sharing that one could develop a formula which would ensure a continuation, to a great extent, of the development. Although a lot of the development had already taken place, it might have been more a fine tuning. It was a very fine network of community colleges across the country which seem to have done a fair amount in responding to the more immediate needs of the labour market than we had before because we did not have these instruments there.

Also, there was a lot of concentration on adult education and recurrent education of people in communities.

So at this time I think the federal government certainly seems to recognize the importance of a number of national objectives, not to say that it was not recognized before, but is probably looking more closely at how these could better be met through the funds it does expend because established-programs financing is only one of the areas. As you know, funds are being provided more directly through some of the research councils as well as through Employment and Immigration, which are not via the provinces completely. Some of them are directly to universities.

**Mr. Orlikow:** In his budget speech the Minister of Finance included a paragraph which seemed to indicate that the government was giving very serious thought to cutting back on shared-cost programs, and many people, including the universities, have a feeling based, they say, on good information, that the major thrust of the government will be to reduce or possibly even get out of the contribution of that over \$1.5 billion. Can you answer whether the Secretary of State's department is looking at this kind of problem and in what direction they are looking?

**Mrs. Labelle:** To my knowledge, the decision has not been made by Cabinet, or no further decision has been made following Mr. MacEachen's budget. There is no question that we certainly are reviewing this whole area within the Secretary of State, trying to get a good grasp of the current situation, of the trends that have evolved, what one can anticipate in the future, what major national interests the federal government

[Translation]

souvent, nos efforts tombent à côté; nous dépensons de l'argent, mais pas toujours dans les bons secteurs. Il est possible que nous aidions les gens à obtenir des doctorats en anglais, ou bien en littérature française au Québec, mais ce dont nous avons besoin, c'est d'ingénieurs, de biochimistes, d'informaticiens. Il me semble qu'en dépit du problème constitutionnel, et bien avant la Loi sur les programmes établis, le gouvernement fédéral n'exerçait pas l'influence qu'il aurait dû exercer, compte tenu de l'argent dont il dispose.

**Mme Labelle:** Il faut tenir compte de l'évolution historique; au départ, le gouvernement fédéral accordait des subventions directes aux universités, avant même que les collèges communautaires n'existent. Bien sûr, ces subventions qui, au départ, étaient assez faibles, ont augmenté progressivement, et à la fin des années 60, on est parvenu aux accords de partage des coûts. Plus tard, en 1977, l'expérience du partage des coûts a permis de développer une formule qui permettait de poursuivre, dans une grande mesure, le développement. Bien que le développement ait été assuré dans un grand nombre de cas, il aurait pu être un peu mieux orchestré. Il y avait, dans tout le pays, un excellent réseau de collèges communautaires, qui, apparemment, répondait beaucoup mieux au marché du travail que nous ne l'avions fait auparavant, ne disposant pas de ces moyens.

De même, on a beaucoup insisté sur l'éducation des adultes et le recyclage de la population.

Aujourd'hui, le gouvernement fédéral semble reconnaître l'importance d'un certain nombre d'objectifs nationaux, ce qui ne signifie pas qu'ils n'aient pas été reconnus plus tôt, mais on a fini par les cerner de plus près, grâce, entre autres choses, au financement des programmes établis. Comme vous le savez, les fonds sont aujourd'hui canalisés plus directement par les conseils de recherche et par le ministère de l'Emploi et de l'Immigration, et non plus uniquement par les provinces. Dans certains cas, des versements sont faits directement aux universités.

**M. Orlikow:** Dans son discours sur le budget, le ministre des Finances a semblé vouloir dire que le gouvernement envisageait très sérieusement de couper les programmes à frais partagés, et beaucoup de gens en ont conclu, y compris les universités, qui prétendent avoir des informations sûres à ce sujet, que le gouvernement voulait restreindre et même supprimer toute contribution au-delà de 1.5 milliard de dollars. Pouvez-vous nous dire si le secrétariat d'État étudie ce problème, et quelle est l'orientation adoptée?

**Mme Labelle:** Que je sache, le cabinet n'a pas encore pris de décision; aucune décision n'a été prise à la suite de la déclaration de M. MacEachen. Il est certain que nous étudions ce problème avec beaucoup de soin, que nous essayons de contrôler la situation actuelle, les tendances qui ont émergé, de déterminer ce que nous réserve l'avenir et comment les principaux courants d'intérêt national peuvent être transformés par

## [Texte]

has and how they translate in national objectives. Indeed, we are looking at all these many areas at this time. We are still in that process and I think it will take a little time yet. Of course, as you know, Mr. Breau is moving forward with his task force and should be reporting probably by the end of June. We ourselves will certainly look very closely at the results of that task force, on EPF.

• 2045

**Mr. Orlikow:** You have not done any preliminary studies on what you might do in relation to a government decision?

**Mrs. Labelle:** We have done a lot of preliminary analysis, you know, of this whole field. Yes.

**Mr. Orlikow:** You realize, of course, that a sudden reduction of any size would be a major disaster for universities and particularly for those in the "have not" provinces?

**Mrs. Labelle:** Our minister has already indicated publicly that the post-secondary system in Canada is a vital tool; it is one that is essential to us and one which, as a federal government, possibly we need to utilize better and more directly. He has also indicated some of the problems with the present arrangements that of course we have to take notice of. Certainly over the next months, as the government has an opportunity to look at this more closely following Mr. Breau's report, it will be in a position to meet in a more direct way with the universities and the community colleges. He has already met with a number of presidents of universities and with groups like the Association of Universities and Colleges of Canada. He will be meeting again with them in June in order to hear their point of view and hear their concerns.

**Mr. Orlikow:** You give a short description of the activities of the Social Sciences and Humanities Research Council of Canada and you say that on January 31, 1980, there was an increase of 16.2 per cent in the budget to finance the first year of the council's proposed five-year plan.

**Mrs. Labelle:** Yes.

**Mr. Orlikow:** What is in the estimates for 1981-82?

**Mrs. Labelle:** We provided this background data mainly as information because, as you may know, it is relevant. As you may also know, the council is now under the responsibility of the Minister of Communications who happens also to wear that hat, or at least it comes within that department's mandate. Unfortunately, therefore I cannot answer your question. We will endeavour to do so, however, if you will allow us to take note.

**Mr. Orlikow:** Well, the point I want to make is that I am told by academics that they are very worried lest the first year of their five-year plan be the last time they achieve their objective, because the Natural Sciences and Engineering Research Council of Canada got the money for the first year of their five-year plan, but they got nothing for the second year.

**Mrs. Labelle:** I see.

## [Traduction]

le gouvernement fédéral en objectifs nationaux. C'est un secteur auquel nous nous intéressons actuellement de très près. Mais je précise que le processus n'est pas terminé et qu'il faudra un certain temps pour qu'il donne des résultats. Comme vous le savez, M. Breau et son groupe de travail continuent leurs travaux et devraient présenter un rapport d'ici à la fin de juin. Pour notre part, nous avons l'intention d'étudier très attentivement les résultats de ces travaux sur les programmes établis.

**M. Orlikow:** Vous ne vous êtes pas encore demandé ce que vous feriez si le gouvernement décidait... ?

**Mme Labelle:** Vous savez, nous avons déjà effectué de nombreuses analyses préliminaires dans ce domaine.

**M. Orlikow:** Vous vous rendez compte, bien sûr, qu'une réduction soudaine des subventions serait un désastre pour les universités, en particulier celles des provinces les moins favorisées.

**Mme Labelle:** Notre ministre a déjà déclaré publiquement que le réseau post-secondaire était un élément vital de notre pays et que le gouvernement fédéral aurait intérêt à chercher à l'utiliser plus directement et plus efficacement. Il a relevé également certains problèmes posés par les arrangements actuels, qui méritent d'être étudiés. D'ici les prochains mois, le gouvernement aura la possibilité d'étudier cette affaire de plus près, lorsque le rapport de M. Breau paraîtra, et il pourra alors discuter plus directement avec les universités et les collèges communautaires. Il a déjà rencontré un certain nombre de présidents d'université et de groupes comme l'Association des universités et des collèges du Canada. Il doit les rencontrer à nouveau en juin, pour entendre leurs points de vue et écouter leurs préoccupations.

**M. Orlikow:** Vous décrivez brièvement les activités du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada et vous dites que le 31 janvier 1980, le budget destiné à la première année du plan quinquennal du Conseil était porté à 16.2 p. 100.

**Mme Labelle:** Oui.

**M. Orlikow:** Que prévoit-on pour 1981-1982?

**Mme Labelle:** Si nous vous avons donné ces données à titre d'information, c'est qu'elles sont utiles, comme vous le savez peut-être. D'autre part, vous savez peut-être également que le Conseil relève actuellement du ministre des Communications, qui se trouve à assumer également cette responsabilité. Malheureusement, je ne peux pas répondre à votre question. Mais si vous me permettez d'en prendre note, j'essaierai de le faire plus tard.

**M. Orlikow:** Ce qui m'intéresse, c'est que des universitaires ont dit qu'ils craignent très fort que la première année de leur plan quinquennal soit la dernière où ils atteignent leurs objectifs, puisque le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada a été financé pour la première année, mais pas pour la deuxième.

**Mme Labelle:** je vois.



[Text]

**Mr. Orlikow:** So, at some point I would like to say to your minister, whichever hat he is wearing, that I hope he does better for the Social Sciences and Humanities Research Council of Canada.

On another matter, briefly what is happening with the student loan program, given the fact that we have a fairly significant percentage of our students and young people unemployed? I presume that some of them are university students. Are they having difficulty? If I remember correctly, the loan program requires that they start repaying their loans not when they get their first job, but as soon as they obtain their degrees. What happens if they do not get a job after they get their degrees?

**Mrs. Labelle:** I would like to give a brief response and then ask Mr. Rayner to finish. There has been over the last year a federal-provincial task force, of which we have been a part, to review the whole aspect of student assistance because the students had made a variety of representations and the provincial governments felt there were some aspects of the present arrangements that ought to be modified.

• 2050

At this time, 1980-81, it is costing us \$110 million in interest. As you know, the chartered banks provide loans with a special rate for students.

We have filed a report from this task force. We are now looking at it in the Secretary of State, as are the ministers of education, and it has been circulated to student groups and so on. We have asked for feedback prior to the end of June so that we could use the summer period to really relook at policies and programs in the whole area of student assistance to see to what extent what we have is totally relevant and how it should or could be modified.

I wonder if Mr. Rayner could add just a few words.

**Mr. Rayner:** That is exactly, Mr. Chairman, the situation. I do not know whether your committee has a copy of that report. If not, I can send you one.

**The Vice-Chairman:** If you could provide us with that, we would appreciate it.

**Mr. Rayner:** As Mrs. Labelle has indicated, it is the product of a joint federal-provincial task force which met for a period of a year and has produced not recommendations but rather a set of possible policy options in the field of student aid. It was published in January of this year and up until June 1 is the date for public reaction to the report. The reaction is coming in quite heavily now and we intend to review these reactions federally and provincially, jointly, and hopefully develop a posture from the analysis that will ensue.

**Mr. Orlikow:** How much feedback do you get that graduates are having difficulties making payments?

**Mr. Rayner:** There are certainly cases of students having difficulty. Generally, however, students can sit down with the banks. You see, they borrow from the banks, not from the

[Translation]

**M. Orlikow:** Alors, j'aimerais bien faire savoir à votre ministre, quel que soit le titre qu'il arbore, que j'espère qu'il réussira à faire mieux pour le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada.

D'un autre côté, que devient le programme de prêts aux étudiants, puisqu'il y a tellement d'étudiants et de jeunes qui sont en chômage? J'imagine que certains d'entre eux sont des étudiants d'université. Ont-ils des difficultés? Si je me souviens bien, les termes de ces prêts prévoient que les remboursements doivent commencer non pas au moment où l'étudiant obtient son premier emploi, mais au moment où il obtient son diplôme. Que se passe-t-il s'il ne trouve pas de travail après avoir obtenu son diplôme?

**Mme Labelle:** Je vais vous répondre très rapidement, puis laisser à M. Rayner le soin de terminer. Depuis un an, un groupe de travail fédéral-provincial auquel nous avons participé étudie tous les systèmes d'aide aux étudiants; en effet, ceux-ci ont fait une série de représentations et les gouvernements provinciaux ont jugé que certains aspects des arrangements actuels méritaient d'être modifiés.

A l'heure actuelle, en 1980-1981, il nous en coûte 110 millions sous forme d'intérêts. Comme vous le savez, les banques à charte offrent aux étudiants des prêts à intérêts spéciaux.

Ce groupe de travail a déposé un rapport. Le secrétariat d'État étudie actuellement ce rapport, tout comme les ministres de l'Éducation, et il a également été communiqué aux groupes d'étudiants, etc. A tous, nous avons demandé de nous faire parvenir leurs observations avant la fin de juin, pour que nous puissions profiter de l'été pour remettre en question les politiques et les programmes d'aide aux étudiants, déterminer dans quelle mesure les systèmes qui sont en place sont satisfaisants et dans quelle mesure ils peuvent être modifiés.

M. Rayner pourra peut-être ajouter quelques mots.

**M. Rayner:** C'est exactement la situation, monsieur le président. Je ne sais pas si votre Comité possède un exemplaire de ce rapport. Dans le cas contraire, parvenir un.

**Le vice-président:** Nous l'apprécierions beaucoup.

**M. Rayner:** Comme madame Labelle vous l'a dit, ce groupe de travail mixte fédéral-provincial s'est réuni pendant un an et a préparé, non pas des recommandations, mais plutôt une liste d'options politiques dans le domaine de l'aide aux étudiants. Ce rapport a été publié en janvier dernier, et nous avons demandé au public de nous faire parvenir ses observations avant le 1<sup>er</sup> juin. Nous avons reçu beaucoup de réponses et nous avons l'intention de les étudier en collaboration avec les provinces; en nous fondant sur cette analyse, nous espérons arrêter une nouvelle position.

**M. Orlikow:** Est-ce qu'on vous dit souvent que les diplômés ont du mal à faire les remboursements?

**M. Rayner:** Il y a certainement des étudiants qui ont des problèmes. Mais en règle générale, ils peuvent négocier avec les banques. Vous voyez, ils empruntent aux banques et non

**[Texte]**

federal government, as you know—chartered banks, credit unions, caisses populaires, et cetera. They are encouraged to sit down with the banks and renegotiate the repayment terms when they are in difficulty. A good number of students who are in difficulty are able to do that. Mind you, the interest carries on; it is still accruing but they are paying a preferred interest rate compared to the regular prime chartered bank rate. Prime plus one is the most attractive you would normally obtain from a bank but they are paying less than that; they are paying a rate based on the average yield of certain Canadian bonds. The rate today is about 13 per cent, so that is quite attractive in marketing terms.

**Mr. Orlikow:** Do you have any figures on the numbers who are in trouble? Has it increased?

**Mr. Rayner:** I personally do not, but Claude Passy is the manager of that program. Do you have any figures on that, Mr. Passy?

**Mr. Claude Passy (Director, Student Assistance, Department of the Secretary of State):** The number of students who have been assisted under the program is approximately one million since inception, and although about 80,000 have defaulted to date for various reasons, that works out to just about 9 per cent of students who become liable to repay their loans. The proportion of defaulters who default because they are unable to obtain employment is remarkably low, to respond to your original question. Of the defaults, I think less than 5 per cent are due to unemployment. This indicates, as Mr. Rayner says, that most of the students in that situation are able to work out an arrangement with their banks without having to default.

• 2055

**Mr. Orlikow:** Could I turn for a couple of moments to a subject which is of interest certainly in my city of Winnipeg and also in a number of the western cities? That is the funding by Secretary of State, of which you mentioned the CORE funding and the friendship centres. The CORE funding you do for the non status native groups.

**Mrs. Labelle:** As well as the status.

**Mr. Orlikow:** We have had a very large number of complaints and appeals from status native groups, local and provincial, to the Minister of Indian Affairs, complaining about the shortfall in funding and so on. I have not heard many complaints from the non status groups or from the friendship centres recently, although I have had in the past. Can you tell me what is happening there?

**Mrs. Labelle:** This year the forward move was of 9.9 per cent for the CORE funding for all the native groups, and this provides some of the groups, depending on the number of natives they serve—because the formula is based on a per capita base but it also has a factor for the dispersion of the people, the amount of travel required and so on—with basic operational funding to allow them to exist, to have an organization. This, for most groups across the country, ranges between \$400,000 and \$500,000.

**[Traduction]**

pas au gouvernement fédéral, aux banques à charte, caisses de crédit, caisses populaires, etc. Nous les encourageons à renégocier les modalités de remboursement avec les banques, lorsqu'ils éprouvent des difficultés. Un certain nombre d'étudiants sont en mesure de le faire. Remarquez que les intérêts s'accumulent pendant ce temps-là, mais c'est tout de même un taux préférentiel, par comparaison au taux préférentiel officiel des banques. Les particuliers, dans le meilleur des cas, obtiennent le taux préférentiel plus un, mais on accorde de meilleures conditions aux étudiants; le taux qu'on leur demande est fondé sur le rendement moyen de certaines obligations du Canada. À l'heure actuelle, il s'agit d'environ 13 p. 100; c'est donc passablement intéressant.

**M. Orlikow:** Est-ce que vous savez combien d'étudiants sont en difficultés? Leur nombre a-t-il augmenté?

**M. Rayner:** Je ne le sais pas personnellement, mais c'est Claude Passy qui dirige ce programme. Monsieur Passy, vous avez des chiffres?

**M. Claude Passy (directeur de l'aide aux étudiants, Secrétariat d'État):** Depuis le début du programme, environ un million d'étudiants ont bénéficié de cette aide; jusqu'à présent, environ 80,000 d'entre eux n'ont pas réussi à rembourser pour diverses raisons; cela représente environ 9 p. 100 de la totalité. La proportion de ceux qui ne peuvent pas rembourser, faute de trouver un emploi, est donc remarquablement faible. Parmi eux, je crois que moins de 5 p. 100 ont invoqué des raisons de chômage. Comme M. Rayner vous l'a dit, cela prouve bien que la majeure partie des étudiants réussissent à se mettre d'accord avec leur banque; ils ne sont donc pas placés en situation de défaut de paiement.

**M. Orlikow:** Permettez-moi maintenant d'aborder un sujet qui intéresse particulièrement ma ville, Winnipeg, mais également un certain nombre d'autres villes de l'Ouest canadien. Je veux parler du financement que vous mettez à la disposition des autochtones et des centres d'amitié. Ce financement est destiné aux Indiens non conventionnés.

**Mme Labelle:** Ceux qui sont conventionnés également.

**M. Orlikow:** Il arrive très souvent que des groupes d'Indiens conventionnés viennent se plaindre; qu'ils représentent des localités ou une province, ils s'adressent au ministre des Affaires indiennes et déplorent le manque de financement. Je n'ai pas entendu de plaintes récentes au sujet des centres d'amitié, mais je sais que par le passé, c'est déjà arrivé. Pouvez-vous me dire où nous en sommes?

**Mme Labelle:** Cette année, on a augmenté de 9.9 p. 100 le financement destiné aux groupes autochtones; ce financement est calculé par habitant, mais tient compte également de la répartition géographique, des distances qui doivent être parcourues, etc., et permet à ces groupes de s'organiser, de fonctionner. Règle générale, les sommes versées vont de \$400,000 à \$500,000.



## [Text]

I guess it is difficult to see what the real, essential needs would be. We are really talking here of supporting native political associations so that they can represent their people's point of view, identify the special needs they might have and so on. At this time we are carrying on an evaluation of that program because the authority as it now stands expires in March 1982. We hope through that to determine whether the objectives are still relevant, whether they have been met and to what extent, and if so, what of the future of that particular program.

**Mr. Orlikow:** What about the friendship centres? I agree with you, I suppose, that you could quite properly describe much of the activity of the others as political in the sense that they work to try to improve conditions with their programs, but the friendship centres play a very important role in helping native people who move from their reserves or from their isolated communities to a city like Winnipeg or Regina or Kenora or . . . I could go on and on, but you have the list. They play a very important role and they have often been the difference between people being able to make the adjustment or not. So I am concerned that they have the financial ability to be able to do the job, which is increasing because the number of the native people moving into the cities is accelerating rather than decreasing.

**Mrs. Labelle:** Yes, and the movement back and forth from city to reserve seems also to be climbing up. There are a number of factors to consider when we talk about friendship centres. First of all, they are doing a very important job out there to assist natives, to keep them going, to very often extend a hand and even provide their own home for shelter overnight, that is, the staff of these friendship centres. They also help them find jobs. They are undertaking an additional role now which is to try to help various service agencies, be they hospitals, be they social service agencies, to ensure that what they do is more relevant, that they can reach out more to the native people of those cities. Therefore, they do preventive work with the service agencies of the cities.

In terms of funding, they get some funding from us; they get some funding from provincial governments and from a variety of other sources. In certain cases, the local groups, local clubs, do support them, and there is also an element of voluntarism in the service they provide.

• 2100

There is no question that their work could be enhanced and increased, given additional funds, but I think they have expanded. We have been providing capital funds so that a number of them can have a place to operate from. We do it systematically, so many a year, and again, provide them mostly with core support so that they can have a centre of operation.

I could ask Mr. Rayner whether he has anything he wishes to add apart from what I have said.

**Mr. Rayner:** No. I just wanted to complement what you said, Mme Labelle, in that I personally was involved a few

## [Translation]

Il n'est peut-être pas tellement facile de saisir quels sont les besoins essentiels. Il s'agit en réalité de soutenir les associations politiques autochtones, pour leur permettre de défendre le point de vue des gens qu'elles représentent, d'identifier les besoins spéciaux, etc. A l'heure actuelle, nous avons entrepris d'évaluer ce programme, car il parviendra à échéance en mars 1982. Nous espérons savoir, d'ici là, si les objectifs sont toujours valables, s'ils ont été atteints, dans quelle mesure et, dans ce cas, quel est le meilleur avenir possible pour ce programme.

**M. Orlikow:** Et les centres d'amitié? Je suis d'accord avec vous, on pourrait effectivement qualifier la plupart de leurs activités de politiques, puisqu'ils essaient d'améliorer les conditions grâce à leurs programmes, mais les centres d'amitié jouent un rôle très important en ce qu'ils aident les autochtones à quitter leurs réserves ou leurs localités isolées, à destination d'une ville comme Winnipeg, Regina, Kenora ou . . . la liste est longue, et vous la connaissez. Ces centres jouent un rôle très important, et très souvent, c'est grâce à eux que les gens ont pu s'adapter en définitive. Je tiens donc à ce qu'ils continuent à disposer des ressources nécessaires, ressources qui augmentent au fur et à mesure que le nombre des autochtones qui se dirigent vers les villes augmente.

**Mme Labelle:** Effectivement, et le mouvement de retour dans les réserves à partir des villes augmente également. Dans le cas des centres d'amitié, il faut tenir compte d'un certain nombre de facteurs; pour commencer, ils aident très utilement les autochtones à s'installer et à résister; très souvent, ils offrent un toit pour la nuit; je parle en réalité du personnel de ces centres d'amitié. Ils aident également les autochtones à trouver des emplois. Ils assument maintenant un rôle supplémentaire qui consiste à essayer d'aider différents organismes de service, qu'il s'agisse d'hôpitaux ou d'organisme de services sociaux, pour assurer que leurs activités soient plus pertinentes et qu'ils puissent rejoindre plus d'autochtones des villes. Ils font donc un travail de prévention, de concert avec les organismes de service des villes.

Pour ce qui est du financement, ils reçoivent du financement de nous, des gouvernements provinciaux, et d'une variété d'autres sources. Dans certains cas, les groupes ou clubs locaux les aident également; il ya aussi un certain niveau de bénévolat dans le service qu'ils fournissent.

Il est certain qu'avec des fonds supplémentaires, ils pourraient améliorer et augmenter leurs activités; je crois qu'ils se sont développés quand même. Nous avons fourni des capitaux de départ afin qu'un certain nombre d'entre eux puissent obtenir des locaux. Nous faisons cela de façon systématique, à raison de tant par année; là encore, nous finançons surtout l'infrastructure afin qu'ils puissent se doter d'un centre d'opération.

Je vais demander à M. Rayner s'il veut ajouter quelque chose.

**M. Rayner:** Non. Je voulais uniquement compléter ce que vous avez dit, madame Labelle. Il y a quelques années, au

## [Texte]

years ago in the department in chairing a group to review the whole question of the migrating native peoples program. We consulted quite extensively right across the country, with provinces, with native groups, both status and nonstatus because they are used by both in many areas.

This led to a complete assessment of what had been our migrating native peoples program under which friendship centres fall. We broadened the program to have more generous funding of centres, to provide also for research activity in terms of understanding the demographics, the movement of native people off reserve areas into the urban areas.

Generally we found that most communities were very supportive of the centres. In fact, you will be interested to know that the Winnipeg centre was rated as one of the topnotch centres in terms of the types of programs it offered. It was, for example, the means of delivering to native people in the Winnipeg area everything from alcohol preventive programs to legal aid to language courses in various Indian tribal languages. It was one of the most diverse and successful centres—and still is, I understand.

It certainly got quite an emphasis in the past few years and had a new direction and a lot more funding than had been the case. It is still operating within the framework of that general policy that was approved. I think it is four years ago now, but it was done with fairly extensive consultation right across the country.

**Mr. Orlikow:** Mr. Chairman, I do not want to take more time, but just let me say that I was able to get some copies of the Dodge Report and I will leave a few copies with you. Perhaps our Clerk can give one to our Chairman, who is not here tonight, to Mr. Hawkes and Mr. McDermid.

**The Vice-Chairman:** Thank you, Mr. Orlikow.

Madame Labelle, pourriez-vous me dire si, à votre avis, le conseil des ministres de l'éducation est un organisme valable et comment pourrait-on l'utiliser de façon plus efficace pour créer de nouveaux emplois et pour trouver davantage de personnes qualifiées pour répondre aux besoins? Cela m'apparaît être un organisme un peu particulier. Je voudrais vos commentaires et vos suggestions sur une meilleure utilisation de cet organisme-là.

**Mme Labelle:** Nous nous en servons; c'est avec eux que nous arrivons à des ententes en ce qui concerne le bilinguisme en éducation, c'est-à-dire que les ententes se font avec les provinces, mais le travail préparatoire se fait beaucoup à travers le Conseil des ministres de l'éducation.

• 2105

Le Conseil des ministres de l'éducation semble jouer un rôle très important en ce qui concerne la coordination interprovinciale, d'échange d'informations entre eux, et c'est peut-être surtout à ce niveau-là. Ils vont vraiment, par exemple lorsque le Canada reçoit un nombre assez élevé d'étudiants étrangers à

## [Traduction]

ministère je présidais un groupe chargé d'étudier toute la question du programme des peuples autochtones migratoires. Nous avons longuement consulté les provinces et les groupes autochtones, inscrits et non inscrits, car les services sont utilisés par les deux groupes dans beaucoup de régions.

Ce travail a mené à une évaluation complète de notre programme de peuples autochtones migratoires, dont relèvent nos centres d'amitié. Nous avons élargi le programme pour permettre un financement plus généreux des centres et pour permettre des recherches en vue de mieux comprendre les raisons des déplacements des peuples autochtones des réserves vers les îles.

En général, nous avons trouvé que la plupart des communautés appuyaient fermement les centres. En fait, vous serez sans doute intéressé de savoir que le centre de Winnipeg était considéré comme l'un des meilleurs centres du point de vue des programmes offerts. Par exemple, ce centre offrait aux autochtones de la région de Winnipeg des programmes de prévention de l'alcoolisme, l'aide juridique, des cours de langue dans différentes langues tribales indiennes, tout. C'était parmi les centres les plus diversifiés et les plus réussis—et je crois que cela est toujours vrai.

Il est certain qu'on a mis beaucoup d'emphase sur ce centre depuis quelques années; il a une nouvelle orientation et beaucoup plus de financement qu'auparavant. Il fonctionne toujours dans le cadre de la politique générale approuvée. Je crois que cela s'est fait il y a maintenant quatre années, mais cela s'est fait suite à des nombreuses consultations dans tout le pays.

**M. Orlikow:** Monsieur le président, je ne veux pas utiliser plus de temps, mais j'aimerais dire que j'ai pu recevoir des exemplaires du rapport Dodge; je vous en laisserai quelques-uns. Notre greffier pourra peut-être en donner un à notre président, qui est absent ce soir, ainsi qu'à M. Hawkes et à M. McDermid.

**Le vice-président:** Merci, monsieur Orlikow.

Mrs. Labelle, could you tell me whether you think the Council of Ministers of Education is a valid organization, and how it could be used more effectively to create new jobs and find more qualified people to meet our needs? It seems like a rather special organization to me. I would like your comments and your suggestions on a better way to make use of that organization.

**Mrs. Labelle:** We use it; our agreements on bilingualism in education are reached through that organization; the agreements themselves are with the provinces, but to a great extent the preparatory work is done through the Council of Ministers of Education.

The Council of Ministers of Education seems to play a very important role in interprovincial co-ordination and the exchange of information. Things really happen at that level, I think. For instance, when Canada receives a large number of foreign students through private exchanges, the Council makes



*[Text]*

travers des échanges particuliers, s'organiser pour que le tout puisse se faire avec le plus d'ordre possible. Ils s'entendent entre eux pour la désignation des centres et tout cela.

Donc, c'est peut-être plus un organisme de coordination, d'échange d'informations, puisque chacun a l'autorité de parler pour soi à cette table. Comment pourrait-on s'en servir mieux? C'est sûr qu'il pourrait être une source d'informations plus grande ou du moins, à travers eux, on pourrait peut-être de votre côté mieux identifier quels sont nos besoins d'informations. Parce que vraiment, l'information continue de venir des provinces. Ce sont eux qui vont donner la permission de s'en servir ou qui vont la développer, cette information, au prime abord. Donc on semble retourner, lorsque les décisions sont nécessaires, à chaque province individuellement. Mais, c'est un forum qui permet de réunir tous les ministres ou les sous-ministres dépendant de ce qui est discuté. Je ne sais pas si mes collègues aimeraient ajouter quelque chose. Jeffrey aimerais-tu ajouter quelque chose?

**M. Jeffrey Holmes (conseiller spécial, Éducation, Secrétariat d'État):** Le Conseil des ministres ne s'est pas tellement penché sur des questions de main-d'œuvre. Il existe déjà depuis une douzaine d'années. Il s'est penché surtout sur les questions du contenu de l'éducation, sur quelques accords d'échange, sur des questions d'information, comme vient de le dire Mme Labelle et sur certains programmes. Mais jusqu'à maintenant, il ne s'est pas vraiment tourné vers le marché de la main-d'œuvre ou vers l'éducation surtout comme source d'approvisionnement de la main-d'œuvre. Je crois qu'il s'agit un peu d'une question historique, parce que le Conseil des ministres a effectivement succédé à un organisme qui existe toujours, c'est-à-dire l'Association canadienne pour l'éducation des adultes.

Les ministres d'éducation des provinces ont participé pendant des années aux activités de cet organisme. Ils se sont servi de cette association comme source d'échange d'informations. À un moment donné, on s'est dit que c'était assez bon comme échange, mais qu'il fallait quelque chose d'un peu plus organisé, plus permanent. Et c'est là qu'on a mis sur pied cet organisme. Mais à cause de l'historique, on s'est surtout penché sur le niveau élémentaire et secondaire de l'éducation. C'est récemment qu'on s'est doté de moyens pour discuter des problèmes au niveau postsecondaire où, évidemment, il est question de main-d'œuvre pour les finissants du secondaire. Mais, c'est surtout au niveau postsecondaire qu'il y a de grandes questions à discuter. Mais jusqu'à maintenant, on n'avait pas les ressources, et même, on n'a pas cherché à se doter des ressources pour étudier le problème plus à fond. Évidemment, c'est aussi une question de juridiction au sein de chaque province.

**Le vice-président:** Est-ce que vous voulez me dire en quelque sorte que c'est un petit peu la reproduction des conférences fédérales-provinciales d'une certaine manière et que l'on s'en sert comme moyen de contact, d'échange, mais qu'on ne peut pas aboutir à des résultats vraiment concrets par l'intermédiaire de cet organisme-là? Ma deuxième question: Si je le compare au mécanisme qui existe entre fonctionnaires, pour résoudre nos problèmes de main-d'œuvre, est-ce que c'est mieux d'organiser une rencontre au niveau des fonctionnaires plutôt qu'au niveau des ministres? Si on avait à choisir au sujet du problème actuel, notre Comité peut-il suggérer l'utili-

*[Translation]*

the necessary arrangements so that everything works as smoothly as possible. They agree on the designation of centres and so forth.

In that way, it is perhaps more of a co-ordination and information exchange group, since everyone is entitled to speak for himself at their meeting. How could it be better used? It certainly could serve as a greater source of information. Also, through their work, we could perhaps better identify the information needs. Really, information is still coming from the provinces. They are the ones who authorize its use, who develop it in the first place. In that way, when a decision has to be taken, we have to go back to each individual province. Now, the Council is a forum which brings together all the ministers or deputy ministers, according to the nature of the discussion. I do not know whether my colleagues have anything to add. Jeffrey, do you have anything to say on that question?

**Mr. Jeffrey Holmes (Special Adviser, Education, Secretary of State):** The Council of Ministers is not terribly oriented towards manpower related issues. It has been in existence for about 12 years now and has dealt mainly with questions of curriculum content, a few exchange agreements, some information issues, like those cited by Mrs. Labelle, and on a few programs. However, to date, it has really not concerned itself with the labour market or with education as a source of manpower supply. Really, this is an historical question, since the Council of Ministers really succeeded an organization which has always existed, the Canadian Association for Adult Education.

The provincial ministers of education have greatly contributed to the activities of that Association over the years. They used it as a forum where information could be exchanged. At one point, it became apparent that this was all very well and good, but that something more organized, more permanent would be in order. That is when the Council was created. But, because of its roots, the Council concentrated its efforts at the secondary and elementary levels of education. It is only recently that it has had the wherewithall to be able to deal with problems at the post-secondary level where, of course, the question of manpower comes into play for secondary school graduates. Nonetheless, the main issues are the main issues are at the post-secondary level. To date, we did not have the resources, nor did we try to find them, to really examine the question closely. The question of jurisdiction within each province must not be forgotten either.

**The Vice-Chairman:** Are you trying to say that the Council resembles a federal-provincial conference after a fashion, that it is used as a contact point, a forum for exchange, but that no really concrete results are obtained through its efforts? My second question is would it be better to organize a meeting at the level of the officials rather than at the ministerial level? If we had to make a suggestion, should the committee suggest increased use of the Council of Ministers or would it be better to go through the officials in an effort to solve these problems? Both methods are of interest to me and I would like to hear your comments on them.

[Texte]

sation accrue de ce système du Conseil des ministres ou s'il est mieux de passer par les fonctionnaires pour aborder ces problèmes? Les deux systèmes m'intéressent et je voudrais avoir des commentaires sur l'un et l'autre.

**Mme Labelle:** Je pense que si on parle du Conseil des ministres de l'éducation, c'est vraiment là, s'il y a des questions de politique qui ont à être révisées, développées, que cela se fera. C'est évident. Donc, je pense qu'il est important qu'ils aient cette capacité. D'autre part, ils ont besoin de personnel sur place, aussi bien que les représentants des provinces, pour être capables de partager cette information. Je crois qu'eux-mêmes auraient sûrement un point de vue à exprimer parce qu'ils ont travaillé dans ce système, dans ce réseau. Nous, on est en marge et peut-être pas les mieux placés pour déterminer le travail qui s'est fait. C'est seulement lorsqu'on a eu à travailler avec eux qu'on s'est rendu compte que ce semble être un bon organisme pour l'échange d'information et que cela est très utile. D'autre part, on est un peu mal placé pour voir tout le travail qu'ils font. C'est aussi un peu difficile de voir comment on pourrait s'en servir, sauf d'indiquer que c'est un moyen, un réseau capable de partager les besoins que l'on ressent et que de leur part ils peuvent faire la même chose. C'est sûrement le minimum qu'on est capable de faire.

• 2110

**Le vice-président:** Je pense, par exemple, au problème de la mobilité. Tout le monde nous a parlé du problème de la mobilité. On devrait permettre aux gens d'être plus mobiles, d'aller aux endroits où se font des travaux. On parle de mobilité. Est-ce qu'il y a un organisme qui est plus apte à discuter de ces problèmes-là que les ministres de l'Éducation qui eux, d'une certaine manière ont l'avenir des jeunes entre leurs mains? Ne pourrait-on pas les utiliser comme moyen de coordination non seulement sur le plan des échanges, mais sur le plan des politiques touchant la mobilité. Ce qui aiderait à résoudre le problème des jeunes qui ne se trouvent pas d'emploi et aiderait également à rechercher des personnes qualifiées.

**Mme Labelle:** Sûrement, ces personnes devraient y être s'il y avait lieu d'essayer de se trouver des moyens pour s'assurer que les jeunes ou les moins jeunes puissent voyager d'une province à l'autre sans trop de difficulté. Dans le moment, je pense qu'il n'y a quand même pas de handicap, mais il n'y a peut-être pas de promotion. Parce que d'une manière ou d'une autre, les universités semblent s'être développées de telle sorte que leurs programmes sont assez compatibles. Évidemment, l'étudiant qui veut changer, non seulement d'une province à une autre, mais bien souvent d'un centre universitaire à un autre, a du rattrapage à faire. Et on se demande si c'est toujours nécessaire. Donc, cela aussi peut s'agir de mobilité. Il y a aussi la mobilité verticale et non pas seulement interrégionale.

**Le vice-président:** En matière de mobilité, monsieur Mongeau, est-ce notre impression qu'il semble y avoir, à un degré peut-être difficilement perceptible mais existant, un désir de mobilité un petit peu plus grand chez les jeunes? Dans le milieu où vous vivez, au Québec ou ailleurs selon notre expérience,

[Traduction]

**Mrs. Labelle:** Really, the Council of Ministers of Education deals with questions of policy development and revision. That is obvious. I think it is important that they have this capacity, however. Also, they need staff on hand, as well as provincial representatives to be able to share that information. The Council would certainly have an opinion on this matter because they have worked in the system, they know the network. We are on the outside and perhaps not in the best position to state exactly what has been accomplished. It was only in working with them that we realized what a good organization it was for the exchange of information and how useful that would be. We are not really in a position to state exactly what work the council has done. Thus, it is somewhat difficult to determine exactly how it could be used, other than to indicate that it is a means, a network capable of conveying the needs that arise. That is surely the least we can do.

**The Vice-Chairman:** I am thinking of the mobility problem, for example. Every one has raised it with us. We are told that people should be more mobile, ready to go to places where work is to be had. There is a lot of talk about mobility. Is there any organization better able to discuss those issues than the council of Ministers of Education? To a certain extent they have the future of young people in their hands. Could they not be used as a means of co-ordinating, not only exchanges, but policies relating to mobility? This would help solve the problem of unemployed youth and would most certainly aid the search for critical skills.

**Mrs. Labelle:** Surely these people would be there to try to find ways to allow young people to travel from province to province without great difficulty. At the moment, I do not see any handicap, but perhaps the promotion is not being done. In one way or another, universities seem to have evolved to the point where their programs are quite compatible. Of course, the student who wishes to change not only provinces but even universities, has some catching up to do. It is to be asked whether this is always necessary. This may also affect mobility as there is not only inter-regional mobility, but vertical mobility as well.

**The Vice-Chairman:** Mr. Mongeau, do you get the impression that young people are ever so slightly more willing to be mobile than are adults? In the area where you live, or in Quebec, wherever, have you noticed a greater desire in people to exchange and live new experiences? Or, are people remain-



## [Text]

ence, avez-vous constaté chez les gens un désir d'échanger, de vivre une nouvelle expérience, ou si les gens demeurent sédentaires, préfèrent rester chez eux et attendre un emploi et cela même chez les jeunes?

**M. Jean-Pierre Mongeau (conseiller en matière de politiques, bureau du secrétaire d'État, Secrétariat d'État):** Monsieur le président, la situation est différente de ce qu'elle était dans les années 60, alors que la prospérité du pays était beaucoup plus grande et que les soucis des étudiants au niveau post-secondaire, soit collégial ou universitaire, étaient différents de ce qu'ils m'apparaissent être depuis quelques années.

Les difficultés, dans l'économie de notre pays, font en sorte que les étudiants d'aujourd'hui me semblent plus préoccupés par les conditions du marché du travail qu'ils vont trouver à la fin de leurs études. Et à cet effet-là, ils m'apparaissent regarder d'une façon plus attentive quelles sont les possibilités de travail qu'ils peuvent avoir, même si cela signifie pour eux d'aller dans une autre région, et des possibilités d'enseignement qu'ils peuvent avoir dans ces mêmes régions si c'est susceptible pour eux, plus tard, de leur faciliter l'accès au marché du travail. Donc, pour répondre à votre question, il me semble qu'à l'heure actuelle, les étudiants montrent un plus grand besoin de mobilité et manifestent qu'ils sont prêts à aller étudier ailleurs, pourvu, évidemment, que ce soit relié aux conditions du marché du travail dans les autres régions.

• 2115

**M. Holmes:** Permettez-moi d'ajouter ceci, monsieur le président. Il est intéressant de constater qu'en 1968, à l'occasion de la création de l'Université de l'Île-du-Prince-Édouard, dans la loi même d'établissement de cette nouvelle université, on a reconnu, pour une province comme l'Île-du-Prince-Édouard qui ne peut jamais fournir de possibilités d'emploi à tous les bénéficiaires, la gamme des emplois étant assez limitée, on a reconnu dans la loi même la nécessité de donner aux jeunes une instruction qui leur permette de sortir de l'Île pour chercher un emploi ailleurs. De plus, on a limité les programmes de l'Université de l'Île-du-Prince-Édouard au niveau du premier cycle, cela, en collaboration avec d'autres provinces. Pour revenir au conseil des ministres, c'est peut-être pour créer une sorte d'ambiance de coopération. On se dit: si les besoins de l'Île-du-Prince-Édouard sont ceux-ci, certes, les autres provinces vont accepter pour les deuxième et troisième cycles des étudiants de l'Île-du-Prince-Édouard.

Alors, c'est peut-être dans cette perspective-là que le conseil des ministres peut jouer un rôle.

Il y a toujours les questions de l'aide aux étudiants, l'aide financière. Par exemple, Terre-Neuve, à un moment donné, a décidé qu'elle ne pouvait pas donner de l'aide aux étudiants qui sortaient de l'île pour leur instruction. Puis, après discussion, on a dit: non, ce n'est pas entièrement juste; disons que si le programme existe, s'il y a des possibilités d'un programme à Terre-Neuve même, eh bien, qu'ils poursuivent le programme ici avec l'aide du gouvernement. Cependant, si le programme n'existe pas, s'il faut quitter pour aller en Ontario ou en Nouvelle-Écosse, par exemple, qu'on leur fournisse une aide. Ce sont parfois des accords comme cela, plutôt *ad hoc*, pas

## [Translation]

ing sedentary, they prefer to stay at home and wait for an employment to fall into their lap? Does the same apply to young people?

**Mr. Jean-Pierre Mongeau (Policy Adviser, Secretary of State's Office, Secretary of State):** Mr. Chairman, the situation is different than that which prevailed in the 60's when the country was much more prosperous and postsecondary students, either in colleges or universities, had concerns different from those which seem to have developed in the last few years.

Economic difficulties in Canada have made students today much more concerned about the labour market conditions which await them at the end of their studies. Consequently, they seem to be paying much closer attention to the employment opportunities although that may mean moving to another area well as the educational facilities available in those regions should they foresee having to become further qualified in order to facilitate their access onto the labour market. To answer your question then, it would seem that at this time, students have shown a greater need of mobility and have indicated that they are prepared to study elsewhere, as long, of course, as the studies are related to labour market conditions in other regions.

**Mr. Holmes:** May I add something, Mr. Chairman. It is interesting to note that in 1968, in the very legislation that established the new University of Prince Edward Island, in a province where it would always be impossible to provide for all graduates some employment, since the possibilities are rather limited, it was recognized that education would be provided to the young people so that they may find employment elsewhere than on the Island. Moreover, the University has limited itself to undergraduate programs, in co-operation with other provinces. As to the Cabinet, it could create a co-operative spirit. We might say, if the needs of Prince Edward Island are such and such, then the other provinces might well admit students from Prince Edward Island to the graduate programs.

It is in this respect that the Cabinet might play some role.

There will always be the matter of financial assistance to students. For example, at one time, Newfoundland had decided not to provide any financial assistance to students who took their training off the Island. However, following certain consultations, it was decided that this was not quite fair; if it was possible to take a specific program on the Island, then no assistance would be provided by government to take that program elsewhere. However, if the program did not exist, if it were necessary to go to Ontario or Nova Scotia, then financial assistance would be provided. These are rather *ad hoc* and formal agreements that are made. Perhaps there the Cabinet

**Texte]**

out à fait formels. Je crois que c'est là que le conseil des ministres peut jouer un rôle, mais formellement, non. Aussitôt qu'ils deviennent trop formels, évidemment, il y a un peu de contradiction dans les rôles. Cela devient presque fédéral et, évidemment, on n'a aucune autorité; on n'a pas l'autorité-nécessaire pour lier la province à une décision quelconque. Alors, cela devient un échange d'information.

**Le vice-président:** Ce matin, pour revenir à ce que M. Holmes nous disait à l'autre séance, on parlait de statistiques. Je pense que les statistiques démontrent qu'il y a un manque de travailleurs qualifiés, qu'il y a un taux de chômage élevé. Au ministère, lorsque vous élaboriez des politiques, vous les élaboriez probablement en fonction des revenus qu'elles apporteraient, ce qui est normal. Est-ce que vous évaluez aussi l'impact de vos politiques quant à la création d'emplois, à la coupure d'emplois ou au genre d'emplois que cela crée, pour réagir à ce que les statistiques nous indiquent, c'est-à-dire qu'il y a pénurie dans certains domaines et accumulation dans d'autres? Autrement dit, croyez-vous qu'il soit nécessaire d'évaluer, au point de vue emplois, l'impact des politiques que vous élaboriez?

**Mme Labelle:** Monsieur le président, si on regarde la nature du Secrétariat d'État, c'est peut-être plus au niveau de la livraison de nos services et de nos programmes qu'on s'en préoccupe. Par exemple, lorsqu'on se demande quel est le niveau de rentabilité d'un bureau de district, avant de dire: non, on arrive là à un minimum de rentabilité, on doit se demander ce qui va arriver au secteur local avec la fermeture de ce bureau. Il est bien évident que lorsqu'on arrive à un point où on a vraiment un manque d'efficacité et d'efficience, il y a des décisions à prendre. Mais on s'en préoccupe beaucoup à ce point de vue-là.

Si on regarde la gamme des programmes du Secrétariat d'État, que ce soit le Bureau de traduction, que ce soit les langues officielles, l'éducation postsecondaire, nous sommes surtout un ministère d'appui, si je laisse de côté le Bureau de traduction qui est un service particulier. Le reste, c'est un ministère qui, à travers les provinces ou à travers les groupes, aide les gens à s'aider. Donc, l'impact direct, du moins dans le moment, est beaucoup moindre que celui d'autres ministères qui ont des services directs ou qui ont un impact direct sur l'emploi ou les chances d'emploi.

• 2120

**Le vice-président:** Monsieur Holmes.

**M. Holmes:** J'aimerais ajouter quelque chose en tant que personne de l'extérieur. C'est peut-être un peu modeste de la part du ministère, parce qu'évidemment, l'aide fédérale à l'enseignement a un grand impact. Si on regarde les chiffres et, surtout, si on fait la comparaison, non entre le taux de chômage des finissants et le taux de chômage général, mais entre le taux de chômage des finissants et le taux de chômage des personnes de 16 à 24 ans, c'est là que la comparaison éclate aux yeux: plus on a d'instruction, plus on a de chance de se trouver un emploi.

**Le vice-président:** C'est exactement le sens de ma question, parce qu'on parle actuellement de diminuer les fonds en disant

**[Traduction]**

could play a role, but only informally. As soon as an official program is provided, there will be conflict in the roles. Then the federal government would be working in an area where it has no authority; the federal government has no authority to bind the province to any decision in this field. So there can only be an exchange of information.

**The Vice-Chairman:** Earlier this morning, Mr. Holmes talked about statistics. Statistics, indeed show that there is a shortage of skilled workers, and a very high rate of unemployment. In your policy planning within the department, you no doubt take into account possible revenues, which is perfectly normal. Do you also take into account the impact of your policies on job creation, on job reduction or on the type of employment created, in order to take into account what statistics have indicated, that is, shortages in certain areas, and surpluses in others? In other words, do you feel that it is necessary to evaluate, with respect to employment, the impact of your policies?

**Mrs. Labelle:** Mr. Chairman, in view of the nature of the Department of Secretary of State, we are more concerned with the delivery of our services and our programs. For instance, before establishing the viability of, say, a district office, we must also consider the impact the closing of such an office would have on the locality, when it seems no longer viable. Of course, when the office is really no longer effective or efficient, certain decisions must be taken. But we are very concerned with the impact as well.

In view of the range of programs of the Secretary of State, the translation bureau, official languages, post-secondary education, we are obviously a support department, notwithstanding the specific service provided by the Translation Bureau. In general, the department, throughout the provinces and different groups is there to help people to help themselves. So the direct impact is much less the rough other departments who offer more direct services or who have a more direct impact on employment or employment opportunities.

**The Vice-Chairman:** Mr. Holmes.

**Mr. Holmes:** I would like to add something as an outsider. Perhaps the department is being a little modest, since federal aid to education, of course, has a very great impact. If we just compare figures, not between the rate of unemployment of graduates and the general rate of unemployment, but between the rate of unemployment of graduates and that of persons between the ages of 16 years and 24 years, then the conclusion is very obvious; the more one has education, the greater ones chances of employment.

**The Vice-Chairman:** That is exactly what I am getting at, since there is talk of decreasing the moneys available, on the



*[Text]*

qu'ils ne sont peut-être pas utilisés de façon parfaite. Cependant, a-t-on pensé qu'en diminuant les fonds, on va diminuer la formation et, en diminuant la formation, on va augmenter le chômage et la pénurie de personnes qualifiées?

**Mme Labelle:** Écoutez, on se préoccupe beaucoup de ne pas endommager le système tel qu'il est. En gros, je pense qu'il faut quand même reconnaître qu'on a un réseau, à travers le pays, qui s'est établi avec une grande rapidité si on se compare aux autres pays semblables au nôtre. Le système collégial a été mis sur pied dans une période de dix ans au plus et a permis à un très grand nombre de Canadiens d'avoir accès à l'éducation postsecondaire, technique, ou même, à travers l'éducation des adultes, à une préparation technique sans avoir vraiment complété le secondaire.

Donc, on est très conscient que ce réseau-là est important. Dans le travail d'analyse, le travail qui se fait et qui devra se faire en ce qui concerne l'avenir, on devra toujours garder à l'esprit que ce système-là ne doit pas être endommagé. Son apport dans la préparation des Canadiens à la vie canadienne, à leur vie aussi bien qu'à un emploi dans l'avenir et sa contribution au développement social, culturel et économique du pays doivent demeurer l'élément central de tout projet d'avenir.

**M. Holmes:** Monsieur le président, si vous me permettez, j'aimerais ajouter une nuance. En fait, le lien qui existe entre l'éducation et l'«employabilité» est très clair. Il y a un autre aspect qui a été étudié par le Secrétariat d'État dans les années passées. On dit que qui s'instruit s'enrichit, mais on dit aussi: oui, mais ce sont plutôt les riches qui ont la possibilité de s'instruire. C'est une argumentation dont on n'a jamais vu la fin. Le Secrétariat d'État, en collaboration avec Statistique Canada, il y a trois ou quatre ans, même, l'auteur est ici dans la salle, a fait une très bonne étude sur les caractéristiques des étudiants du postsecondaire pour indiquer de quelle couche sociale ils viennent, quels sont les emplois de leurs pères et de leurs mères et ainsi de suite. Je trouve moi-même, encore comme personne de l'extérieur, que le Secrétariat d'État s'est toujours intéressé à voir quels sont les grands problèmes sociaux de l'accès à l'enseignement, surtout à l'enseignement supérieur. C'est là un rôle que le Secrétariat d'État peut jouer, a joué et, je l'espère, va continuer à jouer. Il s'intéresse aux questions des possibilités de mobilité, pas la mobilité géographique, mais la mobilité sociale, cela a toujours été une préoccupation du ministère.

**Le vice-président:** Est-il possible, lorsque le ministère discute avec les provinces, directement des questions d'éducation et indirectement des questions d'emploi qui est en fait l'aboutissement normal de la plupart de ceux qui étudient, qu'on insiste sur ce que nous avons eu comme leitmotiv dans nos séances au cours de l'année, à savoir qu'il est indiscutable que les jeunes manquent de pratique? Autrement dit l'enseignement a une partie théorique qui ne les rend pas aptes à entrer sur le marché du travail. Est-ce que le ministère a déjà, ou peut dans ses négociations avec les provinces, insisté sur cet aspect pratique qui est nécessaire pour les étudiants dans le monde d'aujourd'hui, pour qu'ils soient un peu plus polyvalents et un peu plus prêts à rentrer dans le monde du travail? Parce

*[Translation]*

basis they are not being used fully. However, we considered that by reducing the financial resources we are also reducing the amount of training, but, in doing so, we are increasing unemployment and the shortage of skilled workers?

**Mrs. Labelle:** Of course, we are concerned that we would not damage the existing system. On the whole, we must recognize that across the country a network was established very rapidly, compared to other countries similar to ours. The collegiate system was set up over a period of not more than ten years, and has allowed a great number of Canadian to accede to technical and postsecondary education, and even, through the adult training programs, to some technical skills, without even having completed secondary school.

Of course, we realize the importance of this work. In all our analyses on what has been done and what needs to be done for the future, we always keep in mind that the system must not be damaged in any way. The focal point of any future project must always be its role in the preparation of Canadians to life skills, to employment in the future, and to social, cultural and economic development of the country.

**Mr. Holmes:** Mr. Chairman, if I may, I would like to make a slight distinction. Indeed, the link between education and employability is very clear. Another aspect of this problem was studied by the Department of the Secretary of State over the years. It is said that instruction is enrichment but it is also said: the rich are always favoured in acquiring education. It is a continuing argument. Some three or four years ago, the Secretary of State jointly with Statistics Canada undertook a very excellent study, the author is here in this room on the characteristics of postsecondary students, in order to establish from which social strata they came, what were the professions of their parents, etc. Again as an outsider, I find that the Secretary of State's department has always been interested in identifying the main social problems of access to education, particularly higher education. The Secretary of State can play and should continued to play. It is also concerned with the questions of mobility but not geographical mobility, rather social mobility. This has always been a concern of the department.

**The Vice-Chairman:** Is it possible, in its discussions with the provinces directly concerning educational issues and indirectly concerning issues of employment, the normal objective of most students, that the department insist on increasing what we have heard throughout our meeting this year, that undeniably students lack practical training? In other words, this theoretical training does not qualify them for entrance to the work force. I would like to know whether in your negotiations with the provinces, you have emphasized the importance of practical experience which would not only extend the range of young people's skills, but also make them better prepared for the work force. Young people often have a great amount of theoretical knowledge but are unable to put it to use. We have

## [Texte]

que souvent les jeunes ont beaucoup de théories mais ils ne sont pas capables de les mettre en pratique. On nous a déjà dit qu'il faudrait que dès les niveaux secondaire et postsecondaire, il faudrait inclure un aspect pratique dans le cadre des cours.

• 2135

**Mme Labelle:** Cela dépend des négociations à venir; peut-être que notre ministère sera mieux placé pour influencer cela. Personnellement je pense qu'il y a certains centres collégiaux et universitaires qui font un excellent travail, qui travaillent de près avec les employeurs, qui impliquent les employeurs dans la préparation des programmes, dans la révision des programmes et, évidemment, dans tout cet élément pratique. Et cela se manifeste de bien des manières. Cet élément pratique c'est bien souvent des stages d'emploi en rotation avec des stages théoriques ou encore, dans certains domaines, que ce soit les sciences de la santé par exemple, au niveau collégial, ou celui des sciences technologiques, où il y a des périodes de pratique qui suivent en fait presque parallèlement la théorie et où les gens vont dans l'industrie, vont dans les centres hospitaliers, vont pratiquer l'art dentaire avec des dentistes de la région, etc., de sorte que lorsqu'ils graduent, la période d'apprentissage qui suit est plus courte et ils sont d'une plus grande utilité tout de suite. On se rend compte que très souvent ce sont les gradués de ces programmes que les employeurs vont chercher, à peine le programme terminé, parce qu'ils les connaissent déjà. Donc il y a un rapport qui s'établit très tôt. Il y a vraiment deux raisons importantes: l'employeur peut communiquer et être impliqué directement dans l'apprentissage de l'étudiant.

Maintenant il y a aussi tout le domaine de l'éducation prolongée qui est un autre sujet bien important, c'est évident. Est-ce qu'il est sage de laisser nos jeunes dans des institutions d'éducation pendant des périodes très prolongées avant d'aller dans le monde du travail? Est-ce que l'on devrait s'assurer que l'entrée et la sortie est facile et bien accessible aux gens de tout âge et que ce n'est peut-être pas des programmes très très longs qu'il faut, mais plutôt avec une capacité, pas seulement de recyclage mais de réorientation à travers la vie. Ce sont des questions philosophiques, sur les fondements de l'éducation, assez importantes. Je pense que, dans un pays comme le nôtre, on ne veut pas de quelque chose de monolithique, on veut une gamme de possibilités. Je pense que, de plus en plus, on s'attend à ce que les institutions d'éducation puissent permettre facilement aux personnes de la communauté d'avoir accès à leur programme et que le programme soit, évidemment, pertinent. Et c'est peut-être plus facile pour les collèges communautaires qui viennent de naître et qui ont eu peut-être, pour se développer, à travailler de près avec les employeurs. Il est évident qu'il y a des centres universitaires qui l'ont fait avec beaucoup de succès aussi.

**Mr. Rayner:** Monsieur le président...

**Le vice-président:** Oui.

**Mr. Rayner:** ...je pense qu'il y a un bon exemple ici à Ottawa sur la question dont a parlé M<sup>me</sup> Labelle. Mitel est en train, je crois savoir, de voir avec le Collège Algonquin ici à Ottawa, à l'élaboration d'un cours pour la formation des

## [Traduction]

been told that practice should be included in secondary and post-secondary courses.

**Mrs. Labelle:** Depending on the outcome of future negotiations, our department may be in a better position to influence development. I personally think that a number of colleges and universities do excellent work. They are closely involved with employers and consult them in the preparation and updating of programs as well as for practical work experience. Such experience can take many forms. Often it consists of on-the-job training periods which alternate with classroom instruction. Community college students in the health field or students from technical institutions may have on-the-job training which closely parallels their curriculum. They thus acquire experience in industry or in hospitals; they may, for example, do dental work with local dentists, etc. And this, of course, shortens their learning or apprenticeship period and makes them more immediately useful. We have noted that it is graduates of programs such as these who are very often sought after by employers at the end of the year since they already know them. Their relationship is established very early on. There are two important elements, namely, the fact that an employer can make his views known and can become directly involved in the students' learning process.

The lengthening of the period of education is another subject altogether. Is it a wise policy for us to have our young people spend so much time in educational institutions before they actually begin to work? Would it be better to allow people of all ages to more easily enter or leave the educational system? Perhaps rather than emphasizing programs which extend over a long period of time, it would be better to prepare people not only for retraining but job reorientation throughout their working lives. These are important philosophical questions relating to our basic outlook on education. I do not think a country such as Canada wants a monolithic approach but rather a full range of possibilities. I think there is an increasing desire to ensure that everyone may have easy access to educational programs which are relevant. It may be easier for community colleges, being fairly recent, to respond in that they have had to work closely with employers in developing their programs. But universities have also been successful in adjusting.

**Mr. Rayner:** Mr. Chairman...

**The Vice-Chairman:** Yes.

**Mr. Rayner:** ...I think there is a good example of what Mrs. Labelle is referring to in Ottawa. Mitel is developing a training course for its employees in a very advanced field in



[Text]

employés à Mitel dans un domaine très moderne. Peut-être que c'est un bon exemple. Si vous pouviez parler aux membres de Mitel et...

**Le vice-président:** De quelle façon cela fonctionne?

• 2130

**M. Rayner:** C'est, je crois savoir, dans les domaines électroniques et des sciences...

**Le vice-président:** Appliquées?

**M. Rayner:** ... appliquées oui, mais très avancées...

**Le vice-président:** Est-ce un cours entreprise-collège ou tout le cours se donne-t-il au collège?

**M. Rayner:** Je ne sais pas.

**Mme Labelle:** Je pense que le collège Algonquin et un nombre de collèges communautaires à travers le pays se sont alliés à l'industrie pour développer, pour eux, leurs programmes de formation en cours d'emploi—que ce soit programme d'orientation ou formation en cours d'emploi. Mais je pense que si on regarde vers l'avenir, il est évident que nos institutions d'éducation le sont déjà mais auront à l'être encore plus, vraiment des centres où la communauté se sent chez elle et peut les utiliser, et où les centres de ressources dans nos institutions d'éducation de plus en plus deviennent ouverts et complètement disponibles à la population. Ceci n'existait pas il y a un certain nombre d'années, que ce soit les bibliothèques, que ce soit les centres de ressources dans leur sens large, ce qui inclut beaucoup plus que des livres, mais des films, etc...

**Le vice-président:** Je vais poser une question assez difficile, soit à M. Rayner ou à M. Spalding.

Quel est l'avenir des programmes à frais partagés? Est-ce qu'on doit s'orienter dans cette direction-là ou l'avenir n'est-il pas plutôt tourné vers un respect de chacune de nos compétences fédérales et provinciales? Est-ce que les programmes à frais partagés ont de l'avenir? Je ne vous demande pas de vous engager pour le ministère, je vous demande votre opinion personnelle.

**M. Rayner:** Parlez-vous des programmes non officiels ou...

**Le vice-président:** Tous les programmes à frais partagés. Cette attitude de demander aux provinces de faire telle chose, de vérifier si elles le font ou ne le font pas, de vérifier si elles le disent ou ne le disent pas, de vérifier la provenance des fonds... toujours cette lutte pour des objectifs qui sont tout à fait valables... Est-ce que vous pensez qu'on doit la maintenir? Ou selon vous, ne vaudrait-il pas mieux rester quant à nos programmes, comme l'a dit récemment un ministre célèbre, avec «nos bébelles, chacun dans notre cour». Ce n'est pas définitif, mais c'est une question je pense, qu'il faut poser. Il faut la poser, pas dans le but de soulever des critiques, mais d'essayer de trouver des solutions efficaces.

**M. Rayner:** Madame Labelle... ?

**Mme Labelle:** Je vais le garder pour le dessert, mais je vais y revenir! Je pense que Jean Pierre Mongeau aussi aimerait dire quelque chose.

[Translation]

co-operation with Algonquin College. You might be interested in discussing this with Mitel representatives and...

**The Vice-Chairman:** How does this program work?

**Mr. Rayner:** I believe it is in the field of electronics or sciences of some sort...

**The Vice-Chairman:** Applied sciences?

**Mr. Rayner:** ... yes, but very advanced...

**The Vice-Chairman:** Is the course offered by both the business and college, or only by the college?

**Mr. Rayner:** I do not know.

**Mrs. Labelle:** I think that Algonquin College and a number of other community colleges elsewhere in Canada have been co-operating with industry in developing training and orientation programs for employees. The present trend towards community-wide use of our educational institutions is likely to become more pronounced in the future, their resource centres should become increasingly opened and available to the population. This is a fairly new development and when I say resource centres, I do not only mean libraries, but film collections, etc.

**The Vice-Chairman:** I am going to ask a rather difficult question, either of Mr. Rayner or Mr. Spalding.

What is the future of cost-sharing programs? Should we continue to take this approach or should each government limit itself to its own particular areas of jurisdiction? Do cost-sharing programs have any future? I am not asking you to speak on behalf of the department, but express your personal opinion.

**Mr. Rayner:** Are you talking about unofficial programs or...

**The Vice-Chairman:** All cost-shared programs with everything they imply, requesting the provinces to take action, checking on whether they have lived up to their commitments, verifying the source of funding... This continual struggle, even though the objectives are quite valid. Do you think this system should be maintained or do you think that we should each stick with our own programs in keeping with the recent suggestion of a well known minister to the effect that we would be better off keeping our toys in our own yard. I think this is a question we have to ask not with the aim of provoking criticism but of finding some official solutions.

**Mr. Rayner:** Mrs. Labelle... ?

**Mrs. Labelle:** I will have a stab at it afterwards! I think that Jean Pierre Mongeau would like to say something.

## [Texte]

**Mr. Rayner:** I have a personal opinion, but I would not want it interpreted as official departmental . . .

**The Vice-Chairman:** You could give your own opinions there.

**M. Mongeau:** Monsieur le président, je vais essayer de répondre à votre question, compte tenu évidemment qu'il s'agit d'opinion personnelle, en ma qualité si vous voulez, de conseiller de direction auprès du ministre responsable, pour essayer précisément de travailler avec tous nos gens pour voir quelles sont les différentes avenues que nous prenons. C'est exactement le travail que je fais présentement . . .

Il y a des difficultés. Il ne faut pas se les cacher. Le Secrétariat d'État, par exemple, est le ministère responsable pour la coordination de l'ensemble de l'intervention du gouvernement du Canada, dans le domaine de l'éducation. Et je ne cacherai pas que tout en améliorant chaque année ce que notre propre ministère fait, nous aurions avantage également en tant que gouvernement, à améliorer la coordination qui existe entre tous les intervenants. Cette coordination-là n'est pas toujours parfaite et certaines fois, des programmes d'un ministère dans un secteur ne vise pas tout à fait les mêmes objectifs qu'un programme quelque peu différent d'un autre ministère peut atteindre.

La deuxième difficulté réside dans nos discussions avec les provinces. Pour moi, à l'heure actuelle, nous devrions de moins en moins cloisonner un certain nombre d'activités. Il est assez difficile de définir exactement ce qu'on entend par le mot «éducation» dans la Constitution. Très certainement, ce qu'on y entendait en 1867 était une chose. La réalité contemporaine en est une autre. Est-ce qu'on doit parler, pour employer le mot anglais de learning, est-ce qu'on doit parler d'éducation? Quel que soit le concept que nous utilisons, le cloisonnement, que ce soit au sein de notre propre gouvernement entre un ministère ou un autre, n'est pas une chose si facile et pas nécessairement si souhaitable, et la collaboration interdépartementale et interministérielle à cet effet-là croît à chaque année.

De la même façon nous devons, je pense, nous asseoir avec les provinces et essayer de voir quelle est la réalité dans laquelle on vit pour peut-être en arriver ensemble à une conclusion, à savoir que le cloisonnement, tel qu'on l'a connu depuis x années, n'est peut-être pas la meilleure chose qui puisse exister pour le bien-être de la population et des gens qui sont impliqués.

C'est pourquoi, pour répondre à votre question, je pense que nous ne devons pas nous retirer de certaines interventions sous prétexte de cloisonnement constitutionnel ou des difficultés qui existent. Je crois que nous devons plutôt nous asseoir, regarder la collaboration que l'on doit avoir avec les autres intervenants dans le milieu et discuter avec eux des différentes modalités d'intervention. Peut-être pourrions-nous arriver à certains accords, à savoir que nous serions responsables de certaines choses et que les provinces seraient responsables d'autres choses.

Alors partant de là, il faut collaborer avec eux, et à cause de la présence massive que nous avons historiquement dans le domaine de l'éducation postsecondaire, il va falloir trouver de

## [Traduction]

**M. Rayner:** J'ai une opinion personnelle, mais je ne voudrais pas qu'elle soit interprétée comme une position du ministère . . .

**Le vice-président:** C'est votre opinion qui m'intéresse.

**Mr. Mongeau:** Mr. Chairman, I will attempt to answer the question, speaking personally, of course, in my capacity as an adviser to the minister responsible. We try to consider the different avenues open to us. This is actually the work I am engaged in right now.

There is no denying that we experience difficulties. The Department of the Secretary of State, for example, is responsible for co-ordinating all federal government interventions in the field of education. We have been improving our performance from year to year and it would also be in our interest as a government to improve the existing co-ordination among all the participants. Such co-ordination may be lacking at times and the programs of a particular department in a given sector may not always be in keeping with the objectives of somewhat similar programs in other departments.

The second difficulty relates to our discussions with the provinces. I personally think that there should be less compartmentalization of various activities at the present time. It is hard to define what exactly is meant by the term "education" in the constitution. The fact is that what was meant in 1867 is quite different from contemporary reality. Does it cover learning or education? Whatever the concept we use, compartmentalization among the departments of our own government does not simplify things and is not necessarily desirable. There is an increasing amount of interdepartmental collaboration.

In the same way, I think it would be useful for us to meet with the provinces and attempt to define our present situation and perhaps come to the conclusion that the compartmentalization we have been living with may not be the best sort of arrangement for the population we are serving.

Therefore, in answer to your question, I do not think that we should refrain from acting in certain areas because of the supposed compartmentalization in the constitution or existing difficulties. I think it would be preferable for us to consider with the other participants how we can work together and assess the different options. We might be able to agree that we would be responsible for a number of things and the provinces responsible for others.

We will have to collaborate with the provinces and because of the massive presence we have had historically in the field of post-secondary education, we will have to find new ways of



*[Text]*

nouvelles façons de travailler avec les provinces et de nouveaux programmes à frais partagés, ou qui pourraient porter d'autres noms suivant les choses que nous allons trouver dans les prochaines années.

Il y a parfois des objectifs qui sont difficiles à concilier les uns avec les autres. Le ministre des Finances, bien entendu, a des objectifs de nature fiscale. Nous avons des objectifs qui veulent respecter les objectifs fiscaux du gouvernement. Mais, quand nous travaillons dans le secteur de l'éducation et que nous voulons demander un certain nombre de choses, nous voudrions que les fonds que nous investissons soient plus pertinents aux problèmes contemporains. C'est loin d'être facile de le faire à l'heure présente.

Pour répondre à une question que vous avez posée un peu plus tôt, les gens du secrétariat d'État sont particulièrement sensibles aux résultats que certains objectifs fiscaux du gouvernement pourraient avoir sur le secteur postsecondaire. Ce n'est pas tellement aux gens du secrétariat d'État à qui on doit faire état de ces questions-là. Nous voulons essayer dans les prochaines années de voir quelles sont les modalités. Et les modalités m'apparaissent être dans une collaboration beaucoup plus grande que celle que nous avons eue dans le passé. A l'heure actuelle, à toutes fins pratiques, nous n'avons aucune influence sur le contenu des programmes. Pouvons-nous obtenir quelque influence? Devrons-nous en avoir une? Ce sont les questions qui se posent, qui se débattent. Il est certainement très difficile d'aller demander aux provinces que nous puissions avoir quelque influence sur certaines choses et que nous ne puissions pas les aider à remplir ces nouveaux programmes ou ces nouvelles choses-là. Donc, je pense qu'on s'en va plutôt vers des années de collaboration plus intense que de cloisonnement.

**Le vice-président:** Monsieur Holmes.

**Mr. Holmes:** Puis-je m'aventurer personnellement et poursuivre sur le point soulevé par Jean-Pierre?

Comme je l'ai dit ce matin, c'est surtout la technologie qui va bouleverser les cloisonnements, casser les cloisonnements entre, par exemple, l'éducation et l'emploi. C'était très facile il y a 100 ans quand l'éducation n'était qu'une affaire d'une durée de cinq ans, soit entre l'âge de six et onze ans. Tous les étudiants étaient souvent dans la même salle de classe. Quand la culture consistait à assister à un opéra que donnait une fois par année une personne venue de New York. Quand la communication n'était qu'une affaire de cheval, et si on était chanceux à ce moment-là. C'était facile de faire des cloisonnements entre les disciplines, entre les juridictions, entre tout cela. Mais maintenant, la technologie bouleverse tout, surtout la technologie de l'informatique. Et à chaque année et à chaque décennie apparaissent de nouveaux défis. C'est un défi qu'on n'a pas prévu, un défi qui affecte et le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux. Dire qu'on ne doit pas avoir... Ce n'est pas ce que vous suggérez, je le sais bien, mais en répondant à la question, il faut toujours être prêt, non seulement à voir quels sont les accords dans le moment, mais se préparer toujours, être flexible vis-à-vis un avenir où personne ne sait quels autres facteurs vont entrer en ligne de compte, dans la technologie surtout, et qui vont bouleverser toutes nos anciennes frontières. A ce moment-là, l'avenir des

*[Translation]*

working with the provinces and new cost-sharing programs or programs which might go under another name, depending on what we come up with in the future.

It is sometimes hard for us to reconcile various objectives. The Department of Finance is of course concerned with fiscal objectives. Our aims must take into account the government's fiscal policies. We would like our investments in educational activities to be as relevant as possible to contemporary problems. This is not easy in the present context.

In answer to one of your earlier questions, employees of the Secretary of State are particularly sensitive to the effect which some of the government's fiscal objectives could have on the post-secondary sector. I do not think the Secretary of State needs to be made aware of this. We must find new mechanisms in the future and I think that one of these will be a larger degree of co-operation than we have had up until now. At the present time, we have scarcely any influence on program content. Will we be able to have such influence and should we have it? These are questions we have been asking and debating. It would be very difficult for us to obtain such influence from the provinces without any willingness on our part to help them carry out these new programs. I think that we are heading towards much greater co-operation in the future rather than compartmentalization.

**The Vice-Chairman:** Mr. Holmes.

**Mr. Holmes:** May I pursue the point discussed by Jean-Pierre?

As I mentioned this morning, changing technology will break up different types of compartmentalization such as the division between education and employment. A century ago, schooling lasted only about five years between the ages of six and 11. Pupils were often all together in the same classroom. And culture was simply a matter of attending the yearly performance of a visiting opera company. Communication depended on horses. In a context such as that, it was easy to make divisions between disciplines and jurisdictions. But technology is upsetting these traditional distinctions, particularly computer technology. We are being faced with new challenges every year and every decade. The provincial and federal governments are affected by such unforeseen developments. Not only do we have to be able to deal with the present situation, but we must be constantly prepared for the future, and flexible enough to cope with new technology and its impact on our traditional way of looking at things. In such a context, cost-sharing agreements may perhaps be more promising than in the present state of affairs.

[Texte]

accords comme ça, des accords à frais partagés, est peut-être plus prometteur que dans l'état actuel des programmes.

• 2140

**Le vice-président:** Comme des scouts, « toujours prêts. »

**M. Holmes:** C'est ça.

**Le vice-président:** Monsieur Spalding.

**M. Spalding:** Monsieur le président, après que mes collègues ont parlé, vous avez déjà, je crois, la réponse à votre question, mais peut-être que je peux ajouter seulement un petit point technique. Quand vous parlez des programmes à frais partagés, il faut préciser davantage la nature exacte du programme à frais partagés. Par exemple, c'est le fédéral qui a abandonné les programmes qui ont précédé les EPF, qui étaient des programmes à frais partagés. On les a abandonnés, du côté fédéral, partiellement parce que les coûts des programmes étaient dictés par les provinces. Le fédéral n'avait aucune manière de contrôler les coûts. Évidemment, ce n'est pas la seule formule qui pourrait régir un programme à frais partagés. Alors, c'est ce que je voulais ajouter. Si vous posez la question d'une façon générale, ce n'est pas facile de répondre que c'est un avantage ou un désavantage, mais les programmes tels qu'ils existaient auparavant n'étaient pas avantageux pour le fédéral à cause du fait que les coûts n'étaient pas contrôlés par le fédéral.

**Le vice-président:** Ma question, monsieur Spalding, vise à savoir si l'éducation peut être dirigée en fait par deux ordres de gouvernement. C'est la question. Je ne dis ni « oui », ni « non ». Je me pose la question. Est-ce que c'est possible de faire fonctionner un système d'éducation avec deux ordres de gouvernement? C'est peut-être possible. Avec l'expérience que vous avez, et c'est cela que je veux savoir, est-ce que dans l'ensemble cela a bien fonctionné et la solution est-elle dans cette double juridiction-là? C'est un peu cela, ma question.

**M. Spalding:** Alors, en ce qui concerne les fonds, depuis la fin de la guerre, les fonds ont été dirigés vers le secteur postsecondaire par la voie des gouvernements provinciaux. C'était de cette manière que les fonds étaient acheminés. Mais cela ne veut pas dire que le fédéral et les provinces ne peuvent pas avoir davantage de consultations sur la direction et même l'envergure que l'éducation devrait prendre au Canada. En fait, on a passé presque une soirée ici à parler d'éducation et personne n'a posé la question à savoir combien d'éducation a besoin le pays. Peut-être serait-il très utile de déterminer ce point-là, si on peut le déterminer? Je ne crois pas que cela pourrait être fait d'une façon scientifique, parce que la science n'a pas atteint le niveau où on peut répondre à cette question. Si on pouvait au moins avoir une idée approximative, ce serait un très bon point de départ de pouvoir dire qu'on a besoin de telle envergure de postsecondaire. Ensuite, en tenant compte des ressources financières des deux paliers de gouvernement, on pourrait discuter d'une façon très pratique et très réelle comment les partager.

**Le vice-président:** Oui. Monsieur Rayner.

**Mr. Rayner:** Mr. Chairman, I think one has to look at the educational delivery system—and let us focus on post-second-

[Traduction]

**The Vice-Chairman:** Always ready, like the boy scouts.

**Mr. Holmes:** Yes.

**The Vice-Chairman:** Mr. Spalding.

**Mr. Spalding:** Mr. Chairman, I think you have already received the answer to your question from my colleague's replies but I might add a technical point. In speaking about cost-sharing programs, it is important to specify the exact type of program. For example, the federal government abandoned the cost-sharing programs preceding the EPF mainly because the costs of such programs were dictated by the provinces. The federal government had no way of controlling these costs. There are, of course, other possible arrangements. Generally speaking, it is not easy to say whether a cost-sharing arrangement is good or bad, but the previous programs were not to the advantage of the federal government, since it had no control over costs.

**The Vice-Chairman:** The point of my question, Mr. Spalding, was to find out whether education can be directed by two orders of government. I am not suggesting an answer. I am just asking a question. Is it possible to have an educational system work with the participation of two orders of government? It may be possible. With your experience, you are in a position to know whether such an arrangement works? Is this type of dual jurisdiction the answer?

**Mr. Spalding:** As far as funding is concerned, the provincial governments have been channelling funds to the post-secondary sector since the end of the war. This has been the practice. This does not mean that the federal and provincial governments cannot have greater consultation on the future direction of education in Canada and on its scope. We have spent a whole evening discussing education and no one has yet asked how much education this country needs. It might be helpful to elucidate this point, if possible. I do not think this could be done scientifically since science has not reached the point where it is able to offer the answer to such a question. If we at least had a rough idea, then we would be in a better position to determine how large a post-secondary sector we should have. Then, taking into account the financial resources of the two levels of government, we could have a very down to earth discussion on the actual sharing of costs.

**The Vice-Chairman:** Yes. Mr. Rayner.

**M. Rayner:** Monsieur le président, je crois qu'il faut faire la distinction entre le système d'enseignement, en l'occurrence le



## [Text]

ary—versus the outputs or the product of the system. It seems to me that in our society we have to recognize the provincial jurisdiction as being prime in terms of running the institutions. However, that does not suggest that another level of government, a national government, can not have certain objectives and interests in trying to influence institutions to produce certain products: people with certain capabilities and knowledge, whatever.

• 2145

So I do not see a conflict jurisdictionally in terms of the provinces continuing to be responsible for the institutions as such, but with another level of government with a national dimension—if this is a real country there are national dimensions as distinct from regional and local dimensions—trying to ensure that those institutions address some of those national issues—which comes down to the need to work together. It seems to me that any national government is going to have to think bigger than individual areas of the country, such as in economic development and the training of people for mobility, which you addressed earlier. These become national questions. There are also local questions, but the national dimension of the question, it seems to me, can be addressed by a national government, and in addressing that, if you want some output to address those national dimensions, you have to help pay the bills. Therefore, it seems to me that a national government in this country has to have a major role, financial role, in the post secondary sector at least, and that includes community colleges not just universities.

**Mr. Tobin:** Providing there is some corresponding influence on ...

**Mr. Rayner:** That is right, exactly. And that influence should be, I think, on the output of the institutions. We are not talking jurisdiction then, we are not talking about running the institutions, that is clearly the primacy of the provinces, but can we influence the output of those institutions, in terms of course content, in terms of direction, in terms of the kind of people that are coming out? Because those people are Canadians, as well as Albertans and Quebecers. Therefore, it seems to me that a national government has a national dimension, which it should be trying to encourage an expression of through these institutions. Let us face it, a lot of these institutions, particularly universities, are bigger than the localities and the provinces in which they are located—they are, by definition, national. That is not true, or not usually true, of community colleges, because they are serving a much more local and regional interest, and rightly so. But universities—par définition une université, à mon avis, est une institution nationale, and I think because they are national centres of learning there should be some response from those centres to national issues. To get that response, you have to help pay the piper, and that means giving some kinds of resources.

I personally—I am talking very personally now—do not see any problem with a national government's trying to make that kind of connection. How it does it in terms of how it delivers

## [Translation]

réseau post-secondaire, et les diplômés qui sortent de ce système. Je crois qu'au Canada, il faut reconnaître que l'administration des institutions relève essentiellement des provinces. Cela ne veut pas dire que le gouvernement national ne doit pas avoir des objectifs en ce qui concerne les spécialités enseignées dans ces institutions.

Je ne pense donc pas qu'il y ait conflit de compétences si les provinces continuent à assumer la responsabilité de ces institutions, en collaboration avec un autre palier de gouvernement, un palier national... car si nous sommes vraiment un pays, il existe des dimensions nationales distinctes des dimensions régionales et locales... et il faut donc s'assurer que ces institutions tiennent compte de certaines de ces questions nationales... ce qui revient à dire qu'il nous faut travailler ensemble. Il me semble que tout gouvernement national doit voir plus loin que telle ou telle région du pays, il doit voir l'expansion économique et la formation des travailleurs aux fins de leur mobilité dont vous avez parlé plus tôt. Ce sont là des questions nationales. Évidemment, il y a également les questions locales, mais il revient au gouvernement national de s'intéresser à la dimension nationale de la question et si vous voulez participer à l'examen de ces dimensions nationales, il vous faut aider sur le plan financier. Par conséquent, à mon avis, un gouvernement national au Canada doit jouer un rôle primordial, un rôle financier, du moins dans le secteur de l'enseignement postsecondaire, ce qui inclut les collèges communautaires et non pas simplement les universités.

**M. Tobin:** A condition qu'on ait un mot à dire correspondant...

**M. Rayner:** Oui, exactement. Cette influence devrait se faire sentir, je crois, sur le produit fini de ces institutions. Il n'est plus alors question de compétences, il n'est pas question de diriger les institutions, c'est là clairement le rôle des provinces. Mais nous pouvons influencer le produit fini en donnant notre avis sur le contenu des cours, la direction, le genre d'étudiants formés. Car ces étudiants sont des Canadiens en plus d'être des Albertans ou des Québécois. Donc, il me semble qu'un gouvernement national a justement une dimension nationale qu'il doit promouvoir par le truchement des ces institutions. Soyons francs, beaucoup de ces établissements, particulièrement les universités, sont plus grands que les localités et les provinces où ils sont situés... ils sont, par définition, nationaux. Il n'en est pas de même, du moins en général, des collèges communautaires puisqu'ils desservent des intérêts beaucoup plus locaux et régionaux et ce, à juste titre. Mais les universités... "by definition, a university, to my mind, is a national institution", et je crois que parce qu'elles sont des centres nationaux de savoir, elles doivent réagir aux questions nationales. Pour obtenir une telle réaction, vous devez aider à payer la note et, donc, donner des ressources financières quelconques.

Personnellement—je dirais même très personnellement—je n'envisage aucun problème si le gouvernement national tente une telle liaison. Comment s'y prendre pour verser cet

**[Texte]**

the money is another question, and that is for the politicians to decide, but presumably you want some response to your own national interests through the money you give. We do not get that now under EPF, let us face it, but if we could get it it seems to me that you could justify supporting some of the basic ingredients that go into those institutions—whatever it is, overhead, I do not care, there are all sorts of ways of doing it. Normally, I would not think a national government should go beyond a 50-50 sharing of whatever the costs are that it is addressing. I suppose you could, but I think there is a better rationale for doing it on some kind of equal basis. It also presupposes, of course, that you have a good working relationship between the two orders of government; if you do not have, then you should have, because you are not going to get co-operation and a response to national issues as well as the local ones unless we all understand each other. So what is needed is a good mechanism, a mechanism that will tell you about this, some kind of procedure to ensure that we are talking together properly, that we are working generally to the same goals.

**The Vice-Chairman:** Brian, do you want to comment?

**Mr. Tobin:** Yes, I have just one or two questions. You might be interested in knowing that I think it was the director of Algonquin College—is it? that has a number of campuses all around? ...

**Mrs. Labelle:** Yes.

**Mr. Tobin:** ... the director and her administrators who, when appearing before us, said in a very blunt fashion, "We work for the provincial government, but look, it is time somebody sponsored a national conference. It has gotten to the point, the way the high technology industry is evolving in this country, where it is becoming increasingly ridiculous to have different standards across the different provinces and 10 provinces, not all the time but sometimes, going off in different directions." If you talk to educators, not to politicians, there is a sense that it is time we do something. That is another question; that is a political question.

• 2150

You talked about how if you want to have some influence, you have to be prepared to pay for part of the cost. What can your department do right now under the existing arrangements to influence further the educational mix taught in post-secondary institutions—I am talking about the co-operative approach to education—and further, to support the expanding and much needed facilities correlated to the evolving technology we see in 1981 and we are going to see continuing to expand in the '80s, versus continuing your support because of provincial priorities for the declining programs and institutions? What can you do right now?

**Mr. Rayner:** In influencing ...

**[Traduction]**

argent, voilà une autre question à laquelle il revient aux politiciens de répondre, mais on peut présumer que vous voudrez qu'on tienne compte de vos propres intérêts nationaux en dépensant cet argent. Ce n'est pas ce qui se passe actuellement en vertu du FPE, soyons francs, mais si cela pouvait se faire, il me semble qu'alors, vous pourriez justifier votre appui à certains éléments fondamentaux qui font partie des frais de ces institutions—qu'il s'agisse des frais de fonctionnement, cela n'a pas d'importance—il y a bien des façons de s'y prendre. Normalement, je ne crois pas qu'un gouvernement national doive verser plus de 50 p. 100 des coûts. Vous pourriez sans doute le faire, mais je crois que de le faire sur une base égale se justifie beaucoup mieux. Cela présuppose aussi, bien sûr, une bonne relation de travail entre les deux paliers de gouvernement; si ce n'est pas le cas, cela devrait l'être, car vous ne sauriez obtenir la collaboration et une sensibilisation aux questions nationales ainsi qu'aux questions locales à moins que nous nous comprenions tous. Il faut donc prévoir un mécanisme approprié qui vous dise ce qu'il en est, une procédure quelconque qui permette de s'assurer que nous parlons ensemble des mêmes choses, que, d'une façon générale, nous travaillons pour réaliser les mêmes objectifs.

**Le vice-président:** Brian, voulez-vous faire quelques remarques?

**M. Tobin:** Oui, je n'ai qu'une ou deux questions. Il vous intéressera peut-être de savoir que, je crois, le directeur du Collège Algonquin, lequel a plusieurs campus ici et là ...

**Mme Labelle:** Oui.

**M. Tobin:** ... le directeur et ses administrateurs ont dit lorsqu'ils ont comparu devant nous très franchement: «Nous travaillons pour le gouvernement provincial, mais il est grand temps que quelqu'un parraine une conférence nationale. Les choses en sont rendues à un point tel, vu la prédominance de l'industrie à haute technologie dans ce pays, qu'il devient de plus en plus ridicule d'appliquer des normes différentes dans différentes provinces et de voir dix provinces, pas toujours, mais parfois, se disperser dans différentes directions». Si vous parlez aux éducateurs et non aux politiciens, on s'aperçoit qu'il est temps de faire quelque chose. C'est une autre question; c'est une question politique.

Vous avez dit que si l'on veut avoir une certaine influence, il faut être disposé à payer une partie de la note. Qu'est-ce que votre service peut faire à l'heure actuelle en vertu des dispositions existantes pour influencer davantage le mélange de cours donnés dans les institutions postsecondaires, je parle d'une approche coopérative à l'enseignement, et pour appuyer en outre l'expansion et la construction d'installations très nécessaires, vu la technologie en évolution en 1981, laquelle continuera à évoluer au cours des années 1980, plutôt que de continuer à donner votre appui aux priorités provinciales qui portent souvent sur des programmes et des institutions à leur déclin? Que peut-on faire immédiatement?

**M. Rayner:** Pour influencer ...



## [Text]

**Mr. Tobin:** Just going back 5 or 10 minutes, there was an agreement around the table, I take it, that the best kind of education, talking about the high-technology, hands-on type training, is a mix of institution and on-the-job. So the co-operative approach is used in universities in some of the commerce programs, and others. You mentioned the University of Sherbrooke and a few others. But also within the trades and technology colleges, one of the big complaints we heard as a task force—this is more the purview of CEIC—was that the people being turned out, while in theory they had an education, did not have the most important qualification of all, and that is some on-the-job experience. Recognizing that—and we all recognize it—what can you, as the Secretary of State, pumping a lot of dollars into education in this country, do directly to influence a shift toward a more co-operative approach in education? Is that possible now?

**Mrs. Labelle:** At this time it would be more through moral suasion that one could do it; and I think one should not eliminate that completely. But certainly according to the present arrangements we would have no legal authority to try to influence provincial governments directly under Established Programs Financing. As you know . . .

**Mr. Tobin:** Under any new arrangement, would that be a priority—to ensure you had that kind of—you have no way of having some say, of having some sense of getting some bang for your buck, other than hoping it all works out and there is some accountability? Would you see that as a primary objective of working out—Jean-Pierre, you were talking about new programs and new names; would that not be the fundamental objective you would be trying . . .

**Mrs. Labelle:** There is a fairly wide range of national interests. Some of those are shared by provincial governments. The great majority of the economic interests we might have, with some nuances, to some extent would be shared by the provincial governments; and so on. So in looking at what kind of arrangements would be desirable in the future, we certainly have to keep in mind that we have shared objectives and we each have our own specific objectives and quite likely the range of interventions will have to be much broader than the ones we now have available; or if we use the same ones we have available, obviously they will have to be fine-tuned to make sure that we are supportive, so the infrastructure there is kept in place. We can talk about influencing the system directly in a number of ways, and I think there are a number of possibilities to do that, but if the infrastructure is not there, it is rather difficult to look at the outputs and try to affect the output directly.

**Mr. Rayner:** I think too we have to be sensitive to the fact that the provinces are responsible for the institutions, and for a national government to be trying to influence directly specific

## [Translation]

**M. Tobin:** Pour retourner en arrière 5 ou 10 minutes, je crois que tous autour de la table convenaient que le meilleur genre d'enseignement dans le secteur de la haute technologie et de la formation pratique, c'était un mélange d'enseignement en institution et de formation en cours d'emploi. Ainsi, on voit les universités adopter une approche coopérative pour certains programmes commerciaux et autres. Vous avez mentionné l'université de Sherbrooke et quelques autres. Toutefois, le groupe de travail a également entendu les collèges communautaires et techniques se plaindre premièrement et avant tout, et cela touche plutôt la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, que les diplômés bien qu'ayant reçu en théorie une formation ne possédaient pas la compétence la plus importante de toutes, une expérience acquise en cours d'emploi. Ce fait étant admis, et nous l'admettons tous, que pouvez-vous, en votre qualité de Ministère contribuant de larges sommes à l'enseignement au pays, faire d'une façon directe pour influencer l'adoption d'une approche plus coopérative en éducation? Est-ce possible actuellement?

**Mme Labelle:** À l'heure actuelle, c'est plutôt par persuasion que nous pouvons agir; il ne faut d'ailleurs pas mettre cette option de côté complètement. Il est certain qu'en vertu des arrangements actuels, nous ne détenons aucune autorité juridique pour tenter d'influencer directement les gouvernements provinciaux par le biais du financement des programmes établis. Comme vous le savez . . .

**M. Tobin:** Si l'on concluait de nouveaux arrangements, auriez-vous comme priorité de vous assurer que vous avez le genre de . . . Pour l'instant, vous n'avez aucun moyen à votre disposition qui vous permette d'avoir un mot à dire, d'avoir l'impression d'obtenir quelque chose pour votre argent autre que d'espérer que tout s'arrangera et que des comptes seront rendus? Avez-vous comme objectif premier de mettre au point, Jean-Pierre, vous parliez de nouveaux programmes et de nouveaux noms; ne serait-ce pas là l'objectif fondamental que vous devriez tenter . . .

**Mme Labelle:** Les intérêts nationaux représentent une gamme assez étendue. Dans certains cas, les gouvernements provinciaux ont les mêmes intérêts. La grande majorité des intérêts d'ordre économique que nous avons sont jusqu'à un certain point, à quelques nuances près, partagés par les gouvernements provinciaux. En examinant quel genre de dispositions seraient souhaitables pour l'avenir, nous allons certainement penser à nos objectifs communs et, bien sûr, nous avons chacun nos propres objectifs précis et il faudra que nos moyens d'intervention soient plus importants que ce que nous avons actuellement à notre disposition; ou si nous devons utiliser les mêmes moyens, il est évident qu'il faudra les raffiner de façon à pouvoir donner notre appui, à maintenir en place l'infrastructure actuelle. Nous pouvons envisager d'influencer le système directement de plusieurs façons, et je crois qu'il y a plusieurs façons possibles de s'y prendre, mais si l'infrastructure n'est pas là, il est assez difficile de tenter d'influencer directement le produit fini.

**M. Rayner:** Il nous faut également tenir compte du fait que ce sont les provinces qui sont responsables de ces institutions et qu'il risque d'être un peu difficile pour un gouvernement

**[Texte]**

tems on the curriculum would get a little difficult, I think. I am not sure if that is what you are suggesting, but perhaps that is a little bit too nitty-gritty for a federal government to try to control particular forces.

• 2155

**Mr. Tobin:** The point I am making relates to all the dollars the federal government sinks into education of whatever nature in this country. I mean, I think the CEIC has something like \$600 million, or \$800 million dollars...

**Mrs. Labelle:** \$800 million.

**Mr. Tobin:** \$800 million a year. You know there is a tremendous amount of money being spent. I am not an expert in this field, but I have found that if you travel around the country, you discover that there is almost a sense of resolving any problem with the education system by throwing more money at it. One of the things that I believe after hearing hundreds of hours of testimony from all kinds of different people, is that a big part of the problem is that we are just not getting a good bang for our buck, so to speak. I do not believe there is good co-ordination between the federal government departments on how the dollars are to be spent; not that the intent is not there and as much goodwill as possible given the constitutional circumstances you face. But I do not believe with respect to federal-provincial agreements that the best kind of will is there, in the sense that too many of the agreements are negotiated from some provinces' points of view on the understanding that budgetary considerations come first, and the kinds of programs we offer come second. It is a constitutional question. I just find it incredibly frustrating. It seems to me a lot of these allocated dollars and the goals of these programs have a constitutional roadblock slapped down directly in front of them to impede effectiveness.

We know now in this country that we, and all of Europe, are experiencing, an incredible shortage of workers in the high skills, blue collar, trades. You talked about how much education do we need. When it comes to universities, it remains a sacred cow; you do not touch the topic. When it comes to colleges of trades and technologies, there is a whole different approach. There are budget considerations. You will get in if we are going to sponsor this seat, and if we do not sponsor the seat, you cannot get in. Western Canada may be crying out for certain skills yet, on the mobility side, Newfoundland may decide it does not want to offer those courses. But we are paying the bill, or a large part of it—40 per cent.

So, these are the real issues, but I do not have the sense that we are really trying to deal with them from the point of view of getting the best value for our dollars. We seem constantly to be walking around a constitutional roadblock. So the question I ask is: can we get anywhere?

**[Traduction]**

national de tenter d'influencer directement le programme, de cours. Je ne sais pas au juste si c'est ce que vous proposez, mais vraiment, il est un peu difficile au gouvernement fédéral de tenter de contrôler des forces particulières.

**M. Tobin:** Je veux parler de tout l'argent que le gouvernement fédéral engloutit dans l'enseignement de quelque nature que ce soit au pays. Après tout, je crois que la Commission de l'emploi et de l'immigration a un budget de quelque 600 ou 800 millions de dollars...

**Mme Labelle:** Huit cent millions de dollars.

**M. Tobin:** Huit cent millions de dollars par année. Vous savez que des sommes considérables sont dépensées. Je ne suis pas expert dans ce domaine, mais j'ai constaté dans nos voyages à travers le pays qu'il semble y avoir un sentiment assez répandu que la façon de résoudre tout problème du système d'éducation, c'est d'y engloutir plus d'argent. Après avoir entendu des centaines d'heures de témoignages, toutes sortes de gens différents, je crois qu'une grande partie du problème provient justement du fait que nous n'en obtenons pas vraiment pour notre argent, façon de parler. Je ne crois pas qu'une bonne coordination nécessaire existe entre les ministères fédéraux sur la façon de dépenser cet argent; ce n'est pas que l'intention n'existe pas, toute la bonne volonté possible, compte tenu des circonstances constitutionnelles auxquelles vous faites face. Mais je ne crois pas, en ce qui concerne les ententes fédérales-provinciales, qu'il y ait toute la bonne volonté nécessaire en ce sens qu'un trop grand nombre d'ententes sont négociées du point de vue de certaines provinces comme s'il était entendu que les considérations budgétaires viennent d'abord et que les genres de programmes offerts ne viennent qu'en deuxième lieu. C'est une question constitutionnelle. C'est incroyablement frustrant. Il me semble qu'une grande part des sommes allouées ainsi que les objectifs de ces programmes achoppent sur un barrage constitutionnel qui gêne leur efficacité.

Nous savons maintenant au pays que tout comme l'Europe, nous connaissons une pénurie incroyable de travailleurs dans les métiers très spécialisés. Vous avez posé la question de savoir combien il nous faut d'éducation. Lorsqu'il est question des universités, c'est une vache sacrée; il ne faut pas toucher au sujet. Lorsqu'il est question des collèges communautaires et techniques, l'approche est tout à fait différente. Les considérations sont budgétaires. Vous allez vous y intéresser si nous parrainons telle chaire, mais sinon, vous ne pouvez pas être admis. L'ouest du Canada appelle de tous ses vœux certains métiers; pourtant, au niveau de la mobilité, Terre-Neuve peut décider de ne pas vouloir offrir ce genre de cours. Mais c'est nous qui payons, du moins nous payons une large part... 40 p. 100.

Ce sont donc là les vraies questions; pourtant, je n'ai pas l'impression que nous tentons vraiment de les régler, en ce sens que nous ne tentons pas d'obtenir toute la valeur possible pour notre argent. Nous sommes constamment à faire le tour d'un barrage constitutionnel. J'aimerais donc savoir: pouvons-nous obtenir quelque chose?



[Text]

**Le vice-président:** Monsieur Holmes et monsieur Spalding.

**Mr. Holmes:** Mr. Tobin's points are obviously well taken. I think though to put them in some historical context, I would say first of all, if you will go back to 1955, just 25 years ago, you faced a demographic explosion which was without precedent, certainly, since the beginning of the century in Canada. There was a demographic explosion of people coming into the schools, and then emerging from the schools into the labour market.

Canada, through the collaboration of the federal and provincial governments over the last 25 years has, first of all, put more people through education comparatively than any other country again with federal-provincial co-operation. It has created more jobs than any other western nation has been able to match. We were adding at one time in the late fifties and early sixties the equivalent of a University of Alberta every year to the enrolment. There were enormous strains on the system. The ability to plan, the ability to ask the kinds of questions that now we are able to ask, and they are very good questions, was just not there. There was almost a panic, and it was a well-handled panic. It was a calm panic. But it was necessary to get through this immense social demand. At that time there was a great feeling abroad in the country, a very genuine feeling, that we had to open higher education to everyone; it was felt that everyone had to have a chance. People who had been condemned to leave school at 13 and 14 years of age to go into the fisheries or to go down the mines, had to be given a chance. I went down the mines in Cape Breton with some coal miners, and every one of those miners said things like while they, themselves, did not want to leave the mines, my daughter is going to go to university and, my son is not coming down the mine. It was that kind of social attitude. That was dealt with, and it was dealt with incredibly well, given the kinds of pressures for a small country that we were. There were some problems with that and they have been touched on by Mr. Tobin and by others tonight.

• 2200

At a stage you eventually get this mad rush for credentials where everybody has to have a piece of paper even to sweep floors, and you ask the question that Mr. Spalding asked: how much education do we really need? Does everyone have to have a degree? Does society need that? We got into the question you, sir, have raised . . .

**Mr. Tobin:** Are we putting too much emphasis on post secondary education and not enough on . . .

**Mr. Holmes:** . . . are we putting too much emphasis on post secondary education? As long as we were able to take from Europe, at a great rate, the cream of their blue-collar workers . . .

**Mr. Tobin:** Which we are not doing anymore.

**Mr. Holmes:** . . . which we are not doing anymore, this was fine, but all of a sudden we are faced with a quite different situation. The demography is drying up and we are suddenly getting the possibility of falling enrolments. We are certainly

[Translation]

**The Vice-Chairman:** Mr. Holmes and Mr. Spalding.

**M. Holmes:** Les points que M. Tobin a fait valoir sont manifestement justes. Toutefois, pour leur donner un contexte historique, je dois dire tout d'abord, si l'on remonte à 1955, il y a à peine 25 ans, que nous avons connu une explosion démographique sans précédent depuis le début du siècle au Canada. Il y a eu une explosion démographique au niveau des écoles et ensuite, sur le marché du travail.

Le Canada, grâce à la collaboration des gouvernements fédéral et provinciaux, au cours des 25 dernières années, a tout d'abord instruit un plus grand nombre de personnes que tout autre pays, et je tiens à le répéter, grâce à la collaboration fédérale-provinciale. Nous avons créé plus d'emplois que tout autre pays occidental. À la fin des années 50 et au début des années 60, nous ajoutions l'équivalent du nombre d'étudiants inscrits à l'université de l'Alberta à chaque année. Il y a eu des pressions énormes sur le système. La capacité de planifier, de poser les questions que nous sommes maintenant en mesure de nous poser, d'excellentes questions d'ailleurs, n'existaient pas à l'époque. Il y avait quasi-panique, mais nous nous en sommes bien tirés. Ce fut une panique calme. Toutefois, il fallait répondre à cette demande sociale considérable. À l'époque, un sentiment existait partout au pays, un sentiment très réel qu'il fallait rendre accessible à tous l'enseignement supérieur; on estimait que tous devaient avoir une chance. Les gens s'étaient vu forcer de quitter l'école à 13 ou 14 ans pour aller pêcher ou pour aller dans les mines, et on devait leur donner une chance. Je suis descendu dans les mines du Cap-Breton avec des mineurs de houille et chacun d'entre eux m'a dit que bien qu'ils ne voulaient pas quitter la mine, ma fille va aller à l'université et mon fils ne descendra pas travailler dans la mine. C'était là l'attitude sociale. On en a tenu compte, et ce, incroyablement bien, étant donné le genre de pressions pour le petit pays que nous étions. Toutefois, il y a eu quelques problèmes dont M. Tobin et d'autres ont parlé ce soir.

On finit par en arriver à ce que tous se précipitent pour avoir des crédits et qu'il en faille même pour balayer les planchers; alors on se pose la question que M. Spalding se posait: combien faut-il vraiment d'éducation? Est-ce que chacun doit posséder un diplôme? Est-ce ce dont la société a besoin? Nous en sommes alors venus à la question que vous avez soulevée, monsieur . . .

**M. Tobin:** Accordons-nous trop d'importance à l'enseignement postsecondaire et pas suffisamment à . . .

**M. Holmes:** . . . accordons-nous trop d'importance à l'enseignement postsecondaire? Aussi longtemps que nous avons pu, dans une large mesure, nous procurer en Europe la crème des cols bleus . . .

**M. Tobin:** Ce que nous ne faisons plus.

**M. Holmes:** . . . ce que nous ne faisons plus, c'était parfait, mais tout à coup, la situation est très différente. Les naissances sont à la baisse et tout à coup, nous risquons de voir tomber les inscriptions. Nous devons maintenant répondre aux questions

**[Texte]**

now faced with the questions that if we had had time we would have asked ten years ago, but in the rush to be equitable, in the rush to create a just society and the rush to open the doors wide to everyone who might take advantage, a lot of mistakes were made. Now, I think, this is certainly being addressed by the Secretary of State, and it is certainly being addressed by your commission and it is certainly being addressed by the federal and provincial governments.

Okay, what are we getting? Can we spend our money better? I think this kind of commission is a good example of asking those questions: What is the education system in this present case doing for employment? What can it do better? Were are the gaps? And I think, obviously, you have identified a great number of them in the kinds of questions, sir, you have just posed, which touch on those very gaps. We have to face it, and the education system has to face it.

Si vous me permettez de terminer, monsieur le président, . . .

As I noted this morning, if the education system does not face these problems by working with industry or working with the market then industry itself will do it for the education system and, by and large, it will be U.S. industry—it will be the great U.S. corporations with their packaged programs which will come in. And if the post secondary system does not adapt in the way you are suggesting it does, it will find it is in the back-water, that all the work is being done by the giant corporations with access to technology that is immensely costly but immensely profitable too.

Je m'excuse . . .

**Le vice-président:** C'est excellent, monsieur, et vous ne prêchez pas dans le désert.

Mr. Spalding, do you want to add something?

**Mr. Spalding:** Mr. Chairman, I always detect that there is sort of an air of despondency when the people to whom we explain how our program operates, that when we say we transfer vast amounts of funds without any strings attached that is suddenly appears as if this is a completely foolish exercise and something ought to be done about it. We must take note that the money does not go to universities, it goes to elected governments that are responsible to their own constituencies and that these governments have the full power to tell the universities and postsecondary educational institutions what to do.

If we want to trade the relation between the money spent and the results obtained, the question has to be asked: does anybody along the line tell the postsecondary sector which way it should develop? Since we can not tell the sector directly, but we give enough money to the provinces to be able to do it and to support it generously, then the question is, are the provinces really telling the sector what to do? I have talked to a number of people in the course of my contacts with the provincial departments of education, and there is a great deal of reluctance really to call a tune. I think when you ask the question,

**[Traduction]**

que si nous en avions eu le temps, nous nous serions posées il y a 10 ans, mais dans notre hâte d'être équitables, dans notre hâte de créer une société juste, dans notre hâte d'ouvrir la porte large ouverte à tous, beaucoup d'erreurs ont été commises. Maintenant, je crois que le Secrétariat d'État se penche sur cette question, et vous vous penchez sur cette question et les gouvernements fédéral et provinciaux se penchent sur cette question.

Que constatons-nous? Pouvons-nous dépenser à meilleur escient notre argent? Je trouve que votre groupe est un bon forum pour poser ces questions: qu'est-ce que le réseau scolaire dans l'état actuel des choses fait pour l'emploi? Que pourrait-il mieux faire? Où sont les lacunes? Évidemment, vous avez relevé un grand nombre de lacunes, si l'on songe au genre de questions, monsieur, que vous venez de poser. Il nous faut faire face à de telles questions et le réseau scolaire aussi doit le faire.

If I might finish, Mr. Chairman . . .

Comme je l'ai fait remarquer ce matin, si le réseau scolaire ne fait pas face à ces problèmes en travaillant avec l'industrie et en travaillant avec le marché du travail, alors l'industrie devra le faire elle-même pour le réseau scolaire et dans l'ensemble, ce sera l'industrie américaine et ce seront les grandes sociétés américaines qui s'amèneront avec leurs programmes pré-établis. Si le système postsecondaire ne s'adapte pas comme vous le proposez, il se retrouvera à l'arrière plan, tout le travail sera fait par les sociétés géantes qui ont accès à une technologie extrêmement coûteuse mais également extrêmement profitable.

Excuse me,

**The Vice-Chairman:** Your remarks are most appropriate, sir, and you are not yelling in the desert.

Monsieur Spalding, voulez-vous ajouter quelque chose?

**M. Spalding:** Monsieur le président, je note toujours un air de découragement lorsqu'on explique aux gens comment fonctionne notre programme, lorsque nous disons que nous transférons des sommes considérables sans condition, car il semble tout à coup qu'il s'agit d'un exercice tout à fait stupide et qu'on devrait y mettre bon ordre. Il est à noter que l'argent ne va pas aux universités, mais bien aux gouvernements élus responsables devant leurs propres circonscriptions et que ces derniers détiennent le plein pouvoir de dire quoi faire aux universités et aux établissements d'enseignement postsecondaire.

Si nous voulons faire le lien entre les sommes dépensées et les résultats obtenus, il faut se demander: Est-ce que quelqu'un en cours de route dit au secteur postsecondaire quelles voies suivre? Puisque nous ne pouvons le faire directement, mais que nous donnons suffisamment d'argent aux provinces pour que celles-ci soient en mesure de le faire et de le faire généreusement, alors il faut se demander si les provinces disent vraiment au secteur quoi faire? J'ai parlé à nombre de personnes au cours de mes contacts avec les ministères provinciaux de l'Éducation, et ont fait preuve d'une grande réticence à donner



[Text]

are we getting the output? Well, is somebody giving the orders?

**Mr. Tobin:** And is somebody?

**Mr. Spalding:** Yes. We are just paying for it.

**Mr. Holmes:** If I could just respond to Mr. Tobin's last question, Mr. Chairman. The provinces do exert some control through the formula funding, and they can. The control has been largely exercised through the years despite the possibilities of using that as a political control instrument, or even as an instrument to control who comes out of the university or college system. It has been used largely simply based on the estimated costs of programs. But obviously, if you want to give more money per student in a particular program, for example you wish to produce more nuclear physicists, then you can give a weighting of 14 to that as compared to 1 for an undergraduate arts student—you can do that. By and large, the provinces have not done that. Alberta, I think, had the highest rating in the country, which was eight, which was a PhD in Agriculture, and that was the biggest spread at one time. But, by and large, the provinces who have this potential control have not used it for those purposes yet.

• 2205

**Mr. Tobin:** This is the point I was trying to make a few minutes ago, that when it comes to universities—and there is a lot to be said for it—nobody wants to interfere with the institution's right to function in the way it sees fit. You risk your life opening your mouth. But when it comes to colleges of trades and technologies, where we are trying to tailor specific courses to meet specific job demands, we have no problem. And I am saying, can we continue to afford the luxury of providing universities, whether it be with federal or provincial dollars, and saying, here, do you thing?

I know it is not quite that simple. I appreciate that. There is no question there is going to be a need to put the pressure on universities, one way or another, to begin to expand their high-technology courses and courses in that direction. We do not need 5 million teachers a year any more; we do need scientists; we do need people in R and D; we do need people for the computer industry.

We are taking steps in the trades and technology colleges to ensure that we are turning out the kind of people we need—at least we can. I do not know whether we always pull the levers, but they are there. That is the kind of reaction I wanted from you. Do you see that as a realistic aim?

**The Vice-Chairman:** M<sup>me</sup> Labelle.

**Mrs. Labelle:** The community colleges right now, almost across the country, have to have their programs approved by the provincial governments. Now, that is reactive on the part of the provincial governments, but it is an instrument that could allow some selection, some priority setting, if used that way.

[Translation]

des ordres. Si l'on se demande: «Est-ce que nous obtenons le produit fini?», il faut également se demander: «Est-ce que quelqu'un donne les ordres?»

**M. Tobin:** Et est-ce que quelqu'un le fait?

**M. Spalding:** Oui. Nous ne faisons que payer.

**M. Holmes:** Si vous le permettez, monsieur le président, j'aimerais répondre à la dernière question de M. Tobin. Les provinces exercent un certain contrôle grâce au financement par formule et elles l'exercent. Dans une grande mesure, ce contrôle s'est exercé pendant des années bien qu'on aurait pu s'en servir comme instrument politique ou même comme instrument pour contrôler qui sont les produits finis des universités ou des collèges. On s'en est servi surtout en se basant simplement sur le coût prévu des programmes. Toutefois, il est évident que si vous voulez verser plus d'argent par étudiant dans un programme particulier par exemple, vous désirez former un plus grand nombre de physiciens nucléaires, alors vous pouvez accorder une cote de 14 à ce programme plutôt qu'une cote de 1 comme au programme de lettres et arts au niveau du bac. Dans l'ensemble cependant, les provinces ne l'ont pas fait. Je crois que c'est en Alberta que le chiffre a été le plus élevé. C'était un huit pour un doctorat en agriculture et c'était l'écart le plus important jamais connu. En général, toutefois, les provinces qui détiennent ce contrôle possible ne l'ont pas encore utilisé à ces fins.

**M. Tobin:** C'est ce que j'essayais de dire il y a quelques minutes, quand il s'agit d'universités, personne ne veut empêcher un établissement de fonctionner comme il l'entend. On risque sa vie à ouvrir la bouche. Mais quand il s'agit de collèges professionnels et technologiques où l'on essaie d'organiser des cours spécifiques pour répondre à la demande sur le marché du travail, cela ne cause pas de problème. Peut-on donc continuer à se payer le luxe de verser des fonds fédéraux ou provinciaux aux universités et de les laisser faire ce qu'elles veulent?

Je sais que ce n'est pas tout à fait aussi simple. Je comprends bien. Il ne fait aucun doute qu'il faudra exercer certaines pressions sur les universités, d'une façon ou d'une autre, pour qu'elles commencent à développer leurs cours de technologie avancée. Nous n'avons plus besoin de cinq millions d'enseignants par an; nous avons besoin de scientifiques, de spécialistes de la recherche et du développement, d'informaticiens.

On prend dans les collèges techniques et professionnels certaines mesures pour former les gens dont on aura besoin, du moins on peut prendre de telles mesures si on ne fait pas toujours le nécessaire, mais les moyens existent. Pensez-vous que cela soit un objectif réaliste?

**Le vice-président:** Madame Labelle.

**Mme Labelle:** A l'heure actuelle, les collèges communautaires presque partout au Canada doivent faire approuver leurs programmes par les gouvernements provinciaux. C'est un instrument, une réaction de la part des gouvernements provinciaux qui pourraient permettre une certaine sélection; l'établissement de certaines priorités.

## [Texte]

The other one is, of course, the level of funding for each program or points granted, and that has not been used to a full extent. If we look across the country for the academic year 1980-81 and 1981-82, the universities growth allocation has been reduced fairly dramatically. Their growth in terms of teachers' salaries—because staff salaries as you know are 70 per cent of expenditures, or just about, in post-secondary institutions, and in some, more than that—is close to 80 per cent. Contracts negotiated might be in the area of 12 per cent and the growth being allowed is more like 6 per cent or 7 per cent. Of course, that begins to exercise very strong pressure for priority setting, but as we know, because of tenure, because of a whole lot of other factors, it is not so easy for universities to exercise some prioritization that could be in keeping with what the needs are out there.

I think there is no question that there are a number of ways by which one could begin to create incentives for development of certain areas in the educational institutions, via provincial governments or directly. We hope to be able to work in collaboration with the provinces because I think we both gain from that. I think we should, though, to start with, describe very clearly and articulate it, what it is that we feel, as a federal government, is important to us, and then look at the mechanisms in order to achieve that.

I am sure that the range will be wide because, if we are not careful, it can happen here what happened in a number of countries, where, as we identify today a requirement for a particular group, if we drastically reduce the teachers, for example, by the time that we have the output out of the group that was our target and we have reduced the teachers, there is a different balance in the needs. So we have got to be able to do enough modelling to try to determine in a very precise way what are some of the various scenarios that are likely to happen.

Mr. Rayner talked about one which is so vital, and this is the use of technology, and in the future, how many people will be studying in a continuous way within the walls of institutions. Unless these institutions go out to the people and are able to extend themselves at work and in their homes, the system may become fairly obsolete—and obsolete fairly rapidly. So that is another one that one has to begin to foresee rather closely.

• 2210

**Le vice-président:** Vu que les études et les commentaires que nous avons entendus durant nos séances sont à l'effet que les jeunes vont avoir besoin de plus de technique, de plus de pratique; de plus de cours techniques que de cours d'art, de littérature, quelle que soit leur valeur, est-ce que vous envisagez, au ministère, d'étendre les programmes de prêts aux étudiants, de manière à toucher ces catégories de gens qui vont être dans la catégorie dont on va avoir le plus besoin? Autrement dit, envisagez-vous d'étendre ces programmes-là à d'autres catégories de citoyens?

**Mme Labelle:** Peut-être pas tellement à travers l'aide à l'étudiant qui a un besoin d'aide financière. Cela, c'est une

## [Traduction]

Il y a évidemment aussi le niveau de financement octroyé à chaque programme ou le nombre de points accordés, et on n'a pas utilisé cette méthode autant qu'on l'aurait pu. Pour les années scolaires 1980-1981 et 1981-1982, partout au pays, les possibilités de croissance des universités ont considérablement diminué. Vous savez que le traitement du personnel représente 70 p. 100 des dépenses environ dans les écoles postsecondaires et dans certains cas, c'est plus près même de 80 p. 100. Les contrats négociés accordent des augmentations de 12 p. 100, mais cela ne permet pas en général de monter de plus de 6 à 7 p. 100. Cela commence évidemment à obliger à fixer des priorités, mais nous savons bien qu'étant donné la sécurité d'emploi, étant donné bien d'autres facteurs, il n'est pas si facile pour les universités d'établir leurs priorités de façon à ce qu'elles répondent aux besoins du marché.

Il ne fait aucun doute qu'il y a un certain nombre de moyens qui permettraient d'inciter au développement de certaines disciplines dans les établissements d'enseignement, soit directement, soit par le biais des gouvernements provinciaux. Nous espérons pouvoir travailler en collaboration avec les provinces, car je crois que cela profiterait à tout le monde. Il nous faudrait toutefois commencer par décrire et articuler très clairement ce qui paraît important au gouvernement fédéral avant de chercher les mécanismes par lesquels atteindre de telles fins.

Je suis sûre que l'éventail sera très large car si nous ne sommes pas prudents, on peut retrouver ici ce qui s'est produit dans un certain nombre de pays lorsque l'on définit un besoin touchant un groupe particulier, si l'on diminue considérablement le nombre d'enseignants, une fois réalisé le premier objectif, on s'aperçoit que les besoins ont changé. Il faut donc réussir à faire suffisamment de prévisions pour essayer de déterminer très précisément quels sont les divers scénarios possibles.

M. Rayner a parlé de quelque chose d'essentiel, de la technologie, et du fait qu'à l'avenir énormément de gens étudieront continuellement entre les murs de certains établissements. A moins que ces institutions n'aillent vers la population et s'étendent aux lieux de travail et aux domiciles, le système pourrait devenir plutôt désuet... et ce, assez rapidement. Donc voilà une autre chose qu'on doit commencer à envisager étroitement.

**The Vice-Chairman:** Since the studies we have seen and the comments we have heard during our meetings seem to imply that young people will have a greater need of technical knowledge and practical experience, of more technical courses than arts and literature courses, regardless of their value, do you in the department intend to extend the student loan programs to include those people who will fall into the category we need most? In other words, do you intend to extend those programs to other categories of citizens?

**Mrs. Labelle:** Perhaps not so much through assistance to students needing financial assistance. That is one type of



*[Text]*

sorte d'aide, mais cela relève beaucoup de l'étudiant qui a un problème financier quelconque à un temps donné.

Mais je pense qu'il y a toujours lieu d'être capable d'influencer le domaine où l'étudiant va, justement au moyen des bourses d'étude. Peut-être que ceci est un des moyens les plus faciles, vraiment. Maintenant, il est évident que si, en même temps, on parle d'un nouveau domaine comme le cas d'un ingénieur pétrochimique, par exemple, ou autre, un domaine où les études n'existent pas au Canada. Je pense qu'en même temps qu'on crée la demande de la part de l'étudiant, il faut aussi s'assurer, à travers de l'aide au développement, que les institutions d'éducation sont capables, rapidement, de développer les programmes en question. Parce qu'on donne alors des outils à l'étudiant qui ne peut pas s'en servir parce qu'il n'y a rien à manger sur la table, au point de vue de possibilité d'études.

**Le vice-président:** Mais vous n'avez pas d'objection à envisager la possibilité d'élargir les programmes d'aide, dans la mesure où cela pourra répondre à un véritable besoin?

**Mme Labelle:** Je pense que c'est un moyen très important d'influence, c'est évident.

**Le vice-président:** Alors, je pense que nous allons terminer nos délibérations. On dit que les premiers seront les derniers. Moi, je dois dire que les derniers seront les premiers, parce que ce sont vos derniers témoignages qui viendront à notre mémoire lors de la préparation de notre rapport, lundi prochain.

Je voudrais vous remercier infiniment de cet échange de vues qui, je pense, est en profondeur et qui avait surtout pour but non pas de chercher nos différences, mais au contraire nos points communs, la façon de coopérer au niveau des différents ministères. Alors, madame Labelle veut peut-être dire le mot de la fin.

**Mme Labelle:** Monsieur le président, on désire vous remercier aussi de votre invitation. On voudrait vous dire tout simplement que si nous avons des documents qui pourraient vous aider, de l'information qui pourrait vous aider, ou des personnes, nous serons à votre entière disposition. Peut-être que vous avez une meilleure idée, après ce soir, de ce qu'on pourrait faire en termes de documentation ou...

**Le vice-président:** C'est la même chose si vous estimez que nos discussions, au cours des jours à venir, suscitent des points d'intérêt que vous voudriez nous communiquer. Le dialogue est lancé et nous voudrions qu'il se continue.

Je veux vous dire une chose. Comme je le disais ce matin, et c'est peut-être important de le dire... Lorsqu'on considère, en 1980, qu'il y a des gens qui nous disent que le bilinguisme est une chose qui tend à disparaître, et qu'on voit cinq fonctionnaires, j'inclus Jean-Pierre dans cela, venir à tour de rôle à une réunion comme celle de ce soir s'exprimer à tour de rôle dans les deux langues, je pense que c'est une indication qu'il y a de l'espoir. Je pense qu'il faut continuer à travailler ensemble. C'est ce qu'on va faire. Merci.

**Mme Labelle:** Merci beaucoup, monsieur le président.

**Le vice-président:** La séance est levée.

*[Translation]*

assistance, but it depends to a great extent on the student who at some point encounters some financial problem.

But I think it is always possible to influence the student's choice of field through scholarships. This may actually be one of the easiest possibilities. Of course, if the field in question is a new field like that of the petro-chemical engineer, for instance, or some other field for which educational facilities do not exist in Canada... I think that when we create a demand on the part of the student, we must also make sure through development assistance that the educational institutions can rapidly develop the programs in question, because otherwise we would be giving the student tools he could not use because there would be no food on the table, no opportunities for studying the subjects.

**The Vice-Chairman:** But, you are not opposed to considering the possibility of extending the assistance programs insofar as it might meet a real need?

**Mrs. Labelle:** I think that is a very important way of influencing the student's choice, obviously.

**The Vice-Chairman:** Well, I think that bring us to the end of our proceedings. They say that the first will be the last. I say that the last will be the first, because the last testimony, your's, will be the first to come to mind when we start preparing our report next Monday.

I would like to express our infinite thanks for this exchange of opinions which, I think, has been a detailed one whose goal was not to see where we differed but where we agreed, how the different departments co-operate. Perhaps, Mrs. Labelle would like to have the last word.

**Mrs. Labelle:** Mr. Chairman, we would also like to thank you for your invitation. We would just like to say that if we have any documents, information, or people who might help you, we will make them totally available to you. Perhaps this evening will have given you a better idea of what we might provide in terms of documentation or...

**The Vice-Chairman:** If over the next few days you find that our discussions have raised points of interest which you would like to communicate to us, the same applies. The dialogue has been started, and we would like it to continue.

I would like to say one thing. As I said this morning, and perhaps it is important to say it... When you think of the fact that in 1980 there are people telling us that bilingualism is disappearing, and when you see five civil servants and I include Jean-Pierre in that group, come to a meeting like tonight's and speak in both languages, one after the other, I think there is room for hope. I think we must continue to work together. That is what we will do. Thank you.

**Mrs. Labelle:** Thank you very much, Mr. Chairman.

**The Vice-Chairman:** The meeting is adjourned.

## APPENDIX "EMPL-51"

PARLIAMENTARY TASK FORCE  
EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR THE '80s

## Opening Remarks for Testimony

by

Zoltan Zsigmond

Chief of Projections Section  
Education, Science and Culture Division  
Statistics Canada

Thank you for the opportunity to appear before your Task Force today. I am here as a private citizen who for two decades has conducted research based on education statistics. Most of that time I have been employed by Statistics Canada. I am accompanied by Mr. Warren Clark, co-author of our recent report, *Job Market Reality for Postsecondary Graduates*, which will be the focus of my remarks; and by other officials of Statistics Canada.

*Job Market Reality* with other relevant documentation was submitted to the Task Force in late March. If you have had a chance to examine this literature, you will realize that my expertise lies on the supply side of the labour market—enrolment in and output from the education system—not demand for graduates. I should perhaps modify the last statement, as our education statistics allow us to make reasonable determinations of the demand for teachers, and general observations of demographic trends suggest fields in which employment opportunities may grow.

My main reason for being here is to explain the background of the survey, review the major findings and answer any questions you may have.

During the 1970s, limited surveys, random observations in the press, and complaints from former students suggested that postsecondary graduates were not doing as well on the labour market as previously. However, comparable national data were not available to verify or refute these impressions. Taxpayers had little hard information on the results of their expenditure on postsecondary education, which will be over \$5 billion this year.

This report is based on the first national survey of labour market outcomes for university and college graduates. It was conducted in 1978, two years after the respondents had obtained their degrees or diplomas. The sample was unusually large for a survey—45 per cent of all 1976 graduates—and close to 30,000 replied. The Ministry of Education in Quebec had already launched a study of graduates, and so did not participate in our survey.<sup>1</sup>

*Job Market Reality* is the latest and most detailed publication based on this survey. It examines the graduates' relative

## APPENDICE «EMPL-51»

GROUPE DE TRAVAIL PARLEMENTAIRE  
SUR LES PERSPECTIVES D'EMPLOI  
POUR LES ANNÉES 80

## Déclaration préliminaire

de

Zoltan Zsigmond

Chef de la section des prévisions  
Division de l'Éducation, des Sciences  
et de la Culture  
Statistique Canada

Je suis heureux de comparaître aujourd'hui devant ce groupe de travail. Je suis ici à titre de citoyen qui, pendant 20 ans, s'est consacré à la recherche, fondée sur les statistiques en matière d'enseignement. La plupart du temps, je l'ai fait, dans le cadre de mon emploi, à Statistique Canada. Je suis accompagné par M. Warren Clark, co-auteur de notre récent rapport, intitulé *Job Market Reality for Postsecondary Graduates*, sur lequel porteront avant tout mes remarques, et par d'autres hauts-fonctionnaires de Statistique Canada.

En mars dernier, nous avons soumis au Groupe de travail une publication intitulée «*Job Market Reality*» ainsi que la documentation pertinente. Si vous les avez lues, vous avez vu que mes connaissances portent sur l'offre du marché du travail, inscriptions et rendement de notre système d'éducation, et non la demande de diplômés. Je devrais peut-être rectifier cette dernière déclaration, puisque nos statistiques nous permettent de déterminer raisonnablement la demande de professeurs, et que les remarques générales tirées des tendances démographiques permettent d'entrevoir les domaines où les occasions d'emploi peuvent augmenter.

Si je suis ici, c'est avant tout pour expliquer les conditions de l'enquête, en examiner les principales conclusions et répondre à vos questions.

Au cours des années 70, des études limitées, de rares observations dans la presse et les plaintes d'anciens étudiants, nous ont laissé entendre que les diplômés du niveau postsecondaire ne se débrouillaient pas aussi bien que jadis sur le marché du travail. Toutefois, il n'existait pas de données nationales comparables pour affirmer ou infirmer cette impression. Les contribuables étaient mal renseignés sur l'enseignement postsecondaire que leur procuraient leurs impôts scolaires, qui atteindront cette année plus de \$5 milliards.

Le présent rapport se fonde sur la première étude nationale des succès remportés par les diplômés universitaires et collégiaux: il a été rédigé en 1978, deux ans après l'obtention du diplôme. L'échantillonnage était d'une ampleur inusitée—s'adressant à 45 p. cent des diplômés de 1976—et près de 30 000 y ont répondu. Le ministère de l'Éducation du Québec ayant déjà commencé sa propre enquête, il n'a pas participé à la nôtre.<sup>1</sup>

«*Job Market Reality*» est la publication la plus récente et la plus détaillée, fondée sur cette enquête. On y examine le succès

<sup>1</sup> Gouvernement du Québec, Ministère de l'Éducation, Direction des politiques et plans: Relance à l'université (Québec, 1979).

<sup>1</sup> Gouvernement du Québec, Ministère de l'Éducation, Direction des politiques et plans: Relance à l'université (Québec 1979).



success or failure by field of study, by occupation, by industry and by sex. Objective factual data such as employment status and salary are given along with some indication of how the graduates felt about their situation. In addition, employment outcomes are provided by province. *While acknowledging that postsecondary studies have other goals, this document looks at higher education from a labour market perspective only*, which I believe is the viewpoint of the Task Force as well. Other studies conducted by our Division, such as *The Changing Education Profile of Canadians*, examine other aspects of education. In that case, the effect of the increasing education level of the population on cultural activities is studied.

Before looking at the results of our latest study, I would like to point out that this 500-page publication does not represent all the information that can be derived from the survey. Another volume of equal size, containing different cross-tabulations, could be produced. Thus, the value of such a survey lies not only in the information that is published, but also in the wealth of data stored in computer files for education and labour force analysts who wish to investigate topics in more depth.

### Major Results

- Graduates of job-oriented fields had more favourable labour market experiences than those with a general education.
- Two years after graduation, 8.2 per cent of the university and 6.7 per cent of the college graduates were unemployed. Rates varied by field of study and type of certification from 2.2 per cent to 28.0 per cent.
- One-third believed that they were underemployed, which basically means a university graduate in a position not requiring a degree or a college graduate in a position not requiring a diploma. This, too, varied by type of degree or diploma from 3 per cent to 63 per cent.
- The vast majority of graduates (around 85 per cent) considered it important to have a job related to their studies. About half of them clearly succeeded in this ambition. Most (87 per cent) were satisfied with their jobs.
- Looking back two years after graduation, one-quarter regretted their choice of field of study. Nonetheless, few were sorry that they had received some postsecondary education. Of those who regretted their choice, the majority of degree-holders would have taken another university program, while the majority of college graduates wished they had earned degrees.
- Forty-five percent were planning to return to a postsecondary institution, mainly to improve their career prospects.
- Discrepancies between male and female graduates' labour market experiences were consistent and persistent—men were more successful, particularly with regard to salaries.
- Wages in trade occupations were often higher than salaries paid to postsecondary graduates in non-highly qualified manpower positions.

ou l'échec relatif des diplômés, selon le domaine d'étude, la profession, l'industrie et le sexe. On y trouve des précisions, comme le statut de l'employé et son salaire et même, une impression générale du diplômé sur sa situation. En outre, ces renseignements sont donnés par province. *On y reconnaît que les études postsecondaires ont d'autres objectifs, mais on n'y envisage l'éducation supérieure que du point de vue du marché du travail*, comme le fait également, je crois, le Groupe de travail. D'autres études effectuées par notre Division, comme la *Changing Education Profile Of Canadians*, portent sur d'autres aspects de l'éducation, et elles évaluent alors les répercussions d'un niveau croissant d'instruction de la population sur les activités culturelles.

Je voudrais, avant d'examiner les résultats de notre dernière publication de 500 pages, vous signaler qu'elle ne représente pas tous les renseignements que l'on peut tirer de l'enquête. On pourrait en effet produire un autre volume de même importance, contenant divers tableaux de recoupement. La valeur de cette enquête réside non seulement dans les renseignements publiés, mais encore dans la richesse des données stockées dans les fichiers mécanographiques, pour les analystes en enseignement et en main-d'œuvre qui veulent approfondir certains points.

### Principaux résultats

- Les diplômés spécialisés ont mieux réussi que ceux qui ont reçu une instruction générale.
- Deux ans après la remise des diplômes, 8,2 p. 100 des diplômés universitaires et 6,7 p. 100 des diplômés collégiaux étaient au chômage. Les taux variaient, suivant le domaine d'études et suivant le diplôme, de 2 p. 100 à 28,0 p. 100.
- Le tiers des diplômés estimaient qu'ils étaient sous-employés, c'est-à-dire qu'ils occupaient un poste n'exigeant pas de diplôme. Ici encore, les taux variaient selon le genre de diplôme, de 3 p. 100 à 63 p. 100.
- La vaste majorité des diplômés (environ 85 p. 100) trouvent qu'il est important d'avoir un emploi en rapport avec leurs études. Environ la moitié d'entre eux sont parvenus à en trouver un. Ils sont, pour la plupart (87 p. 100), satisfaits de leur emploi.
- Deux ans après la remise des diplômes, le quart des diplômés regrettaient le domaine d'études qu'ils avaient choisi. Néanmoins, peu déploraient d'avoir reçu un enseignement postsecondaire. La plupart de ceux qui ont regretté le domaine d'études qu'ils ont choisi se serait inscrits à un autre programme universitaire, tandis que la majorité des diplômés collégiaux regrettaient de ne pas avoir obtenu un diplôme universitaire.
- 45 p. 100 des diplômés entendaient retourner dans un institut postsecondaire, pour améliorer leurs chances de succès dans une carrière.
- La différence de résultats entre diplômés masculins et féminins est constante: les hommes réussissent mieux, notamment en ce qui concerne le salaire.
- Les hommes de métier sont souvent mieux payés que les diplômés du niveau postsecondaires, dans les postes qui ne sont pas hautement qualifiés.

—Many have moved during the two years: 11 per cent of the university and 7 per cent of the college graduates were surveyed in a province different from the one where they had obtained their degree or diploma. This movement, however, includes students returning home after they had completed their education in another province.

—At least 4,300 graduates who were Canadian citizens or landed immigrants left Canada (4.3 per cent of all graduates).

### Causes of Problems

Today's graduates, the last of the baby boom children, are entering the labour force when employment opportunities for graduates in the more general fields of study have diminished. In the last 15 years, Canada's labour force has increased at a faster rate than that of any other major industrialized country. The rate of new job creation, while one of the highest of all industrialized countries, has simply not been able to keep pace with this unprecedented labour force growth.

In the fifties and sixties, a large proportion of bachelor's graduates of general fields such as humanities and social sciences, as well as some from the physical sciences, found jobs as teachers of the baby boom generation. In addition, government services expanded rapidly in the sixties. Today, these options are decreasing.

The issue is not that university or college graduates do not find a job. They are more successful in this than their contemporaries with less education (see Table 1). This fact is clearly documented in *Job Market Reality*.

The main point of the report is that an apparent mismatch has developed between the supply of graduates and the demands of the labour market. For graduates of many fields of study, the quality of job is not as high as what they could traditionally expect.

The end of the baby boom and the sharp drop in births in the sixties created an enrolment decline that reduced the need for elementary-secondary teachers. And with a poor economic outlook in the seventies, government hiring slowed, thereby restricting another major source of employment for new graduates. Consequently, young people with degrees in non-job-oriented fields often had to accept positions that in earlier decades would have been filled by persons without postsecondary qualifications. This "bumping down" also affects high school graduates because relatively fewer desirable jobs are available to them. Similarly, high school graduates "bump down" those with only elementary education.

In effect, then, employers are using education as a screening device, irrespective of the requirements of the job. Unemployment statistics prove that those with the lowest levels of education have the highest levels of unemployment.

In none of our demographic data can I detect any sign of a second baby boom for Canada in the next decade, nor is there currently any indication of a significant upsurge in hiring by

—Beaucoup ont déménagé pendant ces deux ans: 11 p. 100 de diplômés d'université et 7 p. 100 de diplômés collégiaux ont été enregistrés dans une province autre que celle où ils ont obtenu leurs diplômes. Ces placements incluent toutefois les étudiants qui retournent chez-eux, après avoir terminé leurs études ailleurs.

—Au moins 4 300 diplômés de citoyenneté canadienne, ou ayant le statut d'immigrants reçus, ont quitté le Canada (4.3 p. 100 des diplômés).

### Causes des problèmes

Les diplômés d'aujourd'hui, dernière fournée de la « revanche des berceaux », entrent sur le marché du travail au moment où les débouchés pour les diplômés des domaines d'études les plus générales, ont diminué. Ces quinze dernières années, la population active du Canada a augmenté à un rythme plus élevé que dans tous les autres pays industrialisés. Or, le taux de création d'emploi au Canada, bien que l'un des plus élevés parmi les pays industrialisés, n'a pu absorber cette croissance sans précédent de la population active.

Dans les années cinquante et soixante, une grosse proportion de bacheliers, dans des domaines d'études générales, comme les humanités, les sciences sociales ou certaines sciences physiques, ont trouvé des postes en qualité de professeurs de la génération de la revanche des berceaux. En outre, la fonction publique a connu une rapide expansion dans les années 60. Mais à l'heure actuelle, les possibilités diminuent.

Ce n'est pas que les diplômés universitaires ou collégiaux ne se trouvent pas un emploi: ils y réussissent davantage que leurs contemporains, qui ont un niveau d'instruction moins élevé (voir tableau 1) et la publication *Job Market Reality* le démontre clairement.

Ce que veut démontrer ce rapport, c'est l'apparent déséquilibre qui s'est développée entre l'offre, et la demande de diplômés. En effet, pour les diplômés de nombreuses branches, la qualité de l'emploi n'est pas aussi élevée que celle à laquelle ils sont en droit de s'attendre.

La fin de la revanche des berceaux et la forte baisse de natalité des années soixante ont entraîné une diminution d'inscriptions, réduisant ainsi les besoins de professeurs au niveau élémentaire et secondaire. Et face à la conjoncture économique peu souriante des années soixante-dix, l'embauche effectuée par le Gouvernement a ralenti, réduisant ainsi une autre source principale d'emploi pour les nouveaux diplômés. Les jeunes possédant une formation non spécialisée ont dû souvent accepter des postes qui, autrefois, auraient été comblés par des personnes sans diplôme d'études postsecondaire. Cette « chute » touche également les diplômés du secondaire, car il y a relativement moins d'emplois désirables pour eux: ils sont également obligés de remplacer ceux qui n'ont qu'une instruction élémentaire.

En fait, les employeurs utilisent le niveau d'instruction comme moyen de sélection, indépendamment des exigences du poste. D'après les données statistiques en matière de chômage, le taux de chômage le plus élevé se trouve chez ceux qui ont le niveau d'instruction le plus bas.

Aucune de nos données démographiques ne nous permet de détecter pour la prochaine décennie une deuxième revanche des berceaux au Canada, pas plus qu'il n'existe d'indice d'une



the three levels of government. Therefore, it is reasonable to assume that the traditional avenues of employment such as teaching and other public sector areas are apt to remain partially blocked in the near future.

### *Value of "Job Market Reality"*

For decades we have known the annual input into post-secondary education—billions of dollars and hundreds of thousands of students. Now, for the first time, we have some hard data on employment outcomes for graduates in nine provinces. We also have the graduates' opinion—"the voice of experience"—what they said they were doing and how they felt about it. It is no longer necessary to rely on rumour and myth about the situation of postsecondary graduates when they enter the world of work. These statistics, and the findings of any subsequent studies, tell students what they can expect from the labour market. Of course, not all students are motivated by the hope of a well-paying career. Decisions about the importance and goals of education are up to each individual. Nonetheless, the data in this publication should help them make an informed decision, and it is relevant to educational institutions considering the mix of programs they offer. Although the data refer to 1978, the general findings of the study will apply to today's employment situation.

This report, of course, does not attempt to answer all the pressing questions about higher education. It attempts only, and I think quite successfully, to document some significant realities of current economic, social and demographic conditions. These conditions are not the same as they were ten years ago—nor as they will be ten years in the future. The role of higher education in an industrialized society has been debated for some decades, and will continue to be debated as Canadian society evolves. I expect this report, and I would hope, subsequent reports of a similar nature, to contribute generously to that debate.

I would like to stress the necessity of conducting more surveys at regular intervals to establish a time series. The data generated from this study are valuable in themselves, but their value would be increased, especially for groups who monitor the labour force, if trends could be traced. Furthermore, the scope of the surveys should be expanded to cover secondary school graduates, dropouts at all levels, and vocational education. With such information one could continuously or periodically report on the education system *from a labour market point of view*.

A periodic survey of persons who left the education system to determine their labour market status soon afterward and later in their career if possible, would provide invaluable information on the link between the type of education received and the type of job obtained. For a number of reasons, this would be extremely useful. It would tell educational planners about changes in the employment outcome of school leavers at all levels; similar information to guidance counsellors, students and the general public would aid in career choices, and allow labour market analysts to study in detail the education-occupation link. This would make it possible to interpret occupa-

hausse d'embauche par les trois paliers de gouvernements. Par conséquent, on peut raisonnablement présumer que les sources traditionnelles d'emploi, comme l'enseignement et les autres domaines du secteur public resteront partiellement bloquées, dans l'avenir immédiat.

### *Valeur de la publication «Job Market Reality»*

Pendant des décennies, les fonds affectés annuellement à l'enseignement postsecondaire s'élevaient à des milliards de dollars et les inscriptions, à des centaines de milles d'étudiants. Nous avons aujourd'hui, pour la première fois, des données rigoureuses sur les débouchés pour diplômés, dans neuf provinces. Nous avons également les opinions des diplômés—«la voix de l'expérience»—ce qu'ils font, et ce qu'ils pensent. Il n'est plus nécessaire de se fier aux rumeurs ou aux mythes au sujet de la situation des diplômés universitaires, à leur entrée sur le marché du travail. Ces statistiques, et les conclusions de toutes autres études ultérieures, disent aux étudiants à quoi ils peuvent s'attendre. Bien entendu, tous les étudiants ne sont pas motivés par l'espoir d'une carrière rémunératrice. Il revient à chacun de décider de l'importance et des objectifs de l'instruction. Néanmoins, cette publication devrait les aider à prendre une décision éclairée: elle étudie les divers programmes offerts par les établissements scolaires. Bien que les données se rapportent à 1978, les conclusions générales de l'étude s'appliquent à la situation de l'emploi actuelle.

Bien entendu, ce rapport ne prétend pas répondre à toutes les questions urgentes concernant l'enseignement supérieur: Il essaie seulement de préciser d'importantes réalités de la conjoncture économique et de la situation sociale et démographique. Cette conjoncture diffère de ce qu'elle était il y a 10 ans, ou de ce qu'elle sera dans 10 ans. Le rôle que joue l'enseignement supérieur dans une société industrialisée fait l'objet de débats qui durent depuis plusieurs décennies et se poursuivront, tout au cours de l'évolution de la société canadienne. J'espère que ce rapport et d'autres du même genre contribueront amplement à ces débats.

J'aimerais insister sur la nécessité d'effectuer davantage d'études périodiques pour créer une série chronologique. Les données de cette étude sont valables, mais si l'on pouvait établir des tendances, leur valeur s'en trouverait augmentée, surtout pour les groupes qui surveillent l'évolution de la population active. En outre, il faudrait augmenter la portée de ces études, pour couvrir les diplômés du secondaire, les défections scolaires à tous les paliers et la formation professionnelle. Grâce à ces renseignements, on pourrait faire rapport, continuellement ou périodiquement, sur le système d'enseignement du point de vue du marché du travail.

Une étude périodique sur les étudiants qui abandonnent leurs études pour déterminer leur situation sur le marché, peu après et, si possible plus tard, au cours de leur carrière, nous livrerait des renseignements inestimables sur le rapport entre le genre d'études et le type d'emploi, et ce pour une foule de raisons: les planificateurs de l'enseignement connaîtraient les divers débouchés qui s'offrent à ceux qui abandonnent leurs études à divers niveaux; les orientateurs, les étudiants et le grand public seraient plus aptes au choix d'une carrière; les analystes du marché du travail pourraient mieux étudier le rapport études-travail. Enfin, ces renseignements permet-

ional demand forecasts in terms of the needs for adjustments to education or training programs.

I know that I am not alone in seeing the need for such data. I have read some of the transcripts of your earlier hearing and could not help but notice a recurring theme: witness after witness made the point that we require more comprehensive statistics. A survey such as the one I am proposing would go a long way toward meeting this need. Approximately \$22 billion will be spent on education this year. A similar survey would cost a fraction of a tenth of a percent of this amount.

At the moment, we lack more current national survey data. We know, however, that the supply of postsecondary graduates has changed little since 1978. I submit to you two tables containing university data, both of which show only slight shifts in the proportions of students in, and graduates from various fields of study throughout the 1970s. Our most recent actual graduate statistics—1979—show no drastic changes by field since 1976. A large proportion of students are still entering and graduating from general fields with uncertain immediate job applicability.

Moreover, the end of the baby boom bulge has yet to pass through the postsecondary system, so numbers are apt to remain high for another three or four years. And even after the peak of the baby boom has entered the labour force, job competition is likely to be stiff as the many graduates compete for the limited number of "suitable" positions.

Yet, while the supply of postsecondary graduates continues to grow, my information (much of it taken from transcripts of your hearings) is that Canada's population of tradespeople is fast reaching middle age and will soon retire from the labour force *en masse*. Many of them came from Europe after the Second World War, but it is a source we cannot count on in the future.

Regrettably, we lack statistics on trades training so our information about the supply of skilled workers is imperfect. Indications from industry expressed through the media, however, are that there are not enough workers to meet the rising demand. In my opinion, this is partly because some stigma is still attached to trade and vocational education programs. The public perception is that students in such courses are slow learners who could not make the grade in the academic stream. But judging from labour market trends, it is the people with trades and technical training who will be in demand in the near future, and their salaries will compare favourably with those of white collar workers. Young people, therefore, might be encouraged to consider trades and technical training as a viable option to general programs at a university or community college, or to combine the two.

traient d'interpréter les prévisions de la demande, du point de vue des rajustements qu'il convient d'apporter à l'enseignement ou aux programmes de formation.

Je ne suis pas le seul à voir la nécessité d'obtenir de telles données. J'ai lu certaines transcriptions de vos auditions précédentes et n'ai pu m'empêcher de remarquer un thème périodique: tous les témoins ont mentionné qu'il fallait avoir des statistiques plus complètes. Or, une étude comme celle que je propose nous rapprocherait de cet objectif. Environ \$22 milliards seront affectés cette année à l'éducation. Une étude similaire coûterait une fraction d'un dixième de 1 p. 100 de ce montant.

Pour le moment, nous manquons de données nationales plus actuelles. Nous savons toutefois que l'offre de diplômés au niveau postsecondaire n'est guère changée depuis 1978. Je vous soumetts deux tableaux qui contiennent des données sur les universités et qui n'indiquent que de légers changements quant au volume d'inscription d'étudiants et de diplômés dans différents domaines d'études, au cours des années 70. D'après nos statistiques les plus récentes, 1979, il ne s'est pas produit de profond changement par domaine d'études, depuis 1976. Une grosse proportion d'étudiants s'inscrivent encore et reçoivent des diplômes dans des domaines généraux dont les débouchés immédiats sont incertains.

En outre, la fin de la génération de la revanche des berceaux doit encore fréquenter l'université, donc les chiffres devraient rester élevés pour 3 ou 4 ans encore. Et, même une fois que le plus gros sera entré sur le marché, la concurrence devrait rester vive, étant donné que les nombreux diplômés se disputent un nombre limité de postes «convenables».

Pourtant, alors que le nombre de diplômés postsecondaires ne cesse de s'accroître, je crois savoir (en grande partie grâce à la transcription de vos audiences) que la population ouvrière canadienne atteint rapidement l'âge mûr et se retirera bientôt *massivement* de la population active. Un grand nombre de ces ouvriers nous sont venus d'Europe après la Seconde Guerre mondiale, mais nous ne pouvons compter sur cette source de main-d'œuvre pour l'avenir.

Malheureusement, nous manquons de statistiques sur la formation des métiers, de sorte que nos renseignements sur le nombre d'ouvriers spécialisés disponibles sont imparfaits. Toutefois, selon les indications que nous fournit l'industrie, par l'entremise des médias d'information. Il n'y aurait pas suffisamment d'ouvriers pour faire face à la hausse de la demande. J'estime que cette situation est en partie attribuable aux préjugés qui subsistent à l'égard des programmes de formation professionnelle et de ceux des métiers. En effet, aux yeux du public, les élèves inscrits à ces programmes éprouvent des difficultés d'apprentissage qui les empêchent de suivre le cheminement académique régulier. Mais à en juger par les tendances du marché du travail, ce sont eux, les diplômés des écoles de métiers et des écoles techniques, qui seront en demande dans un proche avenir, et leurs salaires se compareront avantageusement à ceux des cols blancs. Les jeunes doivent donc être encouragés à envisager une formation d'ouvrier spécialisé ou de technicien, plutôt que de s'inscrire automatiquement aux programmes généraux de l'université ou du collège communautaire, ou encore, à combiner les deux.



By necessity, this has been only a brief review of our recent research. I hope that it has been useful to you, along with the documents we sent to you. I will be happy to answer any questions you have for me now.

Nous avons dû nous limiter à ce bref examen de nos recherches récentes. J'espère qu'il vous aura été utile tout comme les documents que nous vous faisons parvenir. Je serai heureux de répondre à vos questions.

TABLE 1  
UNEMPLOYMENT RATES BY EDUCATIONAL ATTAINMENT,  
CANADA, 1975 to 1980  
(Annual averages)

Educational attainment	1975	1976	1977	1978	1979	1980
Total labour force						
0-8 years	8.2	7.9	9.4	9.6	8.8	9.1
High school	8.0	8.2	9.3	9.5	8.5	8.6
Some postsecondary	6.4	6.4	7.6	7.9	6.7	6.5
Postsecondary certificate or diploma	4.3	5.2	5.3	5.9	5.1	5.0
University degree	3.0	3.2	3.4	3.8	3.3	3.1
Total	6.9	7.1	8.1	8.4	7.5	7.5
15-24 year-olds						
0-8 years	21.1	20.9	24.3	24.1	23.0	22.5
High school	12.9	13.6	15.3	15.4	13.7	14.1
Some postsecondary	9.3	9.6	11.6	11.5	9.4	9.4
Postsecondary certificate or diploma	6.6	8.4	9.1	9.1	8.7	8.8
University degree	6.2	7.7	8.3	8.6	7.1	7.1
Total	12.0	12.7	14.4	14.5	13.0	13.2

Source: Statistics Canada Labour Force Survey.

TABLE 2

**FULL-TIME ENROLMENT IN UNIVERSITY DEGREE PROGRAMS AND  
COLLEGE POSTSECONDARY PROGRAMS BY MAJOR FIELD OF STUDY**

	1972-73	1973-74	1974-75	1975-76	1976-77	1977-78	1978-79	1979-80
	Percentage distribution							
<i>University</i>								
Business, management and commerce	6.5	7.3	8.0	8.3	8.6	9.0	10.5	11.3
Education	12.0	12.0	12.8	12.9	13.5	12.5	11.5	10.5
Fine and applied arts	3.0	3.1	3.3	3.3	3.2	3.4	3.4	3.5
Humanities	9.5	8.6	8.2	7.9	7.8	7.7	7.3	7.2
Social sciences	16.1	15.5	15.4	15.7	15.8	16.0	16.3	16.2
Agriculture and biological sciences	7.7	8.0	8.2	7.7	7.6	7.2	7.0	6.7
Engineering and applied sciences	8.9	8.8	9.2	9.7	9.6	10.6	11.1	11.2
Health professions	7.3	6.8	6.8	6.8	6.6	7.0	7.2	7.2
Mathematics and physical science	6.4	5.7	5.2	5.0	5.0	5.0	5.1	5.4
General (no specialization)	19.5	21.0	18.7	19.0	20.9	20.4	19.7	19.5
Unknown	3.1	3.2	4.2	3.7	1.4	1.2	0.9	1.3
Total (Number)	228,561	237,760	250,705	266,068	273,415	292,947	284,500	289,348
<i>College</i>								
Applied arts			7.4	7.6	7.3	7.1	7.5	7.5
Business			13.5	13.7	14.6	15.6	16.5	17.6
Secretarial			3.6	4.1	4.4	4.7	5.0	5.3
Community and social service			6.8	4.8	5.8	5.8	6.0	8.4
Technologies			5.7	5.8	5.9	6.0	6.4	6.1
Engineering			6.8	6.8	7.2	7.4	7.8	8.1
Other medical			4.8	4.6	4.5	4.2	4.1	3.5
Nursing			11.4	11.2	10.1	8.7	8.0	7.8
Natural resources			2.8	3.2	3.3	3.2	3.3	3.5
Other miscellaneous programs			0.8	3.4	2.9	2.1	2.1	1.6
Teacher colleges			0.6	0.3	0.2	0.2	0.2	0.1
University transfer students			34.3	33.6	33.4	34.4	33.0	30.5
Not reported			1.4	0.9	0.3	0.5	—	—
Total (Number)			211,205	221,594	227,272	240,782	247,699	251,686

Source: Education, Science, and Culture Division, Statistics Canada.



Table 3  
Degrees granted by major field of study, Canada

	1970	1971	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980 <sup>c</sup>	1981 <sup>c</sup>
Percentage distribution										
<i>Bachelor's</i>										
Business, management and commerce	4.9	5.4	6.6	7.1	7.7	8.2	8.8	9.6	10.9	11.5
Education	20.3	23.0	20.5	22.8	23.5	22.6	21.9	20.9	20.8	20.2
Fine and applied arts	1.4	1.7	2.5	2.7	2.8	2.9	3.3	3.0	3.1	3.1
Humanities	15.8	13.0	13.1	12.3	11.6	11.8	11.0	10.9	9.9	9.7
Social sciences	18.5	19.3	21.4	21.2	20.6	21.3	21.4	21.3	20.8	20.8
Agriculture and biological sciences	5.4	4.6	6.0	6.7	7.2	7.1	7.0	6.4	7.2	7.4
Engineering and applied sciences	6.8	6.6	6.3	6.0	5.8	6.1	6.8	7.7	7.6	8.0
Health professions	5.7	5.7	6.7	6.4	6.6	6.5	6.3	6.6	6.5	6.6
Mathematics and physical sciences	6.0	5.8	5.8	5.3	4.8	4.7	4.8	4.9	5.0	5.1
General (no specialization)	15.2	14.9	11.1	9.5	9.4	8.8	8.7	8.7	8.2	7.6
Total (Number)	60,523	67,058	74,851	80,737	83,276	87,356	89,282	87,130	86,980	84,590
<i>Master's</i>										
Business, management and commerce	14.7	14.7	12.5	14.8	14.7	14.6	13.7	14.5	15.6	16.1
Education	14.7	14.7	19.5	19.5	20.4	21.0	22.4	22.9	20.8	20.7
Fine and applied arts	0.8	0.9	1.2	1.2	1.4	1.4	1.3	1.8	1.4	1.4
Humanities	20.0	20.7	19.6	18.8	16.6	16.1	16.1	14.7	15.9	15.8
Social sciences	18.5	18.4	23.1	22.4	22.9	22.2	22.1	21.8	21.6	21.3
Agriculture and biological sciences	5.8	5.7	4.4	4.4	5.0	5.2	5.0	4.6	4.9	4.9
Engineering and applied sciences	11.7	12.2	9.1	8.7	8.8	9.1	9.1	9.4	9.4	9.3
Health professions	3.4	2.9	2.6	2.7	2.8	2.9	3.4	3.8	3.5	3.6
Mathematics and physical sciences	10.5	9.8	8.0	7.5	7.4	7.5	6.9	6.5	6.9	6.9
General (no specialization)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Total (Number)	8,461	9,638	10,196	11,068	11,555	12,375	12,637	12,351	12,290	12,260
<i>Doctorates</i>										
Business, management and commerce	1.1	1.7	0.5	1.0	0.7	0.6	1.0	1.0	1.3	1.7
Education	5.7	4.7	6.8	9.4	9.3	10.2	8.6	10.7	7.8	7.3
Fine and applied arts	0.2	0.4	0.2	0.4	0.3	0.6	0.4	0.6	0.6	0.6
Humanities	11.2	11.2	13.9	15.1	14.6	15.0	14.3	15.6	13.5	13.2
Social sciences	11.0	12.4	16.6	19.2	23.5	20.4	22.2	21.6	23.4	22.9
Agriculture and biological sciences	17.1	17.0	13.0	13.1	11.8	13.4	13.1	12.4	12.3	12.3
Engineering and applied sciences	13.7	13.8	15.9	12.3	11.2	11.9	12.3	12.9	12.3	12.3
Health professions	6.9	6.3	8.1	6.6	6.2	6.2	6.9	7.4	8.1	9.0
Mathematics and physical sciences	33.1	32.5	25.0	22.9	22.4	21.7	21.2	17.6	20.7	20.7
General (no specialization)	—	—	—	—	—	—	—	0.2	—	—
Total (Number)	1,375	1,625	1,896	1,840	1,693	1,702	1,819	1,803	1,785	1,785

<sup>c</sup>Estimate

Source: Education, Science and Culture Division, Statistics Canada.

TABLEAU 1  
 TAUX DE CHÔMAGE PAR NIVEAU DE SCOLARITÉ,  
 CANADA, DE 1975 À 1980  
 (Moyennes annuelles)

Niveau de scolarité	1975	1976	1977	1978	1979	1980
Population active totale						
0-8 ans	8.2	7.9	9.4	9.6	8.8	9.1
Études secondaires	8.0	8.2	9.3	9.5	8.5	8.6
Études postsecondaires non terminées	6.4	6.4	7.6	7.9	6.7	6.5
Diplôme postsecondaire	4.3	5.2	5.3	5.9	5.1	5.0
Diplôme universitaire	3.0	3.2	3.4	3.8	3.3	3.1
Total	6.9	7.1	8.1	8.4	7.5	7.5
15-24 ans						
0-8 ans	21.1	20.9	24.3	24.1	23.0	22.5
Études secondaires	12.9	13.6	15.3	15.4	13.7	14.1
Études postsecondaires non terminées	9.3	9.6	11.6	11.5	9.4	9.4
Diplôme postsecondaire	6.6	8.4	9.1	9.1	8.7	8.8
Diplôme universitaire	6.2	7.7	8.3	8.6	7.1	7.1
Total	12.0	12.7	14.4	14.5	13.0	13.2

Source: Étude sur la population active, Statistique Canada.



TABLEAU 2  
INSCRIPTIONS À TEMPS PLEIN À L'UNIVERSITÉ ET AU  
COLLÈGE, PAR PRINCIPAUX DOMAINES D'ÉTUDE

	1972-73	1973-74	1974-75	1975-76	1976-77	1977-78	1978-79	1979-80
	Pourcentages							
<i>Université</i>								
Administration et Commerce	6.5	7.3	8.0	8.3	8.6	9.0	10.5	11.3
Éducation	12.0	12.0	12.8	12.9	13.5	12.5	11.5	10.5
Arts appliqués	3.0	3.1	3.3	3.3	3.2	3.4	3.4	3.5
Humanités	9.5	8.6	8.2	7.9	7.8	7.7	7.3	7.2
Sciences sociales	16.1	15.5	15.4	15.7	15.8	16.0	16.3	16.2
Agriculture et Sciences biologiques	7.7	8.0	8.2	7.7	7.6	7.2	7.0	6.7
Génie et Sciences appliquées	8.9	8.8	9.2	9.7	9.6	10.6	11.1	11.2
Professions de la santé	7.3	6.8	6.8	6.8	6.6	7.0	7.2	7.2
Mathématiques et Sciences physiques	6.4	5.7	5.2	5.0	5.0	5.0	5.1	5.4
Sans spécialisation	19.5	21.0	18.7	19.0	20.9	20.4	19.7	19.5
Inconnu	3.1	3.2	4.2	3.7	1.4	1.2	0.9	1.3
Total (nombre)	228,561	237,760	250,705	266,068	273,415	292,947	284,500	289,348
<i>Collège</i>								
Arts appliqués			7.4	7.6	7.3	7.1	7.5	7.5
Administration			13.5	13.7	14.6	15.6	16.5	17.6
Secrétariat			3.6	4.1	4.4	4.7	5.0	5.3
Service social			6.8	4.8	5.8	5.8	6.0	8.4
Technologie			5.7	5.8	5.9	6.0	6.4	6.1
Génie			6.8	6.8	7.2	7.4	7.8	8.1
Autres domaines para-médicaux			4.8	4.6	4.5	4.2	4.1	3.5
Nursing			11.4	11.2	10.1	8.7	8.0	7.8
Ressources naturelles			2.8	3.2	3.3	3.2	3.3	3.5
Autres programmes			0.8	3.4	2.9	2.1	2.1	1.6
Formation des enseignants			0.6	0.3	0.2	0.2	0.2	0.1
Transferts de l'université			34.3	33.6	33.4	34.4	33.0	30.5
Non rapporté			1.4	0.9	0.3	0.5	—	—
Total (nombre)			211,205	221,594	227,272	240,782	247,699	251,686

Source: Division de l'éducation, des sciences et de la culture, Statistique Canada.

Tableau 3

Nombre de diplômes accordés par principaux domaines d'études, Canada

	1970	1971	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980 <sup>c</sup>	1981 <sup>c</sup>
	Pourcentages									
<i>Baccalauréat</i>										
Administration et Commerce	4.9	5.4	6.6	7.1	7.7	8.2	8.8	9.6	10.9	11.5
Éducation	20.3	23.0	20.5	22.8	23.5	22.6	21.9	20.9	20.8	20.2
Arts	1.4	1.7	2.5	2.7	2.8	2.9	3.3	3.0	3.1	3.1
Humanités	15.8	13.0	13.1	12.3	11.6	11.8	11.0	10.9	9.9	9.7
Sciences sociales	18.5	19.3	21.4	21.2	20.6	21.3	21.4	21.3	20.8	20.8
Agriculture et Sciences biologiques	5.4	4.6	6.0	6.7	7.2	7.1	7.0	6.4	7.2	7.4
Génie et Sciences appliquées	6.8	6.6	6.3	6.0	5.8	6.1	6.8	7.7	7.6	8.0
Professions de la santé	5.7	5.7	6.7	6.4	6.6	6.5	6.3	6.6	6.5	6.6
Mathématiques et Sciences physiques	6.0	5.8	5.8	5.3	4.8	4.7	4.8	4.9	5.0	5.1
Sans spécialisation	15.2	14.9	11.1	9.5	9.4	8.8	8.7	8.7	8.2	7.6
Total (nombre)	60,523	62,058	74,851	80,737	83,276	87,356	89,282	87,130	86,980	84,590
<i>Maîtrise</i>										
Administration et Commerce	14.7	14.7	12.5	14.8	14.7	14.6	13.7	14.5	15.6	16.1
Éducation	14.7	14.7	19.5	19.5	20.4	21.0	22.4	22.9	20.8	20.7
Arts	0.8	0.9	1.2	1.2	1.4	1.4	1.3	1.8	1.4	1.4
Humanités	20.0	20.7	19.6	18.8	16.6	16.1	16.1	14.7	15.9	15.8
Sciences sociales	18.5	18.4	23.1	22.4	22.9	22.2	22.1	21.8	21.6	21.3
Agriculture et Sciences biologiques	5.8	5.7	4.4	4.4	5.0	5.2	5.0	4.6	4.9	4.9
Génie et Sciences appliquées	11.7	12.2	9.1	8.7	8.8	9.1	9.1	9.4	9.4	9.3
Professions de la santé	3.4	2.9	2.6	2.7	2.8	2.9	3.4	3.8	3.5	3.6
Mathématiques et Sciences physiques	10.5	9.8	8.0	7.5	7.4	7.5	6.9	6.5	6.9	6.9
Sans spécialisation	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Total (nombre)	8,461	9,638	10,196	11,068	11,555	12,375	12,637	12,351	12,290	12,260
<i>Doctorat</i>										
Administration et Commerce	1.1	1.7	0.5	1.0	0.7	0.6	1.0	1.0	1.3	1.7
Éducation	5.7	4.7	6.8	9.4	9.3	10.2	8.6	10.7	7.8	7.3
Arts	0.2	0.4	0.2	0.4	0.3	0.6	0.4	0.6	0.6	0.6
Humanités	11.2	11.2	13.9	15.1	14.6	15.0	14.3	15.6	13.5	13.2
Sciences sociales	11.0	12.4	16.6	19.2	23.5	20.4	22.2	21.6	23.4	22.9
Agriculture et Sciences biologiques	17.1	17.0	13.0	13.1	11.8	13.4	13.1	12.4	12.3	12.3
Génie et Sciences appliquées	13.7	13.8	15.9	12.3	11.2	11.9	12.3	12.9	12.3	12.3
Professions de la santé	6.9	6.3	8.1	6.6	6.2	6.2	6.9	7.4	8.1	9.0
Mathématiques et Sciences physiques	33.1	32.5	25.0	22.9	22.4	21.7	21.2	17.6	20.7	20.7
Sans spécialisation	—	—	—	—	—	—	—	0.2	—	—
Total (nombre)	1,375	1,625	1,896	1,840	1,693	1,702	1,819	1,803	1,785	1,785

<sup>c</sup>Estimation.

Source: Division de l'éducation, des sciences et de la culture, Statistique Canada.

















Evening Sitting

*From the Secretary of State Department:*

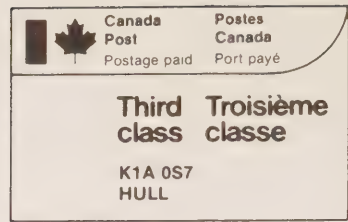
Mrs. Huguette Labelle, Under Secretary of State;  
Mr. G. T. Rayner, Senior Assistant Under Secretary;  
Mr. Jean-Pierre Mongeau, Policy Advisor, Office of the  
Secretary of State;  
Mr. M. Spalding, Director, Program Coordination;  
Mr. Claude Passy, Director, Student Assistance;  
Mr. J. Holmes, Special Advisor, Education.

Séance du soir

*Du Secrétariat d'État:*

M<sup>me</sup> Huguette Labelle, sous-secrétaire d'État;  
M. G. T. Rayner, premier sous-secrétaire adjoint;  
M. Jean-Pierre Mongeau, conseiller en politique, Bureau du  
Secrétariat d'État;  
M. M. Spalding, directeur, Coordination des programmes;  
M. Claude Passy, directeur, Aide aux étudiants;  
M. J. Holmes, conseiller spécial, Éducation.





*If undelivered, return COVER ONLY to  
Canadian Government Printing Office,  
Supply and Services Canada,  
45 Sacré-Coeur Boulevard,  
Hull, Quebec, Canada, K1A 0S7*

*En cas de non-livraison,  
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à  
Imprimerie du gouvernement canadien  
Approvisionnement et Services Canada,  
45, boulevard Sacré-Coeur,  
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7*

## WITNESSES—TÉMOINS

### *From Statistics Canada:*

Mr. Brian Salley, Director General, Operations, Economic Statistics Field;  
Mr. Bruce Petrie, Director General, Operations, Social Statistics Field;  
Mr. Ian Macredie, Chief, Labour Force Survey Analysis;  
Dr. Zoltan Zsigmond, Chief, Projections Section, Education, Science and Culture Division;  
Mr. Geoffrey Holmes, Director, Education Division.

### *Afternoon Sitting*

### *From the Department of Industry, Trade and Commerce:*

Mr. Craig Oliver, Senior Director General, Industry and Commerce Development;  
Mr. Dale Orr, Director, Microeconomic Analysis Branch;  
Mr. Carl Wenaas, Senior Analyst, Microeconomic Analysis Branch.

*(Continued on the previous page)*

### *De Statistique Canada:*

M. Brian Salley, directeur général, Opérations, Secteur de la statistique économique;  
M. Bruce Petrie, directeur général, Opérations, Secteur de la statistique sociale;  
M. Ian Macredie, chef, Analyse des enquêtes spéciales sur la main-d'œuvre;  
M. Zoltan Zsigmond, chef, Section des prévisions, Éducation, Division des sciences et de la culture;  
M. Geoffrey Holmes, directeur, Division de l'éducation.

### *Séance de l'après-midi*

### *Du ministère de l'Industrie et du Commerce:*

M. Craig Oliver, premier directeur général, Expansion de l'industrie et du commerce;  
M. Dale Orr, directeur, Direction de l'analyse microéconomique;  
M. Carl Wenaas, analyste principal, Direction de l'analyse microéconomique.

*(Suite à la page précédente)*

HOUSE OF COMMONS

CHAMBRE DES COMMUNES

Issue No. 39

Fascicule n° 39

Friday, May 29, 1981

Le vendredi 29 mai 1981

Chairman: The Honourable Warren Allmand

Président: L'honorable Warren Allmand

*Minutes of Proceedings and Evidence  
of the Special Committee on**Procès-verbaux et témoignages  
du Comité spécial sur les*

# Employment Opportunities for the '80s

# Perspectives d'emploi pour les années 80

RESPECTING:

CONCERNANT:

Order of Reference

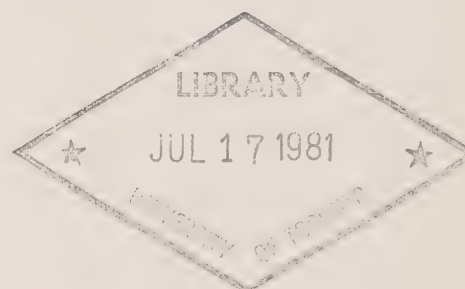
Ordre de renvoi

WITNESSES:

TÉMOINS:

See back cover)

(Voir à l'endos)

First Session of the  
Thirty-second Parliament, 1980-81Première session de la  
trente-deuxième législature, 1980-1981



SPECIAL COMMITTEE ON EMPLOYMENT  
OPPORTUNITIES FOR THE '80s

*Chairman:* The Honourable Warren Allmand

*Vice-Chairmen:*

Mr. Gilles Marceau,  
Mr. Jim Hawkes

Messrs.

Lonsdale

McDermid

COMITÉ SPÉCIAL SUR LES PERSPECTIVES  
D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

*Président:* L'honorable Warren Allmand

*Vice-présidents:*

M. Gilles Marceau,  
M. Jim Hawkes

Messieurs

Orlikow

Tobin—(7)

(Quorum 4)

*Le greffier du Comité*

Charles Bellemare

*Clerk of the Committee*

## MINUTES OF PROCEEDINGS

FRIDAY, MAY 29, 1981  
(59)

*Text]*

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met at 9:07 o'clock a.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

*Members of the Committee present:* Messrs. Allmand, Hawkes, Lonsdale and Orlikow.

*In attendance:* Mr. G. S. Swartz, Director of Research; Mr. Kevin Kerr, Research Officer.

*Appearing:* The Hon. Lloyd Axworthy, Minister of Employment and Immigration.

*Witnesses: From Employment and Immigration Canada:* Mr. J. D. Love, Deputy Minister and Chairman; Mr. David Dodge, Executive Co-ordinator, Labour Market Task Force; Mr. G. S. Conger, Executive Director, Employment and Insurance Group.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference.

The Minister, assisted by the witnesses, answered questions.

At 10:59 o'clock a.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

## PROCÈS-VERBAL

LE VENDREDI 29 MAI 1981  
(59)

*[Traduction]*

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à 9 h 07 sous la présidence de M. Allmand (président).

*Membres du Comité présents:* MM. Allmand, Hawkes, Lonsdale et Orlikow.

*Aussi présents:* M. G. S. Swartz, directeur de la recherche; M. Kevin Kerr, attaché de recherche.

*Comparait:* L'honorable Lloyd Axworthy, ministre de l'Emploi et de l'Immigration.

*Témoins: D'Emploi et Immigration Canada:* M. J. D. Love, sous-ministre et président; M. David Dodge, coordonnateur exécutif, Groupe de travail du marché du travail; M. G. S. Conger, directeur exécutif, Groupe de l'emploi et de l'assurance.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi.

Le ministre et les témoins répondent aux questions.

A 10 h 59, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

*Le greffier du Comité*

Charles Bellemare

*Clerk of the Committee*



## EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Friday, May 29, 1981

• 0905

[Text]

**The Chairman:** Because our time is limited I think I should start the meeting and those on our committee who are stragglers will just have to miss part of the meeting.

This morning we have with us the Minister of Employment and Immigration with a good number of his officials. Mr. Minister, the reason that we wanted to meet with you before we wrote our report was that, over the year that we have had hearings, we have had a number of complaints about your department and programs, and we have had a number of recommendations, so we wanted to get your response to these complaints and recommendations before we drafted our report. We want a balanced view but there is a tendency, in the field, maybe, to hear only one side of the story, so, when I and maybe others on the committee are putting to you things that have been said to us, it is not necessarily that we have accepted them as gospel or dogma, but it is to repeat to you what has been said to us by others in order to get your response.

• 0910

So I am going to start by asking a few questions. I want to divide the time fairly between, right now I see, Mr. Orlikow and Mr. Hawkes and myself. Who else is coming this morning? Mr. Lonsdale. So that is four of us. With the permission—Mr. Lonsdale is here—of the committee, we will start. I will allocate 15 minutes to each of us and then we will go around again. Some of us are not on the standing committee on labour and manpower, so we may ask questions... Mr. Lonsdale may ask questions we might have answered yesterday, but I hope there is not too much repetition.

**Mr. Hawkes:** At least he will get the same answers as yesterday.

**The Chairman:** First I would like to know what your timetable is for the revision of the Adult Occupational Training Act. When do you expect to meet your provincial counterparts and have you set up a timetable for that already?

**Hon. Lloyd Axworthy (Minister of Employment and Immigration):** Mr. Chairman, perhaps to begin with I could just introduce for the benefit of the members of the committee some of the officials who are with me this morning.

**The Chairman:** I would be pleased if you did that.

**Mr. Axworthy:** We have Mr. Doug Love, Deputy Minister and Chairman of the Unemployment Insurance Commission; Duncan Campbell, Executive Director of Labour Market Development for the department; Gerry Conger, Executive Director of Employment and Insurance Benefits; David Dodge, acting Executive Co-ordinator of the Labour Market Task Force; and Mr. Sid Gershberg, Executive Co-ordinator of the Unemployment Insurance Review Task Force. I will be free to

## TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le vendredi 29 mai 1981

[Translation]

**Le président:** Comme nous n'avons pas beaucoup de temps, je vais ouvrir la séance. Je le regrette, les retardataires en manqueront une partie.

Nous recevons ce matin le ministre de l'Emploi et de l'Immigration et certains de ses hauts fonctionnaires. Monsieur le ministre, nous avons voulu vous rencontrer avant de passer à la rédaction du rapport parce qu'au cours des audiences tenues durant l'année, nous avons entendu des plaintes au sujet de vos programmes ministériels. Bien sûr, on a également fait un bon nombre de recommandations et nous voulions entendre vos commentaires au sujet tant des plaintes que des recommandations avant de passer à la rédaction du rapport. Nous voulons une opinion impartiale mais il nous arrive souvent de n'entendre qu'une seule version des faits. Quand moi-même ou d'autres membres du comité nous faisons part de certains commentaires, il ne faut pas croire que nous sommes nécessairement d'accord avec ce qui a été dit, mais nous tenons à vous transmettre le contenu de ces interventions afin que vous puissiez nous faire part de votre opinion.

Je commencerai par poser quelques questions. Je voudrais répartir le temps de façon équitable entre M. Orlikow, M. Hawkes et moi-même. Qui d'autre vient ce matin? M. Lonsdale. Nous serons donc quatre. Si le comité me le permet—M. Lonsdale est présent—nous allons commencer. J'accorderai 15 minutes de temps de parole à chacun, puis nous recommencerons. Certains parmi nous ne siègent pas au comité permanent du travail et de la main-d'œuvre, nous poserons donc peut-être des questions... M. Lonsdale posera peut-être des questions auxquelles on a répondu hier mais j'espère qu'il n'y aura pas trop de répétitions.

**M. Hawkes:** Il obtiendra les mêmes réponses qu'hier.

**Le président:** J'aimerais d'abord connaître votre horaire en qui concerne la révision de la Loi sur la formation professionnelle des adultes. Quand comptez-vous rencontrer vos homologues provinciaux, avez-vous déjà dressé le programme des rencontres?

**L'honorable Lloyd Axworthy (ministre de l'Emploi et de l'Immigration):** Monsieur le président, les membres du comité aimeraient sans doute connaître le nom de ceux qui m'accompagnaient ce matin.

**Le président:** Veuillez nous les présenter.

**M. Axworthy:** Voici M. Doug Love, sous-ministre et président de la Commission d'assurance-chômage; M. Duncan Campbell directeur exécutif du développement du marché du travail; M. Gerry Conger, directeur exécutif de l'emploi et des prestations d'assurance; M. David Dodge coordonnateur exécutif suppléant du groupe de travail chargé d'étudier le marché du travail; et M. Sid Gershberg, coordonnateur exécutif du groupe de travail chargé de l'examen de l'assurance-chômage.

## [Texte]

draw upon their wisdom, knowledge and experience, Mr. Chairman, as time goes by.

As far as the first question is concerned, members of the committee will know that we have requested and received from the provinces an extension of the Adult Occupational Training Act agreements for an additional year. They were scheduled to expire in the spring of this last year. Because of the work of your own task force, which was looking at relevant issues, and because of the work we are doing in the department through our own task forces, we felt it would be important to get that base of knowledge together before we undertook a revision of any agreements. So we have until March 1982 before the present agreements expire with the provinces on the Adult Occupational Training Act.

We had hoped to be able to initiate some consultation with the provinces this summer, after release of the various documents I refer to, and then get into more formal discussions with them in the fall, leading towards, we hope, amicable and consensual agreements among us all. At the same time I should mention, Mr. Chairman, that we have on the order paper in Parliament at the present moment a series of amendments to the Adult Occupational Training Act. In fact, I believe they should receive first reading today or some time early next week, and if the parliamentary timetable permits we would probably bring those in for second reading this month. There are some modifications, partly going back one or two years, to extend the time of the act itself, to give us more flexibility and also to take account of some of the changes we have made in the Critical Trade Skills Training Program as part of our Industrial Labour Adjustment Program.

I should also mention, Mr. Chairman, for the benefit of the members of the committee, that Mr. Dennis Dawson, who is our parliamentary secretary, is also in attendance as a colleague and advise. I would hope to be able to call upon him because he has also been very much involved in the work of the department in many areas.

**The Chairman:** I know him well. Thank you. My next question is much broader. Over the year there has been a wide range of suggestions with respect to the co-ordination of the federal manpower department and manpower policies with provincial services. These suggestions range all the way from abolishing the federal department and leaving this to the provinces, to improved systems of co-ordination. There has been a lot of criticism that the ordinary citizen is confused, he does not know in many cases which manpower office will serve him best. We have had ministers at the provincial level tell us that they have not had enough communication with the federal department to work out better programs on a national level; we have heard them say that they have heard about some national manpower training plan which they have had no input into. So I would like to know if you are ready to agree that better co-operation and co-ordination with the provinces should take place and whether you are open to suggestions along those lines; these suggestions vary all the way from a redivision of responsibilities to co-operation in the various cities in placement of your offices. The other day when I was in the justice committee with the federal human rights commission I heard that it puts its offices in the same building as the most of the provincial human rights commissions. So I would like to hear your general answer to that problem, which

## [Traduction]

Je ferai appel à leurs connaissances et à leur expérience au fur et à mesure que le besoin s'en fera sentir.

Pour ce qui est de la première question, les membres du Comité savent peut-être que nous avons réclamé et obtenu des provinces une prolongation d'un an pour les accords de la Loi sur la formation professionnelle des adultes. Ils devaient expirer au printemps de cette année. Vu le travail fait par votre propre groupe qui se penchait sur des questions pertinentes et vu celui que nous faisons aussi au ministère par le biais de nos groupes de travail, nous avons jugé bon réunir toutes les connaissances acquises avant d'entreprendre une révision des accords. Les accords actuels avec les provinces n'expireront donc qu'en mars 1982.

Nous avions espéré entreprendre des consultations avec les provinces cet été après la publication des documents dont je parle, puis commencer les entretiens officiels à l'automne en vue de conclure des accords à l'amiable. Je dois aussi mentionner que nous avons versé au Feuilleton une série d'amendements à la loi sur la formation professionnelle des adultes. Je pense en fait, qu'ils passeront en première lecture aujourd'hui ou au début de la semaine prochaine si le calendrier parlementaire le permet. Nous les présenterions probablement en deuxième lecture au cours du mois. Il y a des modifications qui remontent partiellement à il y a un an ou deux. Leur but est de prolonger la période d'application de la loi, de nous donner plus de latitude et de tenir compte des modifications apportées à la Formation dans les métiers en pénurie de main-d'œuvre spécialisée dans le cadre de notre programme de rajustement de la main-d'œuvre industrielle pas trouvé.

Je dois aussi mentionner, monsieur le président pour le bénéfice des membres du comité que M. Dennis Dawson, qui est notre secrétaire parlementaire, est aussi présent à titre de collègue et de conseiller. Je ferai appel à lui parce qu'il a fait beaucoup de travail au ministère dans divers domaines.

**Le président:** Je le connais bien. Je vous remercie. Ma prochaine question a une portée beaucoup plus vaste. Au cours de l'année, on a fait bien des suggestions concernant la coordination des politiques fédérales et provinciales en matière de services de main-d'œuvre. On a même proposé d'abolir le ministère fédéral et de tout confier aux provinces. On a aussi proposé de se contenter d'améliorer les systèmes de coordination. On a souvent répété que le citoyen ordinaire ne sait plus où s'adresser, qu'il ignore souvent quel service de main-d'œuvre est le plus en mesure de lui assurer les services dont il a besoin. Des ministres provinciaux nous disent qu'il n'ont pas assez de contacts avec le ministère fédéral pour pouvoir créer de meilleurs programmes au niveau national; ils nous ont dit avoir entendu parler d'un programme national de formation de la main d'œuvre auquel ils n'avaient pas participé. Convenez-vous qu'il faudrait améliorer la collaboration et la coordination avec les provinces et êtes-vous disposés à recevoir des suggestions dans ce sens; ces suggestions varient à partir de la redistribution des tâches jusqu'à la collaboration assurée dans les diverses villes quand il est question de trouver un emplacement pour votre bureau. L'autre jour, au comité de la justice, il était question de la commission fédérale des droits de la personne. J'ai entendu dire qu'elle situe ses locaux dans le même bâtiment que la plupart des commissions provinciales



## [Text]

I think is a problem because it has been repeated to us many, many times.

• 0915

**Mr. Axworthy:** Well, Mr. Chairman, it is a problem. It is not one that we are unused to in the federal system where there are two levels of government which oftentimes share some of the same responsibilities. I would want to assert at the outset, however, that the question of human resource management and labour market policy is one that I believe is very clearly a federal responsibility and has a very clear federal mandate. We do exist in a national economy but one of the real handicaps I believe to the achievement of better labour market policies has been a degree of fragmentation caused by different rules and regulations and procedures as you go from province to province. Looking at the movement of workers with different skills and the unreceptivity by many provinces to credentials and certificates from other provinces is one example of how fragmentation injures or impairs the movement of labour in this country. The need for a very clear national labour market policy as an economic and social instrument is very paramount and very clear. That does not mean to say that we should operate in a unilateral way; at the present time, there is a large number of areas in which co-ordination does take place. We have in each of the provinces a manpower . . .

**The Chairman:** Let me say, so there is no misunderstanding, that the people in the provinces and in the regions have said that there is good co-operation between their provincial officials and federal officials on the programs in those various communities. What we are talking about really is the development of policy rather than co-operation between officials in the various areas of Canada.

**Mr. Axworthy:** I was just going to address that point Mr. Chairman. Policies are oftentimes created or generated out of a series of discussions and understandings that arise through the joint operation of programs and activities at the community or regional level. And in each of the provinces we have what was called a Manpower Needs Committee, which has federal and provincial representatives sitting on it who, on an annual basis and oftentimes on a much more frequent basis, sit down to work out together their targets for training, for job creation programs and to discuss a wide area of mutual concerns in the labour market field so there is a continuing dialogue between the provinces and ourselves in these areas. We have also attempted to experiment in some ways with provincial governments through the industrial adjustment program where again we have set up local committees, which again have provincial consultation as part of that process, and again we rely upon the areas. We also have in almost all provinces, Ontario being the exception, on-going consultations on immigration matters, we have continuing consultation with the provinces to determine the immigration level which has a very strong bearing, as you would recognize, on the supply of labour, and the supply of skills in this country.

## [Translation]

des droits de la personne. J'aimerais connaître votre réponse générale à ce problème, qui semble en préoccuper plusieurs puisqu'il en a été question à maintes reprises.

**M. Axworthy:** En effet, monsieur le président, c'est un problème. Nous y sommes habitués dans le système fédéral où deux niveaux de gouvernement se partagent souvent les mêmes fonctions. Je voudrais faire remarquer en commençant que la question de la gestion des ressources humaines et de la politiques du marché du travail relève manifestement du gouvernement fédéral et que le mandat est fédéral. Nous avons une économie nationale mais la fragmentation causée par divers règlements et procédures provinciaux a constitué l'un des obstacles à la création de meilleures politiques du marché du travail. Des travailleurs possédant des métiers ou compétences variés se déplacent par exemple dans d'autres provinces mais celles-ci réservent un mauvais accueil aux certificats et diplômes obtenus ailleurs. Cela porte préjudice à la mobilité de la main-d'œuvre au pays. Il est évident que nous avons absolument besoin d'une politique nationale du marché du travail, et qu'une telle politique serait un précieux instrument économique et social. Cela ne veut pas dire qu'il faut fonctionner d'une façon unilatérale; la coordination se fait actuellement dans un grand nombre de domaines. Nous avons dans chaque province un bureau . . .

**Le président:** Permettez-moi de signaler pour éviter tout malentendus que les représentants des provinces et des régions ont bien dit qu'il y a une excellente collaboration entre les agents de programmes provinciaux et fédéraux dans les localités. Nous parlons de création de politiques plutôt que d'une collaboration entre fonctionnaires.

**M. Axworthy:** J'allais justement aborder la question, monsieur le président. Les politiques procèdent souvent d'une série de discussions et d'ententes découlant de l'administration conjointe des programmes et des activités au niveau communautaire ou régional. Nous avons dans chaque province ce que nous appelons un Comité des besoins en main-d'œuvre où siègent des représentants fédéraux et provinciaux. Tous les ans, parfois plus souvent, ils se réunissent pour fixer des objectifs au niveau de la formation, des programmes de création d'emplois et pour discuter de préoccupations mutuelles en matière de main-d'œuvre si bien qu'il existe un dialogue constant entre les provinces et nous dans ces domaines. Nous avons aussi tenté des expériences avec les gouvernements provinciaux dans le cadre du programme d'ajustement industriel. Nous avons constitué des comités locaux où les provinces étaient en cause et là encore nous faisons appel aux régions. Dans toutes les provinces, sauf en Ontario, nous avons un système de consultation permanent en matière d'immigration. Nous consultons toujours les provinces quant il est question d'établir le niveau de l'immigration. Cela, vous le reconnaîtrez, influe sur la réserve de main-d'œuvre et de compétences au pays.

[Texte]

• 0920

So there is a number of levels of co-operation. But saying that, certainly we are interested in continuing and expanding the areas of cooperation. That is why I have emphasized very clearly how important it is that we undertake very serious discussions and consultations with the provinces over the next two or three months before we make any firm decisions on amendments to the Adult Occupational Training Act or changes in training policy or insurance policy. We have indicated to the provinces that we will be undertaking that consultation, and as soon as we are ready to put forward final documentation in this area, we will be doing that.

**The Chairman:** You said manpower needs committees. It was our experience in visiting all the provinces that some have very good ones; they admitted it. Others said they were practically without effect, they hardly met and were very ineffective. We would have to refer back to our evidence, but I am sure that was the response. I recall in New Brunswick they said it was now working very well. Is it a fact that you have them really working in every province now, and to your own satisfaction? Our evidence is not to that effect.

**Mr. Axworthy:** Mr. Chairman, we have committees in every province except Alberta, and it was their choice not to participate in such a committee. There are informal arrangements in the Province of Alberta, but for a period of two or three years Alberta indicated to us it did not want to have consultation or dialogue in these areas and therefore we were... obviously we cannot bring a horse to water if he does not want to drink. But I think we have been able to re-establish some of those contacts over the past year and we are working in closer cooperation with that particular province.

In the others, manpower needs committees are in existence. They work to a greater or less degree. Sometimes it depends on the personalities involved, sometimes on the emphasis the respective provincial governments place on the utility of those needs committees. I can tell members of the committee with some real assurance that it is a very strong commitment on the part of our regional director-generals, a very clear guideline given to them, to put a high priority on the manpower needs committees as one of their major management responsibilities.

**The Chairman:** I might say—I guess this is something we will have to leave up in the air for a minute—we met with Mr. Horsman last week, and after listening to him, the impression I and the others who were with us got was that they wanted much closer cooperation with the federal government but had been disappointed with the response from the federal department. I will not pursue that any more at the moment, but what you tell us is interesting, because we have now on record a sort of conflict of testimony.

I want to keep myself to the same guidelines as I will others.

**Mr. Axworthy:** It seems, Mr. Chairman, cooperation is in the eye of the beholder.

[Traduction]

Il existe donc plus d'un niveau de collaboration. Cela dit, nous voulons poursuivre et élargir notre action dans ce sens. C'est pourquoi j'ai bien insisté sur l'importance d'entamer des pourparlers et des consultations avec les provinces au cours des deux ou trois prochains mois avant de prendre des décisions fermes à l'égard des amendements à la loi sur la formation professionnelle des adultes ou de modifier la politique concernant la formation ou l'assurance. Comme nous l'avons dit aux provinces, nous allons procéder à cette consultation dès que nous serons prêts à présenter une documentation définitive à ce sujet.

**Le président:** vous avez mentionné les comités des besoins en main-d'œuvre. Nous avons pu constater en nous rendant dans les provinces que certains de ces comités font un excellent travail; ils le disent eux-mêmes d'ailleurs. Or d'autres nous ont dit être très peu efficaces et se réunir très rarement. Il faudrait se reporter aux témoignages mais je sais pertinemment qu'on nous a fait ces commentaires. Je me souviens qu'au Nouveau-Brunswick, le comité fonctionnait très bien. pour votre part dites-vous qu'ils fonctionnent dans toutes les provinces et que vous êtes satisfaits de leur travail? Les témoignages que nous avons entendus ne vont pas dans ce sens.

**M. Axworthy:** Monsieur le président, il existe des comités dans toutes les provinces sauf en Alberta. Ce sont eux qui ont choisi de ne pas avoir de comité. Il existe des arrangements officiels en Alberta, mais on nous a dit qu'on préférerait ne pas avoir de consultation ou de dialogue sur ces questions. Évidemment, nous ne pouvons pas les y forcer. Je pense cependant que nous avons pu rétablir la communication jusqu'à un certain point cette année et que notre collaboration avec eux est maintenant plus étroite.

Dans les autres provinces ces comités existent et ils fonctionnent plus ou moins bien selon les cas. Cela dépend parfois des personnes en cause, parfois de l'importance que les provinces attachent aux comités. Je puis affirmer aux membres que nos directeurs généraux régionaux se sont sérieusement engagés à l'égard des comités. Nous leur avons clairement demandé d'attacher une grande importance aux comités de besoins en main-d'œuvre dans le cadre de leurs fonctions administratives.

**Le président:** Nous allons devoir laisser la question en suspens pour quelques instants. Après avoir écouté M. Horsman la semaine dernière, nous avons eu l'impression qu'ils souhaitaient une collaboration plus étroite avec le gouvernement fédéral mais qu'ils avaient été déçus de la réaction du ministère fédéral. Je ne poursuivrai pas mais ce que vous dites est intéressant parce que les témoignages ne semblent pas toujours concorder.

Je veux m'en tenir aux même lignes de conduite que les autres.

**M. Axworthy:** Il semble, en l'occurrence monsieur le président, que la collaboration soit une question de point de vue.



[Text]

**The Chairman:** Well, okay. Probably others on this task force will pursue this.

About federal-provincial cooperation, and let us say the development of policy from the national or from the grass-roots level, what we got, Minister, especially in the more remote areas of the country, is that they felt too often national policies on manpower questions, on training, retraining, et cetera, were made here in Ottawa, based on macro-analysis of economic data, which meant in many cases data representing the heavily populated areas of southern Ontario, Quebec, lower mainland British Columbia, and when policies were made on that kind of data, they often missed completely the needs, let us say, in north-eastern New Brunswick, Cape Breton, parts of Newfoundland, northern Ontario. What they were arguing very strongly for is a greater flexibility in your programs to meet the needs of their particular regions.

They pointed out, for example, that the courses they would like included for training in these more remote parts of the country were not—they could not get agreement from Ottawa to have these included, even though they felt they were a high priority with them. They would also argue that the length of the inflexibility of the training period, 52 weeks, was unreasonable in many cases. Both the trainers, the provincial authorities, the industries, said that, look, if we are going to give a proper course, we cannot do it in 52 weeks; it is a charade. But what it all came down to was flexibility in your programs to meet the needs of the regions of the country. In other words, the strong recommendation was that these programs should be built up from the local and regional areas so that you can eventually construct some kind of assist program from Ottawa, but it should not be constructed in Ottawa, resulting in an inflexible program that all parts of the country had to fit themselves into, like putting a big foot in a little shoe.

• 0925

I must say that, on the basis of the evidence that we have, we would be ready to recommend—I cannot say in what detail now—more flexibility in the programs. But I want to hear how you look at that particular problem.

**Mr. Axworthy:** Mr. Chairman, in theory I think it makes sense, and certainly, to some extent, in practice. But there is also a very important balance that must be maintained. Though local conditions can dictate local priorities, there are also, in some cases, national priorities which may work against those.

Let me give a case in point. It could be quite possible that a certain local region feels that a certain range of training programs are in their interests, but if that training is basically a holding-tank kind of training philosophy rather than one that was really designed to meet the real skill needs—and we have very scarce budgets and we are limited to our resources—obviously, the perspective that we might have on a national level is to allocate the resources where the needs are greater, even though each local region, as we all know, being members of constituencies that have their own local concerns, feels that its concerns are most important. Regarding those local priori-

[Translation]

**Le président:** Si vous voulez. D'autres membres du groupe de travail reprendront probablement la question.

En ce qui concerne la collaboration fédérale-provinciale, notamment la création de politiques au niveau national ou local, on nous a dit, surtout dans les régions isolées que les politiques nationales concernant la main-d'œuvre, la formation, le recyclage et le reste étaient créées à Ottawa en fonction de macro-analyses de données économiques, que ces données touchaient souvent les régions très peuplées du sud de l'Ontario, du Québec, du sud de la Colombie-Britannique; les politiques en question ne tenaient souvent pas compte évidemment des besoins par exemple du nord-est du Nouveau-Brunswick, du Cap Breton, de certaines régions de Terre-Neuve, du nord de l'Ontario. Ils réclamaient une plus grande souplesse des programmes afin de pouvoir répondre aux besoins de ces régions.

Ils ont fait remarquer qu'ils étaient incapables d'obtenir l'appui d'Ottawa à l'égard des cours de formation qu'ils auraient souhaité voir offrir dans les régions isolées, même quand ils jugeaient ceux-ci très importants. Ils ont également dit que dans bien des cas, la durée de 52 semaines pour la période de formation n'était pas raisonnable. Tous les intéressés, soit les préposés à la formation, les autorisés provinciales et les industries nous ont dit qu'il était impossible d'assurer une formation convenable en 52 semaines. Cela revenait à dire que les programmes doivent être plus souples pour pouvoir répondre aux besoins des diverses régions du pays. Autrement dit, on a fermement recommandé que les programmes soient constitués à partir des localités et des régions et qu'on y ajoute plus tard un programme d'aide d'Ottawa. Mais les programmes ne devraient pas être créés à Ottawa parce qu'il en résultait une structure rigide à laquelle les régions étaient obligées de s'adapter, même si parfois elle ne leur convenait pas.

D'après les témoignages entendus, je dois dire que nous serions disposés à recommander—je ne saurais préciser comment—une plus grande souplesse des programmes. Mais j'aimerais entendre votre opinion au sujet de ce problème.

**M. Axworthy:** Monsieur le président, en principe c'est logique et ce l'est aussi en pratique dans une certaine mesure. Il faut cependant maintenir un équilibre très important. Bien que des conditions locales puissent donner lieu à des priorités locales, il arrive aussi que les priorités nationales entrent en conflit avec elles.

Permettez-moi de vous donner un exemple. Les habitants d'une région pourraient estimer qu'une gamme donnée de programmes de formation favorise leurs intérêts mais si cette formation est limitée et qu'elle ne répond pas vraiment aux besoins réels de compétences—nos budgets et nos ressources étant limités—il est évident qu'au niveau national nous voudrions attribuer les ressources là où les besoins sont les plus pressants même si les régions, comme nous le savons en tant que membres de circonscriptions qui ont leurs propres intérêts, estiment que leurs préoccupations sont les plus importantes. Il

[Texte]

ties, someone has to provide some degree of balance in the weighing of those.

At the same time, we have, I think, more than most other departments, attempted to decentralize the decision-making about courses and training on a local level. The local manpower and youth committees are the groups that set the course programs, not Ottawa. So if you are hearing that in testimony, then the testimony is not accurate.

In fact, the course selection is worked out with the provincial governments. The negotiations are undertaken with a variety of institutions in the local regions to determine the course content. Those are not in any way determined by Ottawa at all. We set broad guidelines and certainly have to set financial allocations according to regions and provinces, but do not have any say or any really close contact with course content.

If you would like a personal comment, I think maybe one of the weaknesses, one of the contributing factors to some of the serious shortages of skills, is that we perhaps have not set enough priority in terms of the allocation of resources on a national level to ensure that those priorities were met. We simply have been almost too responsive, in some respects, to very localized needs and not responding to the shifting change. Partly that is a product of the formulae that have been negotiated so that we find ourselves often locked into agreements with provinces about the allocation of resources, and generally we therefore have a more difficult time shifting resources where new needs emerge for training or for direct job-creation programs.

**An hon. Member:** May I piggyback a question?

**The Chairman:** No, no. And I am going to cut myself right off now and go to the others. I feel that we will never get through.

I am going to take up the example, Mr. Minister, because it was in one of the Atlantic Provinces where, according to their manpower needs when there was a shortage of skills—I think it was either Prince Edward Island or Nova Scotia—a shortage of people to work in the tourism industry of one kind—and I hope to get it out of the evidence—where they could not get agreement to train in that area.

But I am going to cut myself off right now. I went over by three minutes so I shall give everybody else 18 minutes on the first round.

David Orlikow, first.

**Mr. Orlikow:** Yes, Mr. Minister, I want to ask you questions about the very serious problems of the people at the bottom of the social economic ladder. I have a report commissioned by the Department of Labour, Education and Working Canadians, prepared by a committee headed by Professor Adams. Let me read you a couple of sentences. On page 117 he says:

• 0930

Despite free and generally available access, there are an estimated one million Canadians who cannot read or

[Traduction]

faut que quelqu'un se charge d'équilibrer dans une certaine mesure ces priorités locales.

Nous avons aussi tenté plus souvent que la plupart des autres ministères de décentraliser le processus de prise de décision à l'égard des cours et de la formation au niveau local. Ce sont les comités locaux de la main-d'œuvre et de la jeunesse qui dressent les programmes des cours, cela ne se fait pas à Ottawa. Si vous entendez le contraire lors de témoignages les renseignements ne sont pas justes.

En fait, le choix des cours se fait en collaboration avec les gouvernements provinciaux. On entame des négociations avec divers établissements régionaux en vue d'établir le contenu du cours. Ce travail ne se fait pas à Ottawa. Nous établissons des cadres et il nous faut fixer les allocations de fonds d'après les régions et les provinces, mais nous ne touchons pas au contenu du cours.

Si vous voulez mon avis, je pense que nous avons une pénurie de compétences parce que nous n'avons pas attaché assez d'importance à l'ordre des priorités pour ce qui est de l'attribution des ressources à l'échelle nationale. Dans certains cas, nous avons répondu d'une façon excessive à des besoins vraiment régionaux sans tenir compte de l'évolution de la situation. Cela est dû en partie au fait que nous sommes coincés dans des accords avec les provinces au chapitre de l'allocation des ressources et que nous avons du mal à dégager les ressources quand de nouveaux besoins se font sentir au niveau de la formation ou des programmes de création d'emplois.

**Une voix:** Puis-je poser une question?

**Le président:** Non. Je m'arrête de parler et nous passons aux autres. J'ai l'impression que nous ne finirons jamais.

Monsieur le ministre, je vous donne l'exemple de l'une des provinces de l'Atlantique, il s'agit de l'Île-du-Prince-Édouard ou de la Nouvelle-Écosse. On y manquait de personnel compétent pour travailler dans l'industrie du tourisme. J'espère pouvoir retracer le témoignage. De toute façon, il n'ont pu conclure d'entente en vue de faire de la formation dans ce domaine.

Je coupe court à mon intervention. J'ai dépassé mon temps de parole de trois minutes, donc j'accorderai 18 minutes à tout le monde au premier tour.

Je cède la parole à M. Orlikow.

**M. Orlikow:** Oui, monsieur le ministre, je voudrais vous poser des questions au sujet de ceux qui se trouvent au bas de l'échelle socio-économique. J'ai ici un rapport, commandé par le ministère de la main-d'œuvre intitulé «L'instruction et les travailleurs canadiens». Le rapport a été rédigé par un comité dirigé par le professeur Adams. Permettez-moi de vous en lire quelques phrases. A la page 117 on dit:

Malgré un accès généralement assez facile à l'enseignement, environ un million de Canadiens ne savent ni lire ni



## [Text]

write. Another 4 million are said to be functionally illiterate—that is, they cannot read, write and do mathematics at a level necessary to function adequately in society.

Then he goes on to give some figures selected from the 1971 census which show that 60 per cent of all adults who had less than grade 5 education earn no income; 30 per cent earned less than \$6,000, and only 15,000 or 1.65 per cent earned more than \$10,000 in 1970. Now I know that under our constitution, the provinces have the responsibility for education. But that is not much consolation to the people who suffer, and not much consolation to the government both federal and provincial, who have to pay the welfare costs for these people who do not make it. Yet when I look at a table showing the effort of your department for the three programs which might help these people, the basic training for skills development; the basic job readiness training and the worker adjustment training, I see that from a high in 1973-74 of having 52,684 people in training programs, you are down in 1979-80, the last year for which I have figures for to 37,459. So instead of doing more to try to help this group, your department seems to be doing less. We have had representations like this from one end of the country to the other. So I would like to hear your views on what I think is a fundamental error by your department.

**Mr. Axworthy:** Mr. Chairman, I am in full sympathy and accord with the sentiments that Mr. Orlikow expresses. I guess the problem is to find the best way of responding to the situation. Again, when you have a series of separated jurisdictions and responsibilities, it is obviously clear that basic education is a provincial responsibility. As members of this committee will know, we have had some discussion in the past about whether or not that responsibility has been fully recognized through programs like the EPF. At the same time we have endeavoured in our training program through the BTS program to respond in a basic improvement of low level skills—just those rudimentary skills of reading and writing. We have been trying to encourage the provinces to take on greater responsibility in this area which is very clearly within their jurisdictional responsibilities and rights, and thereby give us more latitude in the use of our resources to concentrate on, and target towards, specific and real issues.

At the same time, Mr. Orlikow, as you have heard me say a few times on other committees, we try to shift the direction of our own resources to target in on those who suffer the most serious disadvantages in the work force. I will give you a couple of examples. One is the shift in training resources—a special allocation for native training. We put an additional \$10 million in this year and will be increasing that. It has brought an improvement of some 60 per cent increase in the number of native people in our training programs over the past year. We are presently initiating, beginning this month, the employment program for the disadvantaged, which gives a very deep wage subsidy to employers to provide first-time job experiences for those who are chronically unemployed, and often are those who lack the very skills or attributes that you describe. They

## [Translation]

écrire. Un autre 4 millions sont des illettrés fonctionnels c'est-à-dire que leurs connaissances en matière de lecture, d'écriture et d'arithmétique n'atteignent pas un niveau suffisant pour leur permettre de fonctionner adéquatement dans la société.

Il pourrait en donnant des chiffres provenant du recensement de 1971 montrant que 60 p. 100 des adultes possédant moins qu'une cinquième année d'études primaires étaient sans revenu; 30 p. 100 gagnaient moins de \$6,000 et seulement 15,000 ou 1.65 p. 100 gagnaient plus de \$10,000 en 1970. Dans notre constitution ce sont les provinces qui sont chargées de l'instruction. Mais cela n'est pas très consolant pour les gouvernements tant fédéral que provincial qui doivent payer des prestations de bien-être à ces gens-là. Pourtant, si je consulte un tableau montrant les efforts faits par votre ministère concernant les trois programmes qui pourraient venir en aide à ces personnes, soit le Cours préparatoire à la formation professionnelle; la Formation préparatoire à l'emploi et le Programme d'adaptation au travail, je vois que les chiffres sont passés de 52,684 stagiaires en 1973-1974 à 37,459 en 1979-1980, dernière année pour laquelle des chiffres sont disponibles. Au lieu d'en faire davantage pour venir en aide à ce groupe, votre ministère semble en faire moins. On nous a présenté des instances de ce genre d'un bout à l'autre du pays. J'aimerais entendre votre opinion à ce sujet. Je trouve que c'est une erreur fondamentale de la part de votre ministère.

**M. Axworthy:** Monsieur le président, j'éprouve beaucoup de sympathie pour les sentiments exprimés par M. Orlikow. Il s'agit de trouver le meilleur moyen de réagir devant cette situation. Les juridictions et les fonctions sont distinctes et évidemment l'instruction relève des provinces. Les membres du comité savent que nous avons déjà discuté de cela. Nous nous sommes demandé si des programmes comme le EPF reconnaissent ou pas cette responsabilité. En même temps, nous avons tâché dans le cadre du CPFP d'améliorer les compétences faibles en lecture et en écriture. Nous avons essayé d'encourager les provinces à prendre plus de responsabilités dans ce domaine qui relève d'elles pour disposer d'une plus grande latitude dans l'usage de nos ressources et pour pouvoir nous consacrer à des objectifs précis.

Comme je l'ai dit lors de séances antérieures, monsieur Orlikow, nous essayons de réorienter nos ressources pour nous concentrer sur les éléments les plus défavorisés de la population active. Je vous donne quelques exemples. L'une concerne les ressources consacrées à la formation, l'allocation spéciale pour la formation des autochtones. Nous y avons versé 10 millions de dollars supplémentaires cette année et nous augmenterons encore la somme. Au cours de l'année qui vient de s'écouler le nombre d'autochtones participant aux programmes de formation a augmenté de 60 pour cent. Nous commençons cette année le programme d'emploi pour les défavorisés qui accorde une subvention considérable aux employeurs qui assurent un premier emploi aux chômeurs chroniques. Ce sont souvent ceux qui n'ont pas les compétences dont vous parlez, ni

## [Texte]

do not have basic educational skills. One reason for that from the estimate that we have made perhaps is that the most important way of developing their ability to gain a useful livelihood is to get that first job experience, and then combine that with training related directly to that job. But many times we have found, from our evaluation, that the end result of just purely institutional training on the basic skills level, is that the clients of those are not going on to get employment. They, in some cases, simply repeat the training program the next year, and the year after, and the year after that, without having any upward mobility as a result. Therefore, we are attempting to reallocate our own activity to combine job experience and educational experience at the same time, and that is why we are shifting into programs like the employment program for the disadvantaged.

• 0935

**Mr. Orlikow:** Yes, but the problem is that there are very few training programs, that are available for people who do not have at least a grade 8 education. In a document, *Indian Conditions*, a survey prepared, it says back here, for the Department of Indian Affairs, they say that recent estimates of Indian employment range from 35 to 75 percent of the labour force—15 to 64 years old—who are unemployed or actively seeking work—those are the unemployment figures. Then they also show the education. They show that for students from grade 2 to grade 12 the retention rate of most Canadians is over 70 percent, the retention rate of native people is just 20 percent. So a very large percentage of the illiterates is coming from the native community. Sure, we are doing better than we were, but all it means is that from a condition that was a disaster we are going to something that is only pretty bad.

Yet when I have a look at this draft report, which you have commissioned, by Mr. Dodge, I see this, on what I think is the same subject. He says:

"Funding of BTS courses should be changed from an institution to an industrial, on-the-job basis. Trainees and employers would receive grants and allowances to permit academic upgrading, in conjunction with on-the-job skill training, for any trainees in the on-the-job courses who have failed to acquired basic skills in the provincial educational system. The provinces should be encouraged to accept responsibility in this area."

It seems to me that that is what you have been doing. You have been cutting back, but the provinces have not been picking it up. If you follow the advise of Mr. Dodge, which I think is just an encouragement to the department to do what it has already been doing, to cut that back, the situation is going to become worse, rather than better. I think the department needs to do the exact opposite, and put a great deal more effort into bringing these people who do not have the education to get anywhere into a position where they can get the training and get jobs, and not just jobs that will leave them as working poor.

## [Traduction]

les connaissances de base. L'un des meilleurs moyens de les inciter à gagner leur vie consiste à leur fournir une première expérience de travail puis de la combiner à une formation connexe. D'après notre évaluation, quand la formation n'est donnée que dans un établissement d'enseignement, les clients ne poursuivent pas le processus jusqu'à la recherche d'un emploi. Dans certains cas, ils se contentent de reprendre le programme de formation année après année sans qu'il en résulte de mobilité verticale. Nous essayons de redistribuer notre activité afin de combiner l'expérience de travail et la formation et c'est pourquoi nous passons à des programmes comme le programme d'emploi pour les défavorisés.

**M. Orlikow:** Le problème c'est que peu de programmes de formation sont destinés à ceux qui ont moins de huit années d'école primaire. Dans un sondage auprès des Indiens fait par le ministère des Affaires indiennes, des prévisions récentes sur l'emploi montrent que de 35 à 75 pour cent de la population active âgée de 15 à 64 ans est sans emploi ou cherche du travail. Ce sont les chiffres concernant le chômage. On parle aussi d'instruction. De la deuxième à la douzième année, le taux de fréquentation pour la plupart des Canadiens atteint plus de 70 pour cent mais dans le cas des autochtones il n'est que de 20 p. 100. Un grand nombre d'illettrés se trouve donc au sein de la collectivité autochtone. Bien sûr, il y a eu du progrès mais on peut dire que nous sommes passés d'une situation désastreuse à une situation peu reluisante.

Pourtant dans le rapport préliminaire de M. Dodge, je lis ceci sur la même question. Il dit:

"Le financement des CPFP devrait passer de l'établissement d'enseignement à la formation industrielle en cours d'emploi. Les stagiaires et les employeurs toucheraient des subventions et des allocations permettant un recyclage scolaire conjointement avec une formation en cours d'emploi pour tous les stagiaires de la formation en cours d'emploi qui n'ont pas réussi à acquérir les connaissances de base dans le cadre du système scolaire provincial. Il faudrait encourager les provinces à accepter des responsabilités dans ce domaine."

Je trouve que c'est exactement ce qui vous avez fait. Vous vous êtes retirés, mais les provinces n'ont pas pris la relève. Si vous suivez les conseils de M. Dodge, qui je crois encourage simplement le ministère à continuer de faire ce qu'il fait déjà, la situation va empirer au lieu de s'améliorer. Il faudrait que le ministère fasse le contraire, qu'il fasse en sorte que les gens peu instruits puissent obtenir à la fois une formation et un emploi, au lieu d'occuper seulement le genre d'emploi qui les laisse dans une situation de défavorisés qui travaillent.



## [Text]

**Mr. Axworthy:** Mr. Chairman, I cannot comment directly on the findings of report, because, as I said before, that is a report that really is not yet a report. It has not been tabled, nor, in fact, is it even in its final form. But I would like to comment on some of the statements by Mr. Orlikow, because I do think they have a certain direction to them with which, I again find myself in basic agreement, but I perhaps draw different interpretations from them.

The concentration of unemployment in this country can be analysed as really being occupied by a very small cluster of Canadians. Those Canadians are at work; a large percentage of those that show up in the unemployment figures are temporarily unemployed, are maybe out of the job market for a period of two to three weeks and then move back into a job area. What is really at stake here is the situation of the chronically unemployed, those who find themselves almost permanently without work or who move in and out of low-skill jobs, who move out of temporary jobs with very little return, very little incentive to them. If you look at the figures, that is highly concentrated amongst very specific groups and categories of people, oftentimes those without much education, sometimes confined to specific minority groups like native people, sometimes to those who are in regions where there is just very little economic activity. But if you analyse who are the unemployed in Canada, the permanently unemployed, those who are structurally unemployed, then you really get down to a position where some figures we looked at I think showed something like 14 or 15 per cent of the unemployed work force constituting almost 40 per cent of the time that is time out of work, which should give you some sense of the ratio. That means we have to be much more skillful at targeting our programs to meet the needs of that group. The question is, what is the best way of doing it. That is obviously an area this committee and ourselves will have to really come to grips with because it is clear that often we have been casting a very wide net or, if you like, taking a shotgun approach when, really, a rifle was required so we could bore in on where the real problems were.

• 0940

In this respect, I think one of the difficulties we have had has been the kind of separation and isolation between institutional training and industrial training, that the two have really been operating on a parallel track as opposed to integrating themselves and providing much closer, to use the chairman's word, flexibility in terms of being able to move in and out of those two spheres. Again, that is why I come back to the point that we would like to try to provide the kind of financial incentives, training and work programs that will enable employers, community organizations and economic development groups to provide employment and job experience for the chronically unemployed and which would then lead to training, skills or education directly related to that job background.

**Mr. Orlikow:** If I could interrupt there, the committee not only travelled across the country but we also went several times to the United States and we . . .

## [Translation]

**M. Axworthy:** Monsieur le président, je ne peux pas faire de commentaire direct sur les conclusions du rapport parce que, comme je l'ai déjà dit, ce rapport n'est pas encore officiel. Il n'a pas encore été déposé et la version définitive n'a même pas été rédigée. Je voudrais commenter l'intervention de M. Orlikow parce que je suis parfois d'accord avec ce qu'il dit bien que j'interprète peut-être les faits différemment.

Le chômage au Canada se concentre chez un petit nombre de Canadiens. Ces Canadiens-là travaillent; un fort pourcentage de ceux qui figurent dans les statistiques du chômage sont provisoirement sans emploi, peut-être pendant deux ou trois semaines puis ils retournent sur le marché du travail. Nous nous préoccupons ici du chômeur chronique, de ceux qui n'ont presque jamais de travail ou qui passent d'un emploi non spécialisé à l'autre qui quittent des emplois temporaires peu satisfaisants et peu stimulants. Ces chômeurs se concentrent dans des groupes et des catégories bien précis souvent parmi les gens peu instruits ou les groupes minoritaires comme les autochtones, ou alors ils se trouvent dans des régions où l'activité économique est limitée. Quand on fait une analyse des chômeurs permanents et temporaires au Canada, on constate que de 14 à 15 pour cent d'entre eux représentent près de 40 pour cent du temps de chômage, ce qui donne une idée du rapport. Cela signifie qu'il faut fixer des objectifs beaucoup plus précis pour nos programmes si nous comptons répondre aux besoins de ce groupe. Il s'agit de trouver la meilleure façon de procéder. Nous devons tous nous pencher sérieusement sur ce problème parce que nos méthodes jusqu'ici ont manifestement été trop vagues alors qu'il aurait fallu plus de précision pour toucher au cœur du problème.

A cet égard, l'écart entre la formation en institution et en industrie notamment a causé des difficultés, les deux ayant fonctionné sur des voies parallèles au lieu de s'intégrer et d'assurer, pour reprendre les propos du président, la souplesse qui aurait permis de passer d'une sphère à l'autre. C'est pourquoi nous souhaitons fournir les stimulants financiers, la formation et les programmes qui permettront aux employeurs, aux associations communautaires et aux groupes œuvrant dans le domaine du développement économique d'assurer des emplois et une expérience de travail aux chômeurs chroniques. Ces mesures les mèneraient vers une formation directement liée aux exigences de l'emploi.

**M. Orlikow:** Je me permets de vous interrompre. Le comité s'est déplacé un peu partout au pays mais nous sommes allés souvent aussi aux États-Unis et . . .

[Texte]

**Mr. Axworthy:** You were very fortunate. I do not get to travel as much as I used to.

**Mr. Orlikow:** At least part of the committee. I will only talk about what we...

**Mr. Axworthy:** That European trip was a real hardship, I understand.

**Mr. Orlikow:** Well, I did not go on that, Mr. Axworthy. I will only talk about the part of the travel in which I was involved. We went to New York and saw two projects which I do not think are duplicates, and we were told that this is typical of a good part of their CETA type programs. I do not think I have seen heard of anything in Canada like them. Apparently what the United States government has done is decentralized their operations.

I am not talking about what President Reagan is going to do, but when they allocated the amount they would spend they then divided it, on the basis of unemployment criteria and other criteria, to the cities and to the states. For example, when New York city got its allocation, instead of the labour department running the operation from Washington, money was given to the mayor. The mayor had an advisory committee which allocated the money.

We saw two projects. One was a non-profit organization training people, mostly Blacks, really disadvantaged people, to work on computers, building computers I think it was. Not only were they training to do that but they also had had the resources to make contacts with the companies that used the computers, or built the computer. So when the people who had been unemployed almost continuously finished their training there was a job waiting for them.

The other project we saw was a group right in the heart of Harlem which had made contact with a group of banks, and they were training people to work as bank tellers and bank clerks. When these people finished their training they were virtually guaranteed jobs with the banks. I had not seen anything like this. I think the closest thing I have seen in Canada are some of the Outreach projects. But they do not have the resources to make contacts with the employers; they cannot virtually guarantee that somebody who finishes will have a job, as these projects in the United States could have.

I would like to see the department look at a great deal more decentralization, not just to the community colleges but also to non-profit organizations.

In Washington we talked to the AFL-CIO which is contracting to do a great deal of the apprenticeship training in the building trade. I would like to see the government look at that kind of possibility, which was the best I have seen anywhere—either in Canada or the United States, in my view.

• 0945

**Mr. Axworthy:** Mr. Chairman, again I find myself in some real agreement with Mr. Orlikow's feelings about the need for very strong community based operations. But I do disagree that things similar to that are not happening in Canada, because there are a wide variety of examples that I could use

[Traduction]

**M. Axworthy:** Vous avez de la chance. Je ne voyage plus aussi souvent qu'avant.

**M. Orlikow:** C'est le cas d'une partie du comité. Je ne parlerai que de ce que...

**M. Axworthy:** On m'a dit que le voyage en Europe avait été très pénible.

**M. Orlikow:** Je n'étais pas du voyage, monsieur Axworthy. Je ne parlerai que des voyages auxquels j'ai participé. Nous sommes allés à New York et nous avons pris connaissance de deux projets qui ne sont pas identiques à mon avis. On nous a dit qu'ils étaient typiques de leurs programmes CETA. Je ne crois pas qu'il en existe de ce genre au Canada. Les États-Unis ont semble-t-il décentralisé leurs opérations.

Je ne parle pas des mesures que le président Reagan va prendre. Quand la somme a été allouée on l'a répartie entre les villes et les états en fonction du chômage et d'autres critères. Quand New York a obtenu son allocation, c'est le maire qui a reçu la somme, ce n'est pas le ministère du travail qui a dirigé le programme à partir de Washington. Le comité consultatif du maire s'est chargé de distribuer l'argent.

Nous avons vu deux projets. Il y avait un organisme à but non lucratif qui forme des personnes défavorisées, surtout des Noirs. On leur montre à faire fonctionner des ordinateurs, à les fabriquer aussi je crois. En outre, on leur fournit le moyen de communiquer avec les entreprises qui utilisent les ordinateurs ou qui les fabriquent. Au terme de leur formation, un emploi attend ces personnes qui n'ont presque jamais travaillé.

Dans l'autre cas, on avait établi des contacts avec un groupe de banques et on formait des gens comme caissiers et commis aux écritures. Après le stage, on leur garantissait presque d'emblée un emploi. Je n'avais jamais rien vu de tel. Au Canada, je pense que les programmes Extension sont ceux qui se rapprochent le plus de cette formule. Mais ils ne disposent pas des mêmes ressources leur permettant d'entrer en contact avec les employeurs. On peut pas vraiment garantir un emploi comme dans le cas des programmes aux États-Unis.

J'aimerais bien que le ministère décentralise davantage son œuvre et qu'il se tourne non seulement vers les collèges communautaires mais aussi vers les organismes à but non lucratif.

A Washington, nous avons parlé à des membres de l'AFL-CIO qui négocie des contrats en vue de l'apprentissage dans le domaine du bâtiment. J'aimerais que le gouvernement étudie cette façon de procéder. C'est la plus efficace que je connaisse aux États-Unis ou au Canada.

**M. Axworthy:** Monsieur le président, je suis une fois de plus d'accord avec M. Orlikow en ce qui concerne la nécessité des programmes communautaires. Mais je ne suis pas d'accord quand il dit qu'on ne fait rien dans ce sens au Canada. Je pourrais donner bien des exemples à l'appui. Nous avons



## [Text]

and we, in fact, having been moving towards a much stronger sense of decentralization in our own programs. Just as a personal anecdote, I can recall when I was in my other life—four or five years ago, establishing a group activity project in downtown Winnipeg with native people, which combine training and education in housing repair—the work project. I think the hon. member is aware of this project which has an annual intake of 200 to 300—primarily native people from the care area—and trains them in housing repair skills. This has a very high retention rate and is primarily funded through federal funding.

We also have another interesting project, that the chairman would know about, the Epoch project in Montreal, where we have worked with a number of the large, private corporations in that city to establish a combination of work experience and job training programs—again for underskilled or disadvantaged young people. There is participation from the banks and a number of large industrial corporations in the City of Montreal. About two months ago I visited their training classrooms and spoke to them. We, again, provide something like 60 per cent of the funding of that project. They have taken kids off the streets—young people who have had real difficulty getting jobs—and it has a very high retention rate. Oftentimes it brings them into the jobs that the corporations themselves sponsors. So, it is a joint public/private enterprise.

We are also involved, for example, in things like the Blue Quill School in Alberta. This is a training center set up by native people in the Northern part of Alberta. Through our training programs we provide a source of funding for the establishment of a school or an educational centre that is basically owned and operated by native people.

Finally, I would point out, Mr. Chairman, the LEDA experiment that we are trying this year where we have set up thirteen pilot projects across Canada to undertake community-based, economic development and job creation. I think Mr. Lonsdale, is very aware of this program because one of these projects, is in his constituency.

This project is developing, on a community base, with local entrepreneurs, local government officials, provincial people and community agencies, the establishment of a community development corporation, through federal funding. It will then have the ability to recruit and develop new business enterprises of a small scale, because that is really where oftentimes the job creation takes place. We will provide equity financing so they can undertake loans and move into new activity and, therefore, create a base of locally inspired, managed and controlled economic activity. So, I am just using these by way of example, Mr. Chairman, to indicate that not only do we understand that, but are very seriously moving towards that particular concept of a community developing corporation.

**The Chairman:** Your time is up on this round, Mr. Orlikow.

Before I give the floor to Mr. Hawkes, I do not know how serious you were in your comments, Mr. Minister, but as chairman, I think I must tell you that our travels throughout Canada were certainly no picnic. In your own city of Win-

## [Translation]

intensifié la décentralisation dans nos programmes. Il y a quatre ou cinq ans au moment où j'exerçais d'autres fonctions, nous avons créé avec des autochtones un projet de groupe au centre-ville à Winnipeg. On enseignait aux stagiaires à réparer des maisons, c'était un projet de travail. Je crois que l'honorable député connaît ce projet. De 200 à 300 autochtones de la région principale y participent annuellement et y apprennent les techniques que je viens de mentionner. Le programme est financé par le gouvernement fédéral et il marche très bien, peu de participants le quittent.

Nous avons aussi le projet Epoch à Montréal. Nous collaborons avec un certain nombre de grandes sociétés privées en vue de combiner l'expérience de travail et la formation en cours d'emploi. Ce programme s'adresse aux jeunes qui n'ont aucune compétence ou qui sont défavorisés. Les banques et certaines grandes industries de Montréal y participent. Il y a environ deux mois je me suis rendu dans les classes et j'ai adressé la parole aux stagiaires. Là encore, nous finançons environ à 60 p. 100. Ce programme a eu lui aussi beaucoup de succès auprès de ces jeunes qui souvent traînaient dans la rue, désœuvrés. Dans bien des cas ils ont maintenant accès à des emplois offerts par les entreprises. C'est donc un programme conjoint des secteurs public et privé.

Nous participons aussi aux activités de l'école Blue Quills en Alberta. C'est un centre de formation créé par les autochtones dans le Nord de l'Alberta. Par le biais de nos programmes de formation, nous finançons une école ou un centre de formation possédé et exploité à la base par les autochtones.

Enfin, je voudrais parler de l'expérience ADEL commencée cette année. Nous avons établi treize projets pilote un peu partout au Canada en vue de favoriser au niveau local le développement économique et la création d'emplois. Je crois que M. Lonsdale est au courant parce que l'un des projets se trouve dans sa circonscription.

On travaille au niveau de la communauté avec des entrepreneurs et des fonctionnaires locaux, des représentants provinciaux et des organismes communautaires à la création d'une société communautaire de développement. Le programme est financé par le gouvernement fédéral. On sera ensuite en mesure de mettre sur pied de nouvelles petites entreprises parce que bien souvent, c'est à ce niveau qu'intervient la création d'emplois. Nous leur assurerons le financement pour leur permettre de faire des emprunts, de passer à d'autres activités et de créer une base économique inspirée et administrée par le milieu. Ce n'est qu'un exemple, monsieur le président, qui montre non seulement que nous comprenons cela mais que nous sommes engagés déjà dans la voie du développement communautaire.

**Le président:** Votre temps de parole est écoulé, monsieur Orlikow.

Avant de céder la parole à M. Hawkes, je dois vous dire, monsieur le Ministre que nos déplacements au Canada ont comporté certains désagréments. A Winnipeg, nous avons siégé de 9 h 30 du matin à 22 h 30. Nous avons entendu

## [Texte]

nipeg, we sat from 9:30 in the morning to 10:30 at night hearing approximately 20 groups with one half hour for lunch and about forty-five minutes for supper, and that was repeated in many, many places. It was a tough, tough operation. But Canadians were quite happy to see us there at the grass roots level to have an opportunity to tell us what they thought about manpower policies.

**Mr. Axworthy:** Mr. Chairman, I meant no offence. I was just sometimes trying to exchange the opportunity that you have had—a somewhat broader travel experience than I have had as a minister. I do want to say though, I very much appreciate what this committee has done in generating interest across the country in this field. I have been to some locations after this committee has been there and the degree of interest, consciousness and awareness of these issues has remarkably improved, and I think even to this point your committee has certainly been a success; that far more Canadians are now interested in this topic which is very critical to them.

**The Chairman:** Thank you.

Mr. Hawkes.

**Mr. Hawkes:** Than you, Mr. Chairman. I would like to concur with the minister. I think that regardless of the report the increased public awareness has made some of those long hours worthwhile. I think it is important that I say to the minister that we have had over 500 witnesses and a remarkable degree of co-operation among the members in what I take to be a true inquiry. Our hearings tend to be somewhat different than standing committees in the sense of lack of partisanship, and I hope we can carry forward that way this morning.

• 0950

Because the chairman introduced the Alberta situation, I think I should make a comment about it and other committee members can correct me if my interpretation is wrong. But I think in a high demand area like Alberta, there is probably a better sense of positive about both the provincial civil servants and the federal civil servants in manpower. This is related to their sincere desire to serve. At the official level there was some negative comment but there was also a fair amount of positive comment that problems are real and that people have a real sense of trying to work together. The degree of co-operation between civil servants and business people is perhaps higher here than in most other places. Those sentiments were also expressed during our meetings with B.C. people.

There are particular problems in places like Fort McMurray, where we were some 10 days ago. It is a particular problem for CMC in that you transfer a staff person in, you have a basic national policy of similar or the same salary for the same job and private employers recruit people away from the CMC about as fast as you put them in there. So, you are providing some staff for the demand itself.

There is, however, and the chairman brought this up, a great deal of feeling about the fact that you had not met with the

## [Traduction]

environ 20 groupes et nous n'avons pris qu'une demi-heure pour le déjeuner et environ 45 minutes pour le dîner. Cela s'est répété ailleurs. Nous avons trouvé cela difficile. Mais les Canadiens étaient contents de nous voir chez eux et d'avoir l'occasion de nous donner leur opinion au sujet des politiques en matière de main-d'œuvre.

**M. Axworthy:** Monsieur le président, je ne voulais pas vous offenser. Je voulais tout simplement signaler que vous avez plus d'occasions de vous déplacer que moi quand j'étais ministre. J'apprécie beaucoup tout ce que le comité a fait pour stimuler l'intérêt des gens pour les questions d'emploi. J'ai pu me rendre dans certaines localités où le comité avait siégé et j'ai remarqué qu'on y manifestait un intérêt beaucoup plus vif pour les problèmes et qu'on en était beaucoup plus conscients. Je pense donc que les séances ont donné d'excellents résultats; qu'un nombre beaucoup plus grand de Canadiens s'intéressent maintenant à ces questions qui ont beaucoup d'importance pour eux.

**Le président:** Merci.

Monsieur Hawkes.

**M. Hawkes:** Je vous remercie, monsieur le président. J'appuie les propos du ministre. Malgré le rapport, la prise de conscience accrue au sein du public montre bien que ces longues heures en ont valu la peine. Il importe de mentionner au ministre que nous avons entendu plus de 500 témoins et que les membres ont tous collaboré à ce que je considère comme un véritable sondage. Nos audiences diffèrent un peu de celles des comités permanents parce que la politique du parti n'est pas en cause et j'espère que nous pourrions poursuivre dans ce sens ce matin.

Le président ayant parlé de l'Alberta, je dois faire un commentaire à ce propos et les autres membres pourront me corriger si je fais erreur. Dans une région où la demande est forte, comme c'est le cas en Alberta, on a probablement une attitude plus favorable à l'égard des fonctionnaires tant provinciaux que fédéraux qui s'occupent des services de main-d'œuvre. Ils sont en effet animés d'un profond désir de servir. Officiellement, certains propos ont été défavorables mais on a aussi affirmé dans un sens plus favorable que les problèmes étaient réels et que les gens souhaitaient vraiment travailler ensemble. La collaboration entre les fonctionnaires et les hommes d'affaires est probablement plus accentuée ici qu'ailleurs. On a aussi exprimé des sentiments semblables en Colombie-Britannique.

Il existe certains problèmes à Fort McMurray notamment où nous avons siégé il y a dix jours. La CCM a des difficultés au moment de la mutation d'un employé, la politique voulant qu'on verse un salaire égal pour un travail égal. Les employeurs privés les recrutent dès leur arrivée. On assure donc le personnel en fonction de la demande.

On a cependant déploré, comme l'a dit le président, le fait que vous n'ayez pas rencontré le ministre de la main-d'œuvre



*[Text]*

minister of manpower in the province of Alberta since April 2, 1980, and that in a high demand area, there is perhaps a need for special policies and a need for ministerial consultation around those policies. If I were to sum up the Alberta and British Columbia experience, it might run something like the following: that national policy in the manpower field—not always but quite often—is designed to improve a low demand labour market, and the provincial government is responsible for manpower policy in a high demand area. I think as we look into the future, we can see some clarity of that for Saskatchewan, Alberta and Manitoba—a policy designed for the average situation in the country will be on the low demand side. There is some feeling out there that there needs to be a unique policy for the high demand situations and that that could be facilitated through more regular ministerial policy-type consultation.

The Minister mentioned affirmative action and that is something of importance to us. He has mentioned the four major agreements with four industrial sectors and I think those are of some interest to us.

I have the agreements from the shipbuilding, mining and coal mining industries. There is an affirmative action clause in the shipbuilding and the mining agreements but there is no affirmative action clause in the coal mining agreement and I do not have the aerospace manufacturing one. Is there something unique about the industry? Is there some discriminant here that we should be aware of, that would lead to affirmative action principles for two of those sectors and not for the third?

**Mr. Axworthy:** Mr. Chairman, first just by way of clarification because some members, as you have indicated, were not at the committee last night. As far as the ruling to communicate with provincial ministers in Alberta is concerned, I certainly have no hesitation. My only problem was that on two previous occasions when we had arranged for meetings... I was unable to make one because of parliamentary requirements—I think I had to be back for a vote, and unable to attend the other meeting because I took ill on my way out west. I was hopping around Indian reserves in a light plane which did not apparently agree with my ears and therefore had to cancel the meeting. But we certainly intend in the future to have one-on-one discussions with provincial ministers and we hope some time this summer to have a roundtable discussion with them and then to follow through with more formal proceedings in the fall. I certainly agree with the sentiments expressed in this committee that we have to work together in these areas. We cannot work in independence or isolation because, first, the problem is too great and, second, there is more than enough for all of us to do to try and find some new answers to this topic.

• 0955

As far as the agreements are concerned, we have been quite insistent in all negotiations with industrial associations that we introduce very clear commitments to affirmative action principles. In some of the cases, there has been some objection more

*[Translation]*

de l'Alberta depuis le 2 avril 1980, cela dans une région où la demande est forte, où il faut probablement des politiques spéciales et de la consultation ministérielle pour encadrer ces politiques. Je résumerais l'expérience de l'Alberta et de la Colombie-Britannique de la façon suivante: la politique nationale en matière de main-d'œuvre—pas toujours, mais souvent—est conçue de façon à améliorer un marché du travail à demande faible et le gouvernement provincial s'occupe de la politique dans les régions à forte demande. En nous tournant vers l'avenir, il est facile de prévoir ce que cela représentera pour la Saskatchewan, l'Alberta et le Manitoba—c'est-à-dire une politique conçue pour la situation moyenne au pays qui conviendra aux régions à faible demande. On estime là-bas qu'il faudrait une politiques particulière pour les régions à forte demande et que les choses pourraient être facilitées grâce à des consultations ministérielles plus fréquentes.

Le ministre a parlé de promotion sociale et c'est important pour nous. Il a parlé des quatre principaux accords avec quatre secteurs industriels qui nous intéressent dans une certaine mesure.

J'ai les accords concernant les industries de construction de navires, l'exploitation minière et le charbon. Il y a un article concernant la promotion sociale dans les accords sur la construction de navires et l'exploitation minière mais pas dans l'accord sur l'exploitation minière du charbon. Je n'ai pas l'accord sur l'industrie aérospatiale. Cette industrie a-t-elle quelque chose de spécial? Y a-t-il ici un élément discriminatoire qu'il faudrait connaître qui fait que deux secteurs se préoccupent de promotion sociale alors que deux autres ne le font pas?

**M. Axworthy:** Monsieur le président, j'apporte quelques précisions, parce que comme vous l'avez dit, certains membres n'assistaient pas à la réunion d'hier soir. Pour ce qui est de la décision de communiquer avec les ministres provinciaux en Alberta, je n'ai certes aucune réticence. A deux reprises, nous avons organisé des rencontres, mais j'ai été incapable, dans un des cas, de me rendre à cause d'exigences d'ordre parlementaire, je pense que j'avais dû revenir à cause d'un vote et je n'ai pas pu assister à l'autre réunion parce que j'ai été malade en me rendant dans l'ouest. Je parcourais les réserves indiennes dans un appareil léger, ce qui, semble-t-il, a été à l'origine d'un mal d'oreilles et j'ai dû annuler la rencontre. Mais nous comptons rencontrer bientôt les ministres provinciaux et participer cet été à une table ronde avec eux puis poursuivre les travaux avec des délibérations officielles à l'automne. Je suis certes d'accord avec les sentiments exprimés au comité: nous devons collaborer sérieusement dans ces domaines. Nous ne devons pas nous isoler, travailler seuls, d'abord parce que le problème est trop grave et ensuite il y a assez de travail pour nous tenir tous occupés si nous souhaitons vraiment trouver une solution.

Au chapitre des accords, nous avons insisté auprès de toutes les associations industrielles sur des engagements précis à l'égard des principes de promotion sociale. Dans certains cas, on a soulevé des objections, mais elles concernaient surtout la

[Texte]

on the wording than on anything else. Perhaps I should explain to Mr. Hawkes that the term "affirmative action" has taken on a certain connotation in this country. This is due primarily to the assessment made of the American experience in the "bad old days" when there was a lot of bashing of private business by federal regulatory officers in the U.S. government, and the setting of quotas and things like that. It just simply got a bad name. It does not recognize that, over the years, a far more effective and useful model of affirmative action has evolved. It has been designed now more as a management system to identify within industrial organizations and, for that matter, service organizations like government, where areas of discriminatory problems exist. So often it is easier to enunciate or put the principle by somewhat changing the wording. I have indicated that, in an effort to try to overcome some of that mythology, we are talking about the use of progressive employment practices in Canada, as opposed to affirmative action. This really indicates that we want both the public and private sectors to begin to eliminate barriers of discrimination, and work towards it. So I can assure Mr. Hawkes that in those agreements that we are signing with industrial associations, we make very clear our purpose and our intent. They understand that. Sometimes we just change the wording in order to cope with that sense of apprehension that the term "affirmative action" may strike in the hearts of some people in the private sector, but that in no way diminishes the end result—that being their very clear commitment to work with us to provide much broader and wider access for women in the workforce, as well as for minority groups in the work force. So I think that is why we see these agreements as something of a breakthrough; certainly we are receiving very clear commitments now from the private sector to move in these areas.

**Mr. Hawkes:** Are you saying that some instances such as in the specific case of coal mining, the industrial sector did not want the term in the agreement, so the words are not there although they were part of the discussion?

**Mr. Axworthy:** Well no, they would also have to be part of the agreement, Mr. Hawkes. If you read the agreement, you will see there are very clear commitments to equal opportunity arrangements to be made.

**Mr. Hawkes:** I have a copy of the coal mining one, and I do not see it.

**Mr. Axworthy:** Well, Mr. Chairman, I cannot respond to that, because I do not have the copy here. However, I would be glad to find it and point it out to Mr. Hawkes in this area.

I should say, by the way, en passant, that the coal-mining industry itself has been one of the industrial leaders in affirmative action programs. Some of the mines out west, Cyprus Anvil for one example, have been taking the lead in the employment of women in the mining workforce. Really they are pioneers in developing new methods and techniques for bringing women into non-traditional work.

**The Chairman:** I can confirm that.

**Mr. Axworthy:** So there is no apprehension at all on their part; in fact, they are very enthusiastic about it. I must confess that at times I use the coal industry as an example when I try

[Traduction]

formule utilisée. Je devrais peut-être expliquer à M. Hawkes que l'expression «promotion sociale» a une connotation bien particulière au Canada. Elle est due surtout à l'évaluation de l'expérience américaine à l'époque peu heureuse où les agents fédéraux étaient très sévères à l'égard des entreprises privées, qu'ils imposaient des contingents et des choses du genre. Ces programmes ont donc acquis une réputation peu enviable. Mais depuis, ils ont évolué et sont devenus beaucoup plus efficaces. Maintenant, les programmes sont davantage des systèmes de gestion au sein d'organismes industriels et de services gouvernementaux où il existe des problèmes de discrimination. Il est parfois plus facile de modifier la formule. J'ai dit qu'afin d'essayer d'en finir avec les mythes, nous parlons de pratiques progressistes au Canada au lieu de parler de promotion sociale. Il est alors évident que nous voulons supprimer la discrimination tant dans le secteur public que privé. Je puis assurer à M. Hawkes que dans ces accords avec les industries, nous ne laissons aucun doute quant à nos intentions. Elles le comprennent. Parfois, nous modifions la formule pour supprimer les appréhensions auxquelles peuvent donner lieu les mots promotion sociale chez certains éléments du secteur privé. Mais le résultat définitif reste le même et ils s'engagent à collaborer avec nous pour que les femmes et les groupes minoritaires aient plus facilement accès aux emplois. C'est pourquoi nous considérons ces accords comme une victoire; le secteur privé est maintenant disposé à travailler dans ce sens.

**M. Hawkes:** Dites-vous que dans certains cas, comme celui des mines de charbon, l'industrie ne voulait pas que ces mots soient utilisés dans l'accord même si on avait discuté de la question?

**M. Axworthy:** Enfin, non, ils devraient figurer dans l'accord, monsieur Hawkes. En le relisant, vous constaterez qu'on s'est engagé à offrir les mêmes possibilités à tout le monde.

**M. Hawkes:** J'ai une copie de l'accord avec la mine de charbon mais je ne vois pas ces mots.

**M. Axworthy:** Monsieur le président, je ne peux pas répondre parce que je n'ai pas la copie sous les yeux mais quand je l'aurai, je pourrai montrer ce passage à M. Hawkes.

Je dois dire en passant que l'industrie minière du charbon est à l'avant-garde dans le domaine de la promotion sociale. Certaines mines de l'ouest comme Cyprus Anvil ont été parmi les premières à embaucher des femmes. Cette mine a été l'une des premières à mettre au point des techniques et méthodes pour donner aux femmes l'accès à des emplois qu'elles n'avaient jamais occupé auparavant.

**Le président:** Je puis confirmer cela.

**M. Axworthy:** Il n'y a donc pas d'appréhension de leur part. En fait ils sont très enthousiastes. Je dois dire que je cite l'industrie du charbon en exemple quand j'essaie d'exposer le problème à d'autres groupes industriels.



[Text]

to sermonize with other industrial groups and say, Look what the coal people are doing.

**Mr. Hawkes:** Perhaps I could give the coal mining agreement to one of your officials and they can locate the part that I cannot find.

**Mr. Axworthy:** Yes.

**Mr. Hawkes:** Last night you described "affirmative action" as Canadian affirmative action versus U.S., and the clause which is repeated several times in the agreements where I find it is to increase the representation of minorities and women at all levels of the work force through affirmative action. I guess I can see very clearly that that clause repeated through an agreement would increase awareness throughout whatever industrial sector that it is signed with. But I do not find any further clauses that compel compliance, or would establish a benchmark for achievement of the principle. I guess I would like to understand what is meant by the term "Canadian affirmative action." Is it a public awareness? Is there some conviction that the demand side in the marketplace in the decade ahead will work in a positive way to recruit more women and native people into the workforce because of the demand, and that by simply asserting the principle you create public awareness and the consequences will be positive? Is that what we are talking about?

• 1000

**Mr. Axworthy:** Mr. Chairman, before I answer that particular comment by Mr. Hawkes, he has been good enough to pass on to us the draft copy of this, and I would like to point out that in Section 3. (4) it reads:

Affirmative action special measures will be actively promoted among participating member companies wherever possible.

So, I think there is a very clear commitment. Then, in Section 5. (8), and this is part of the agreement that the CEIC has signed, we say:

We are prepared to provide advice and assistance to member companies which desire to adopt affirmative special measures within the context of their respective manpower planning activities.

So I think, in this agreement, there is a very clear commitment on their part. I have underlined this in yellow, for Mr. Hawkes' observation.

**Mr. Hawkes:** Okay, thank you very much. It is a different place than it was.

**Mr. Axworthy:** It could be. They are not necessarily synonymous throughout the agreements.

On the question that Mr. Hawkes raised, the American experience, which is probably the longest in the affirmative action area, acquired somewhat of a tarnished reputation in the early years partly because it was very juridical in its approach and used very much litigation as the instrument to bring about change—taking companies to court, in other words—it was a very strong and sort of hard area. It was also

[Translation]

**M. Hawkes:** Je devrais peut-être donner l'accord sur le charbon à un de vos fonctionnaires qui pourrait me trouver ce passage.

**M. Axworthy:** Oui.

**M. Hawkes:** Hier soir vous avez parlé de la promotion sociale au Canada par opposition à la promotion sociale aux États-Unis et dans les accords je vois qu'on insiste toujours sur le fait qu'il faut augmenter le nombre de membres de groupes minoritaires et de femmes dans tous les secteurs de la population active grâce à la promotion sociale. Il semble évident que cet article intégré à un accord ferait davantage prendre conscience du problème dans les industries avec lesquelles on concluerait ledit accord. Je ne trouve cependant pas d'autres articles imposant la conformité ou établissant une cote de mise en application du principe. J'aimerais comprendre de quoi il s'agit quand on parle de «programme canadien de promotion sociale». S'agit-il d'une prise de conscience chez le public? Est-on persuadé que les employeurs feront au cours de la décennie à venir des efforts afin de recruter un plus grand nombre de femmes et d'autochtones et que le simple fait d'affirmer le principe fait prendre conscience au public du problème et que ces conséquences sont favorables aux intérêts? Est-ce de cela qu'il s'agit?

**M. Axworthy:** Monsieur le président, avant de répondre au commentaire de M. Hawkes, je voudrais lire un passage de l'article 3. (4) dont il nous a distribué le texte préliminaire:

On fera connaître autant que possible aux sociétés participantes les mesures de promotion sociale et autres mesures spéciales chaque fois que l'occasion de le faire se présentera.

C'est un engagement qui à mon avis ne laisse aucun doute. Puis, à l'article 5. (8) qui fait partie de l'entente signée par le CCEI on dit:

nous sommes disposés à assurer des conseils et de l'aide aux sociétés membres qui souhaitent adopter des mesures de promotion spéciale dans le cadre de leur activité de planification de la main-d'œuvre.

Je pense donc qu'ils ont pris un engagement à cet égard. Je l'ai souligné en jaune à l'intention de M. Hawkes.

**M. Hawkes:** Je vous remercie. On a déplacé ce passage.

**M. Axworthy:** Cela se peut. Les mots ne sont pas toujours les mêmes dans l'entente.

Pour faire suite à la question de M. Hawkes, l'expérience américaine, probablement la plus longue dans le domaine de la promotion sociale, avait acquis une réputation peu heureuse les premiers temps parce que les méthodes très juridiques et qu'on avait recours à des procès comme instrument de changement. On faisait comparaître les sociétés devant les tribunaux, autrement dit, les mesures étaient excessivement rigoureuses. Elles

## [Texte]

highly fragmented, in terms of having a wide variety of agencies working in the areas, so that sometimes there were competing and conflicting attitudes and efforts by different federal officials, all aiming at the same thing, so that companies found themselves being hemmed in, or hammered, by a wide variety of officials aiming at the same problem.

We have been able to benefit from that experience, as the Americans themselves have had to do, to refine and modify the program. The one we have been working on with our officials through the voluntary program, and which we have been doing a lot of thinking about in the past years during which we have been examining this area, is intended to establish a very clear organizational model, which first attempts to identify the relative ratios of workers in different occupational categories, let us say, in a company, compared with the level of women or other target groups available in the workforce generally with in that area.

So, first what you have to do is identify what the actual numbers are, get the statistical base. Once that statistical base is in place, the next step is to identify where there are disparities. To give you an example, if a particular corporation has 100 chartered accountants on its staff in one of its divisions and only 5 per cent of those are women, and within the workforce that is available to them 20 per cent of the chartered accountants are women, then you obviously know that there is a problem in some part of their employment practices.

Once those disparities are identified, the next step is then to identify where the actual blockage occurs. Is it in recruitment? Is it promotion? Is it hiring? Is it the upgrading? Is it the training? Is it the pay scale? There could be a variety of measures that provide for that kind of liability in achieving a more equal opportunity in the workforce. Once those are identified, you begin to reconstruct the changes, to make the alterations.

So that you begin to set those kinds of targets within the basis of a statistical identification and a structural one, because we are finding that perhaps the most prevalent form of discrimination is a systemic one, one that not caused by personnel managers who may have biases, but simply by something that has evolved, over the generations and the years, to become part of the employment system of that company. We are now a full year into our own affirmative action program in the federal service, and I think it has followed very much that clear-cut pattern, resulting in our ability now to start identifying where there are problems in the public service arrangements in the different departments and Crown corporations involved. So we would hope to be able—I believe, Mr. Love—to have a strategy by this fall on the kind of changes required.

**Mr. Hawkes:** There is no carrot and no stick; it is basically problem examination, lay it out with clarity...

## [Traduction]

étaient aussi fragmentées puisque de nombreux organismes œuvraient dans le même domaine, qu'il y avait parfois des conflits au niveau des attitudes et des efforts des agents fédéraux qui visaient tous le même objectif si bien que les sociétés se sont vu attaquer par une grande variété de fonctionnaires qui s'en prenaient tous au même problème.

Nous avons pu profiter de cette expérience tout comme les Américains d'ailleurs et nous avons raffiné et remanié le programme. Celui que nous avons remanié avec nos fonctionnaires par le biais du programme volontaire et qui nous a poussés une sérieuse réflexion au cours des dernières années a pour but d'établir un modèle précis d'organisation dont le premier but est de reconnaître les coefficients relatifs de travailleurs dans diverses catégories d'emploi, dans une société donnée comparativement au nombre de femmes ou d'autres groupes choisis généralement disponibles dans la région.

Il faut donc obtenir les chiffres, la base statistique. Cela fait-il relever les disparités. Par exemple, si une société compte 100 comptables agréés dans l'une de ses divisions et que seulement 5 p. 100 du nombre sont des femmes et que parmi la population active disponible 20 p. 100 des comptables sont des femmes, il devient évident que leurs techniques d'emploi comportent des lacunes quelque part.

Une fois les disparités cernées, il faut établir où survient le blocage. Est-ce au niveau du recrutement, des promotions, de l'embauche, du recyclage, de la formation, de l'échelle des salaires? Diverses mesures pourraient permettre d'offrir des possibilités plus égales à la population active. Ensuite, il faut passer aux changements, aux modifications.

Une fois les objectifs fixés dans le cadre d'un système statistique et structuré, car nous avons constaté que la discrimination est le plus souvent systématique, c'est-à-dire qu'elle n'est pas due au fait que les agents de personnel ont des préjugés mais plutôt à l'évolution d'une situation au fil des générations et des années qui fait que certaines méthodes deviennent une partie intégrante du système d'embauche d'une société. Il y a une bonne année que notre programme d'action positive est en cours dans la Fonction publique fédérale, et il me semble qu'il a suivi une évolution nettement définie. Cela permet donc maintenant de commencer à déterminer quels sont les points qui soulèvent des problèmes dans les mesures prises dans les divers ministères et sociétés de la Couronne concernés. Nous espérons donc bien, M. Love, être en mesure d'établir d'ici l'automne, une stratégie de mise en œuvre des changements requis.

**M. Hawkes:** Il n'y a pas plus de carotte que de bâton; cela se ramène essentiellement à examiner les problèmes et à les présenter clairement.



## [Text]

**Mr. Axworthy:** Probably, although I think carrots and sticks may be required. The carrots are obviously—as we now do—to provide companies with staff resources to help them develop the affirmative action program in their companies—fairly highly skilled and very delicate kind of operation is required—and generally to provide for an improvement in their manpower to their human-resource planning systems.

The stick may be eventually that one has to look at what form of discipline one has to put on certain areas to make it come about. I have met with a number of private business associations over the past several months, had good discussions with them, fair exchanges. I have been surprised in some cases that many private business—sector people say we should be going very far very fast. Others are a little more apprehensive about it. But what they do say is that no private business itself will necessarily take the lead, because there are costs associated with it. As you well know, Mr. Hawkes, from your own experience, a private business firm is not necessarily going to add additional costs to it when it is compared to a dozen. So they tend to want some sort of universal program, or a program that is equally required of all businesses in that sector.

So one of the things we are examining, and I hope we will have a good discussion about it over the next several months, as we move towards new labour market policies, is how do we introduce progressive employment practices which will be able to bring about compliance in the private sector. We will be putting in our report a series of proposals in that respect.

**Mr. Hawkes:** A quote I wrote down out of your statement today is on structural changes in the system. It refers to the training system; and Mr. Orlikow was into that in part. But there is a very clear-cut sense, I think, in what you said to us in the last couple of days, both in standing committee and here, that the department intends to shift its resources in training. There are two areas I think are on the table in some clear-up ways, and one is the intention to cut back on basic skill training as a way of getting some funds to shift to some other place. There is a great deal of discussion about the federal involvement in university education, and some fairly clear-cut sense that it will be reduced.

In our investigations we found, I think, a couple of interesting phenomena. The university system is failing to produce the required number of people in a number of areas of endeavour: engineering, computer science, and things of that kind are one of them. The other thing I think the travel did for all members of this committee is give us the following kind of mind-set. As you move from south to north in Canada, regardless of province, you begin to encounter the fact that historically the provision of public school education to all Canadians was not very uniform. It tended to be better in the southern part of this country and it got progressively less available as you move north. A great deal of the labour market demand we have encountered and we can look forward to in 80s will be occur-

## [Translation]

**M. Axworthy:** Probablement, encore qu'on puisse avoir besoin du bâton et de la carotte. La carotte, comme c'est le cas actuellement, c'est manifestement fournir du personnel aux entreprises afin de les aider à créer chez elles des programmes d'action positive—opération assez complexe et fort délicate—et d'une façon générale, à leur permettre d'améliorer la planification de leur main-d'œuvre ou de leurs ressources humaines.

Quant au bâton, on s'en sert peut-être lorsque l'on est finalement amené à étudier le type de mesures disciplinaires que l'on doit prendre dans certains secteurs pour obtenir des résultats. Au cours de ces derniers mois, j'ai rencontré un certain nombre d'association d'entreprises privées et j'ai procédé à d'excellents échanges de vues avec elles. J'ai été surpris dans certains cas d'entendre beaucoup de gens du secteur des affaires déclarer qu'il fallait que nous agissions très, très vite. D'autres, au contraire, manifestent un peu plus d'apprehension. Mais ils s'entendent tous pour dire qu'aucune entreprise privée ne prendra nécessairement les choses en main, car cela entraîne des frais. Comme vous le savez d'expérience, M. Hawkes, une société privée ne va pas nécessairement y ajouter des coûts supplémentaires quand on les compare à une douzaine d'autres. Ces sociétés ont donc tendance à vouloir une sorte de programme universel ou un programme qui serait également exigé de toutes les entreprises d'un même secteur.

Une des questions que nous étudions—et j'espère qu'elle soulèvera de fructueuses discussions au cours des prochains mois qui nous verront nous diriger vers de nouvelles politiques touchant au marché du travail, est de savoir comment introduire des pratiques progressistes en matière d'emploi qui amèneront le secteur privé à bien vouloir jouer le jeu. Nous avons l'intention de proposer à cet égard un certain nombre de mesures dans notre rapport.

**M. Hawkes:** J'ai noté une des remarques que vous avez faites aujourd'hui sur les changements dans la structure même du système. Elle a trait au système de formation et M. Orlikow en a un peu parlé, lui aussi. Mais il apparaît clairement, d'après ce que vous nous avez dit ces deux derniers jours, aux réunions du comité permanent et ici même, que le ministère a l'intention de reporter ses ressources sur la formation. Il y a deux choses qui sautent aux yeux: la première est l'intention de réduire la formation de base afin de pouvoir reventiler les fonds au profit d'autres secteurs. On discute beaucoup de l'aide financière du gouvernement à l'enseignement universitaire, et on a l'impression assez nette qu'elle va être réduite.

Au cours de nos enquêtes, nous avons découvert un ou deux phénomènes qui me paraissent intéressants. Le système universitaire ne réussit pas à former suffisamment de gens dans certaines disciplines: le génie, l'informatique, etc., en particulier. Il y a un autre effet que nos voyages ont eu, je crois, sur tous les membres de ce Comité. Ils nous ont donné le genre d'attitude mentale qui fait que lorsque l'on parcourt le Canada du sud au nord, en quelque province que ce soit, on commence à s'apercevoir qu'historiquement, il n'y avait pas grande uniformité d'accès à l'enseignement public pour tous les Canadiens. La situation avait tendance à être meilleure dans le sud du pays, et les possibilités se restreignaient de plus en plus à mesure que l'on montait vers le nord. Une bonne partie de la

[Texte]

ring in the north, broadly defined; the more northerly parts of provinces as well as the federal territories. I guess the question that I have is along the following lines. We have identified a need for basic education in the north and we have identified the need for some kind of increased funding for universities in at least certain disciplines. Now, if you are going to follow through with your intentions, then I think that will affect some of our recommendations. It would also be helpful if you could identify for us, with some clarity, and other shifts, because in our report as we look at training, for instance, if the status quo is likely to prevail then we can deal with the need to add on or subtract from the status quo, but if the status quo has changed and we have no knowledge of it, then our report to some extent will be outdated before we write it.

• 1010

**The Chairman:** Mr. Minister.

**Mr. Axworthy:** I think, Mr. Chairman, Mr. Hawkes' observations are accurate as well as very insightful. There is that paradox, if you like: in many cases where the work demand would be strongest is where the supply of labour is the weakest in terms of its ability to acquire those skills, and I think that is really one of the dilemmas that we have to tackle.

Partly, the answer that we see, and it is through the kind of program that would enable workers who have been chronically unemployed or have low skills to get their training on the job and then have upgrading as part of it. It is quite true that many of our institutions are not geared to maintain that kind of co-operative educational program and that is one area where we think there is some real opportunity to develop a new approach for co-op education. The federal government previously had supplied certain funds to the universities and others for helping with the administrative costs. We are now coming back into that field. It was cancelled a year or so ago.

**The Chairman:** I was going to ask you about that on the next round.

**Mr. Axworthy:** You see, we were thinking along the same line. We are coming back into co-op education in a way and I think I, personally, feel very strongly that that is one of the ways we can get far better utilization from our universities and educational institutions—through that co-op method.

Insofar as the low-skilled problem is concerned, maybe we should refine a little more specifically the shift that we talked about. We have been shifting in part from basic skills training but there has been a shift within the program itself so that we tend to be concentrating more of our resources on the upgrading of grades 6 to 8 group and the grades 9 to 12 group. The grades 6 to 8 group can be channelled into vocational training,

[Traduction]

demande sur le marché du travail que nous avons rencontrée, c'est dans le nord, au sens large du terme, qu'elle se produira et nous comptons bien la retrouver dans les années 1980, et cela dans les régions les plus septentrionales de nos provinces aussi bien que dans les territoires fédéraux. Ma question est la suivante. Nous avons constaté qu'il existait un besoin dans le Nord, en ce qui concernait l'enseignement de base, et qu'il serait nécessaire d'augmenter, sous une forme quelconque, l'aide financière aux universités, du moins dans certaines disciplines. Maintenant, si vous donnez suite à vos intentions, cela devrait avoir un effet sur certaines de nos recommandations. Il nous serait également utile que vous identifiez clairement, si vous le pouvez, tout autre changement d'orientation, car lorsque nous traiterons, par exemple, de la formation dans notre mémoire, si c'est le statu quo qui doit prévaloir, nous pourrions discuter du besoin d'augmentations ou de réductions; mais si le statu quo n'existe plus et que nous ne le sachions pas, notre rapport sera dépassé avant même d'avoir été écrit.

**Le président:** M. le ministre.

**M. Axworthy:** Je crois, monsieur le président, que les observations de M. Hawkes sont exactes et très perspicaces. Nous avons affaire à un paradoxe. Dans bien des cas, c'est là où la demande de main-d'œuvre serait la plus forte que l'offre est la plus faible, du moins en ce qui concerne la possibilité pour les travailleurs d'acquérir les compétences nécessaires. C'est là, à mon sens, un des dilemmes auxquels nous avons à faire face.

Comme l'ont indiqué les exemples que j'ai donnés à M. Orlikow, nous pensons que la solution consisterait en partie à créer un programme qui permettrait aux chômeurs chroniques ou aux travailleurs non spécialisés de recevoir une formation en cours d'emploi qui ferait également une place au perfectionnement. Il est tout à fait vrai que bon nombre de nos établissements d'enseignement ne sont pas équipés pour ce genre de programme coopératif, c'est donc justement là un domaine où nous estimons qu'il y a de véritables chances de revoir les méthodes de l'éducation coopérative. Dans le passé, le gouvernement fédéral a accordé des subventions aux universités et autres établissements pour les aider à faire face à leurs frais d'administration, mais cette aide a été supprimée, il y a environ un an. Nous allons maintenant reconsidérer la question.

**Le président:** J'allais justement vous poser la question.

**M. Axworthy:** Vous voyez, nous étions sur la même longueur d'ondes. En un sens, nous revenons à l'éducation coopérative et, en ce qui me concerne, je suis convaincu qu'il s'agit là d'un moyen de tirer bien meilleur parti de nos universités et établissements d'enseignement.

En ce qui concerne le problème des travailleurs non spécialisés, nous devrions peut-être un peu mieux définir le changement d'orientation dont nous avons parlé. Nous nous sommes en partie écartés de la formation de base mais le programme a lui-même évolué, et nous avons maintenant tendance à consacrer plus de ressources au perfectionnement du groupe de la 6<sup>e</sup> à la 8<sup>e</sup> année, et à celui de la 9<sup>e</sup> à la 12<sup>e</sup> année. Le premier peut



*[Text]*

but those in the 9 to 12 group tend to go on the higher education which we think that is really the responsibility of the provinces. So we have been—in places like the Maritimes and in parts of the north—using our basic skills training program to get at the very lowest end of the educational ladder and use the upgrading through our BTSD for that kind of purpose.

My only other thought about it is that we again have to go back to the nature of the financing. One of the frustration that I sometimes feel as a federal minister is that we get into block arrangements with provinces or organizations in which we have very little ability to direct or channel the training programs to target in on those kinds of groups. I think, partly, that will be corrected by the bill. I think Mr. Hawkes you have had a chance to review the bill on AOT which is coming in which gives us a little bit more flexibility to sign training agreements not with just industrial organizations, but also unions or native organizations to establish a training system that is appropriate to their needs. That is obviously an area where we are going to have to work very closely with the provinces. I have had many discussions in the last three or four months with native organizations from northern Alberta, northern Saskatchewan, northern Manitoba to discuss how we could develop a kind of network of training and educational in those regions to enable them to take advantage of the resource developments that are occurring up there, and they have a very strong feeling, as the chairman will well know, that they want to have a high degree of responsibility in the management of those programs—and I think they should. It is a question of do we match up federal, provincial, and native organization into a sort of proper network, and still maintain some degree of accountability. I would dearly hope that if your committee has some insights as to how that could be done, they will let me know about them. I certainly look forward to seeing them because I agree totally with the sentiment I have heard that we have got to do that.

• 1015

**The Chairman:** Mr. Lonsdale.

**Mr. Lonsdale:** Thank you, Mr. Chairman. Upgrading, and extra funding for upgrading, Mr. Minister, was going to be my first question, and you have obviously expressed a point of view that is certainly sympathetic to the need for, and the importance of, more upgrading assistance. This applies particularly to the native communities in the northern parts of the western provinces where some of the major projects are going to be coming on stream. I hope that our report will facilitate some of the answers you are looking for. I do not think the answer to that question is readily available to all of us, because it does involve federal and provincial jurisdictions, educational programs and such, but I am glad to see that you certainly recognize the importance of that factor, and I know Mr. Orlikow was alluding to it to some extent.

The other question I had refers to your remarks earlier about the local response to the kinds of training programs you

*[Translation]*

être aiguillé vers la formation professionnelle, mais les élèves du deuxième tendent à continuer dans l'enseignement supérieur dont la responsabilité nous paraît revenir aux provinces. Dans les Maritimes et dans certaines régions du nord, nous avons donc utilisé notre programme de formation de base pour atteindre ceux qui sont au bas de l'échelle sur le plan de l'instruction et pour assurer leur perfectionnement avec cet objectif en vue.

La seule autre chose, c'est qu'il va nous falloir remettre en cause la nature de l'aide financière. En tant que ministre fédéral, j'éprouve parfois un sentiment de frustration lorsque je vois que nous passons avec des provinces ou des organismes des accords-cadres qui nous donnent très peu de latitude pour diriger ou orienter les programmes de formation au profit de ce genre de groupes. Je pense que le projet de loi y portera partiellement remède. Je crois, M. Hawkes, que vous avez eu l'occasion d'étudier ce projet qui nous donne un peu plus de facilitée pour signer des accords de formation, non seulement avec les organismes industriels, mais également avec les syndicats ou les organismes autochtones, pour l'établissement d'un système de formation répondant à leurs besoins. C'est là un domaine où nous allons manifestement travailler en étroite collaboration avec les provinces. Au cours de ces trois ou quatre derniers mois, j'ai eu de nombreuses discussions avec plusieurs de ces organismes du nord de l'Alberta, de la Saskatchewan et du Manitoba, sur la façon de mettre au point une sorte de réseau d'activités sur le plan éducatif et celui de la formation, afin de leur permettre de profiter de la mise en valeur des ressources entreprise dans ces régions. Mes interlocuteurs tiennent beaucoup, comme le Président le sait bien, à jouer un rôle important dans la gestion de ces programmes, et ils ont raison. Il s'agit de décider si nous voulons appier les organismes fédéraux, provinciaux et autochtones pour former une sorte de réseau digne de ce nom, tout en conservant un certain degré de responsabilité. Je compte bien que si votre Comité a des idées sur la manière d'y parvenir, il m'en fera part. Elles seront les bienvenues, car je suis tout à fait d'accord avec vous pour dire qu'il faut le faire.

**Le président:** M. Lonsdale.

**M. Lonsdale:** Merci, monsieur le Président. Ma première question allait porter sur le perfectionnement et les fonds additionnels qu'il requiert, mais vous vous êtes indiscutablement prononcé en faveur de la nécessité et de l'importance d'une aide plus considérable au perfectionnement. Ceci concerne particulièrement les communautés autochtones du nord des provinces de l'Ouest, où certains des grands projets sont sur le point de démarrer. J'espère que notre rapport vous aidera à trouver réponses à certaines des questions que vous nous posez. Je ne crois pas que nous puissions trouver une solution aisément, car cela implique les juridictions fédérales et provinciales, les programmes éducatifs et divers autres éléments mais je suis heureux de voir que vous reconnaissez sans hésitation l'importance de ce facteur. Je sais aussi que M. Orlikow y faisait dans une certaine mesure allusion.

Mon autre question a trait aux remarques que vous avez faites tout à l'heure sur les réactions locales aux programmes

## [Texte]

sponsored, or the seats you bought in the local community colleges and the local training centres, and Mr. Allmand indicated that perhaps the decisions were being made from Ottawa, and the local groups were not able to have a say about the kinds of courses they wanted to run. You're futed that argument by saying that indeed you have provided a great deal of flexibility, and that local groups can decide as to the kinds of courses they want to take. Now I have found that in some cases that is probably true, that the local people do have an input. I should not say the local people, rather it is certain local groups who have an input into the decision as to what courses will be offered in the community colleges. But as often as not we find vested interests in promulgating or maintaining certain courses because they hire a lot of people; they can provide a job for an individual who can train so many in a certain profession. And I am wondering if we have, on one hand, people complaining that you are making too many decisions in Ottawa and, on the other that local groups have too much vested interest in protecting their own jobs.

Does your department now have or is there somewhere in the system a policy of quick review of courses being offered which suddenly are no longer necessary in a local region? I am talking, say, about carpenters in Kitchener, Ontario. Let us say there is suddenly no need for carpenters any more and, yet, a course has been running for carpenters for the last 5 or 10 years. I am just using that as an example not as fact. Is there any mechanism whereby you from the department which is funding these courses can get in there and say, Look, there is absolutely no need for this kind of thing; we have to be able to cut that back and change the funding to a priority which has been recognized and established?

**Mr. Axworthy:** We do have a standard system that each year our regional offices are supposed to undertake an analysis of course curricula in each of the provinces, and to decide where shifts or changes should take place. As I indicated to the standing committee last night, we have made some shifts already, whereby we have shifted some of our training resources out west where the demand for high skills is increasing. But I think your first comment perhaps may be more appropriate. Once you do that, you do run into some very strong vested interests; vested, not necessarily in a reactionary way but, sometimes, because their jobs are on the line or their own livelihoods are.

That is one reason why I believe that the educational institutions community colleges and others, will have to work much more carefully at their own retraining programs for their own staff to look at the whole question of redundancy. I can perhaps recommend to the committee that they might look at the model which the Ryerson Polytechnic Institute is using. I was down there a few days ago speaking at their convocation and met with their student-funding officers. I found that they have established a good program of redundancy so that, as they shift into higher technology courses, people who teach the social services, for example, where the demand is far less than

## [Traduction]

de formation patronnés par vous, ou aux places que vous avez réservées dans les collèges communautaires et les centres de formation locaux. A ce propos, M. Allmand a déclaré que c'était peut-être à Ottawa même que se prenaient les décisions et que les groupes locaux ne pouvaient pas intervenir dans le choix du genre de cours qu'ils voulaient. Vous avez rejeté cet argument en déclarant que vous leur avez accordé la plus grande latitude et qu'ils pouvaient décider des cours qu'ils voulaient prendre. J'ai effectivement constaté que, dans certains cas, il est probablement vrai que les gens du crû ont leur mot à dire. Je devrais plutôt dire que certains groupes locaux interviennent dans le choix des cours qui seront donnés dans les collèges communautaires. Mais nous constatons bien souvent que des intérêts acquis interviennent dans le choix ou le maintien de certains cours parce qu'ils permettent d'engager beaucoup de gens; ils permettent de recruter quelqu'un qui peut former un certain nombre de personnes dans une profession donnée. Et je me demande si nous n'avons pas, d'un côté, des gens qui viennent se plaindre du fait que vous prenez trop de décisions à Ottawa, et de l'autre, des personnes qui ont trop d'intérêt à protéger leur poste.

Votre ministère a-t-il, quelque part, une politique d'examen rapide des cours qui sont offerts dans une région et qui tout à coup cessent d'y être nécessaires? Je parle, par exemple, des charpentiers à Kitchener, en Ontario. Disons que l'on n'a soudain plus besoin d'eux et que l'on a pourtant un cours de formation qui fonctionne depuis cinq ou dix ans. C'est un simple exemple, il ne s'agit pas de faits. Existe-t-il un mécanisme qui permet au ministère qui le subventionne d'intervenir et de dire, écoutez, il ne sert à rien, il faut que nous puissions transférer les fonds au profit d'un programme prioritaire reconnu et établi?

**M. Axworthy:** Il est de règle chez nous de charger nos bureaux régionaux d'analyser les programmes des cours dans chaque province et de décider des changements à apporter ou des nouvelles orientations à donner. Comme je l'ai déclaré hier soir devant le comité permanent, nous avons déjà pris de nouvelles directions en transférant une partie des ressources réservées à la formation dans l'ouest où la demande en matière de travailleurs très qualifiés est en hausse. Mais votre première observation est peut-être plus appropriée. Une fois que vous faites cela, vous vous heurtez à des intérêts solidement établis, pas nécessairement au sens négatif du terme, mais parfois parce que leurs emplois ou leurs moyens d'existence sont en jeu.

C'est une des raisons pour lesquelles les établissements d'enseignement, les collèges communautaires et autres devront organiser avec beaucoup plus de soin leurs propres programmes de recyclage à l'intention de leur personnel et à examiner de près ce qu'ils peuvent avoir de superflu. Si vous me permettez une suggestion, examinez donc le modèle utilisé par Ryerson. J'y étais il y a quelques jours pour prononcer une allocution à leur assemblée annuelle et je me suis entretenu avec ceux qui s'occupent des subventions pour les étudiants. J'ai appris qu'il ont établi un excellent système qui leur permet, au moment où ils font porter leurs efforts sur les cours techniques



[Text]

it was a few years back, get the opportunity for retraining in a new field. So that is part of the arena in which I think training has to go.

That is not true just for educational institutions. I think private business and even government itself must provide a much stronger commitment to educational upgrading and retraining for its own employees by utilizing far more effectively work-leave programs by allowing, as part of collective bargaining, agreements not just on salaries and pensions but also on getting time off to go back and take new courses to upgrade your own skills or to change your occupation. That is an area where we are not very well advanced in this country at this moment in time.

• 1020

**Mr. Lonsdale:** I think your point is well taken with respect to perhaps having retraining policies within the educational institutions themselves. The other alternative is to hire people with dual- or triple-function ability to be able to train and teach in more than just one area. But something leading from that, Mr. Minister, which I found in our inquiries across the country, is that a lot of these courses being offered, whether or not they become redundant or are protected by vested interests, are protected, and part of that protection also involves the Canada Employment Centre councillors. They get people on the rolls and say, Look, there is a carpentry course over at such and such a college; I will ship you down there for six months or a couple of weeks and that would be a good thing for you because you seem to have an aptitude for carpentry. It does not matter if there are no jobs for carpenters within 100 miles; there is a course down there so they will send them down there.

My concern is that part of the abuse, if you want to call it that, or the misuse, I should say, of those courses is that the CEC councillors encourage this kind of thing also. They do it mainly to get people off their back, to get them off the statistical chart, whatever the component of it is, whether it is unemployment insurance or the fact that somebody is registered who has not found work for six or seven months or in some cases, in a lot of the northern regions of this country, six or seven years. So to what degree is your department looking at trying to discourage Canada Employment Centre councillors from falling into this trap? To what degree are you looking at upgrading the quality of those councillors so that they will be able to recognize that they are using or abusing the systems and that they are going to have to adopt a more concerned and more involved approach to the individual client's needs, find him either a training position or a course or a job that really is going to have some potential and is not just going to get him off the charts or the statistical sheet for a couple of months or whatever?

**Mr. Axworthy:** Well, Mr. Chairman, I think Mr. Lonsdale describes the circumstance better than I could. There is a tendency in a number of regions where the availability of jobs is very low for our councillors to simply use the training

[Translation]

avancées, de donner la possibilité aux gens qui donnent les cours de services sociaux, par exemple, où la demande est beaucoup moindre qu'il y a quelques années, de se recycler dans un nouveau domaine. Voilà la direction que devrait, à mon sens, prendre la formation.

Cela ne vaut pas seulement pour les établissements d'enseignement. J'estime que le secteur privé et même le gouvernement devraient faire une beaucoup plus large place aux cours de perfectionnement et de recyclage pour leurs employés en faisant un usage beaucoup plus efficace des programmes de travail-congés et en acceptant, dans le cadre des conventions collectives, des ententes qui ne portent pas uniquement sur les salaires et les pensions mais également sur la possibilité d'obtenir un congé pour aller suivre de nouveaux cours de perfectionnement ou pour changer de spécialité. C'est un domaine où, pour le moment, notre pays n'est guère avancé.

**M. Lonsdale:** Je crois que vous avez raison de préconiser une politique portant par exemple sur les cours de recyclage au sein des établissements d'enseignement eux-mêmes. L'autre possibilité consisterait à engager des gens capables d'enseigner et de former dans deux ou trois domaines différents. Mais ceci m'amène à vous dire, monsieur le ministre, qu'au cours de nos enquêtes à travers le pays, j'ai constaté qu'un grand nombre des cours qui sont offerts, qu'ils deviennent ou non superflus ou qu'ils soient protégés par des intérêts acquis, sont effectivement protégés, et que cela implique en partie les conseillers du Centre d'emploi Canada. Ils mettent les gens sur leurs listes et disent, tenez, il y a tel et tel collège qui donne un cours de charpenterie; je vais vous y envoyer six mois, ou deux semaines; cela vous sera utile car vous me paraissent avoir des aptitudes pour ce métier. Peu importe qu'il n'y ait aucun emploi de charpentier à 100 milles à la ronde; il y a un cours qui existe, et ils y envoient des gens.

Ce qui m'inquiète c'est que l'abus, ou plutôt le mésusage de ces cours tient en partie au fait que les conseillers des CEC encouragent la chose. Ils le font surtout pour se débarrasser des gens, pour les faire disparaître des statistiques, quelle qu'en soit la nature, qu'il s'agisse d'assurance-chômage ou du fait qu'ils ont sur leurs listes quelqu'un qui n'a pas trouvé de travail depuis six ou sept mois, ou dans certains cas, dans de nombreuses régions du nord de ce pays, depuis six ou sept ans. Pouvez-vous donc me dire dans quelle mesure votre ministère s'efforce de dissuader les conseillers des centres d'emploi du Canada de tomber dans ce piège? Jusqu'à quel point avez-vous l'intention d'améliorer le niveau de qualité de ces conseillers de manière à ce qu'ils soient capables de se rendre compte qu'ils usent ou abusent des systèmes et qu'il va leur falloir considérer avec plus de sérieux et d'attention les besoins du client individuel, et lui trouver un stage de formation, un cours ou un emploi qui ait vraiment du potentiel et qui ne serve pas uniquement à le faire disparaître des tableaux ou des statistiques pendant un mois ou deux?

**M. Axworthy:** Eh bien, monsieur le président, je crois que M. Lonsdale a mieux décrit la situation que je ne pourrais le faire. Dans un certain nombre de régions où les emplois sont très rares, nos conseillers ont tendance à utiliser les program-

## [Texte]

programs as a release mechanism, as an alternative to unemployment insurance or some other form of support. I guess at times you can sympathize with that and hope that some form of training might catch hold. But if they are in job areas where the job is totally irrelevant . . . I used this comment last night and I have come to appreciate it. Mr. Regan, my colleague in Cabinet, has said that in Nova Scotia sometimes we train more barbers than there are heads to cut, and I think that often symbolizes what we tend to do.

Part of the correction of that is obviously to create jobs in those low-employment areas and that means we have to make a much stronger commitment to regional economic development of a local community kind. Certainly, we are trying to give our own councillors a better understanding of the employment picture in their own regions and the kinds of special needs that certain clients have. We have introduced a fairly major training program for our councillors that was begun this fall, I believe. We have set up a training program on different modules, particularly emphasizing training for native people, for women and for special needs groups, and we have been putting our councillors through those retraining programs on a pretty consistent basis. I can ask Gerry, perhaps, if you wanted to hear a little more. Gerry, could you describe that training program in a little more elaborate way?

**Mr. Lonsdale:** Perhaps you could give me a note on it. I have learned since I have come to Ottawa that ministers and their staffs tend to dwell on answers so long that the questioner does not get a second or a third or a fourth chance. I try to avoid that if I possibly can. I apologize for the interruption. It is not that I do not think the information is important, but it can come to me in some other form.

**Mr. Axworthy:** Mr. Chairman, I will ask Mr. Conger perhaps to prepare a note for committee members on the training program for councillors, the way it started and so.

**Mr. Lonsdale:** I believe that is absolutely essential. You have to start doing that. I have one other point on the Canada Employment Centres or Canada Manpower Centres or whatever you want to call them. Their names change so often that I suppose the clients have difficulty understanding what it is all about.

**Mr. Axworthy:** It is so they can be a moving target.

• 1025

**Mr. Lonsdale:** What about the penetration rate? I noticed in some of your figures that you use 60 per cent; I think that is not entirely accurate. Maybe that is 60 per cent of clients use your facilities, but what percentage of employers use the Canada Employment Centres as a means of finding people to fill the job vacancies that they have? Are you satisfied with the penetration rate that you do have, and if you are not satisfied,

## [Traduction]

mes de formation comme voies de garage, comme une alternative à l'assurance-chômage ou à une forme d'aide quelconque. Dans certains cas, il faut un peu les comprendre et espérer qu'un cours de formation ou un autre réussira à accrocher. Mais s'ils se trouvent dans une région où un emploi donné n'a aucune pertinence . . . J'ai déjà fait cette remarque hier soir et elle me plaît. M. Regan, mon collègue au Conseil des ministres, a dit qu'en Nouvelle-Écosse il nous arrive parfois de former plus de coiffeurs qu'il n'y a de têtes à tondre, et je crois que cela symbolise parfaitement ce que nous avons tendance à faire.

Un remède partiel consisterait manifestement à créer des emplois dans ces régions déprimées, ce qui signifie que nous devons nous engager beaucoup plus sur la voie du développement économique régional au niveau des communautés locales. Certes, nous essayons d'amener nos propres conseillers à mieux comprendre la situation de l'emploi dans leur région ainsi que les besoins particuliers de certains de leurs clients. Nous avons institué, à leur profit, un programme de formation assez important qui a démarré l'automne dernier, je crois. Nous avons créé des modules différents, en mettant particulièrement l'accent sur la formation des autochtones, des femmes et des groupes ayant des besoins spéciaux, et nous avons fait suivre ces programmes de recyclage à nos conseillers de manière assez constante. Si vous voulez en savoir un peu plus, je peux demander à Gerry de prendre la suite. Gerry, pourriez-vous décrire ce programme de formation de manière un peu plus détaillée?

**M. Lonsdale:** Vous pourriez peut-être nous remettre une note à ce sujet. Depuis mon arrivée à Ottawa, j'ai appris que les ministres et leurs collaborateurs ont tendance à s'attarder si longtemps sur les questions que leurs auteurs n'ont jamais l'occasion de revenir à la charge. C'est ce que j'essaie d'éviter dans toute la mesure du possible. Excusez-moi pour cette interruption. Ce n'est pas que je pense que ce renseignement n'est pas important, mais je peux l'obtenir d'autres sources.

**M. Axworthy:** Monsieur le président, si vous le voulez bien, je demanderai à monsieur Conger de préparer une note à l'intention des membres du comité sur le programme de formation des conseillers, sur la manière dont il a débuté, etc.

**M. Lonsdale:** Je crois que c'est absolument essentiel. Il faut commencer à faire ces choses là. Je voulais dire quelque chose d'autre à propos des centres d'emploi du Canada ou des centres de main-d'œuvre du Canada; leur nom change si souvent que je suppose que leurs clients ont des difficultés à comprendre ce à quoi ils servent.

**M. Axworthy:** C'est pour en faire des cibles mouvantes.

**M. Lonsdale:** Et le taux de pénétration? J'ai remarqué que vous utilisez parfois le chiffre de 60 p. 100; je ne pense pas que cela soit absolument exact. Il se peut que 60 p. 100 de vos clients utilisent vos services, mais quel est le pourcentage d'employeurs qui utilisent les centres d'emploi du Canada pour pourvoir les postes vacants chez eux? Êtes-vous satisfait de votre taux de pénétration, et dans le cas contraire, qu'avez-



*[Text]*

what do you plan to do to get deeper into the job market—the job vacancy situation?

**Mr. Axworthy:** I find it difficult to answer that accurately because that has such a wide variety across the country. It really depends in some cases on the local initiative of the managers of the respective CEC regions or offices.

I would like to comment, Mr. Chairman, on the pilot project that was undertaken in the Vancouver region last year which was designed specifically to promote and recruit employer placement. It substantially increased the involvement of employers and placements with very little cost, just simply by having our people go out and in effect recruit employers in this area. It was a successful one and we have plans to duplicate that.

The other major change we are initiating that I think will begin to deal with that problem of the penetration is the computerization of our job placement services, which is now going ahead, where we are being able, first, to computerize in the metropolitan areas so that Ottawa, Toronto, Halifax . . .

**Mr. Lonsdale:** If I could cut you off there. I am aware of those things because I have read your statements.

**Mr. Axworthy:** I see. Okay.

**Mr. Lonsdale:** I do not want to be rude but I have thousands of questions I am trying to get in here. I am sorry I was not able to be at the labour, manpower and immigration committee hearing, but I was at task force hearing and some members were able to attend.

In your statement yesterday you referred to the employment services. With the creation of the Canada Employment Centres, or if you want to call it by its previous names or the previous titles, there seems to have already—well, I should not say become—evolved a growing disenchantment with the Canada Employment Centres. The employers, first of all, lost confidence in the centres and now the employees, the people who want to find jobs, are quickly losing their confidence in Canada Employment Centres to actually go out and find them jobs, to place them in constructive employment, or to place them in long-term training courses that have some viability, and I talk about the abuse of the training courses.

I notice you say here, and it is the excuse everybody gives us, because whenever this came, Mr. Minister, there was always somebody from your office sitting in the audience, and on some occasions it was me or on some occasions other members would ask why there was this growing disenchantment with the Canada Employment Centres, and the answer was, and of course you refer to it again, that it is a question of the domestic reputation of the employment services is often coloured by assessments of its performance against rather unrealistic expectations. That seems to be the excuse that everybody is giving us: that while our expectations for the Canada Employment Centres were too big to begin with, we thought they could find us all jobs, that the employers could

*[Translation]*

vous l'intention de faire pour pénétrer plus avant sur le marché du travail et approfondir la question des emplois vacants?

**M. Axworthy:** Il m'est difficile de vous répondre de manière très précise car les choses varient énormément d'un point à l'autre du pays. Dans certains cas cela dépend vraiment des initiatives prises sur le plan local par les directeurs des différentes régions ou bureaux d'emploi du Canada.

J'aimerais ajouter quelques mots, monsieur le président, sur le projet pilote qui a été entrepris dans la région de Vancouver l'an dernier. Ce projet visait spécifiquement à promouvoir et à assurer le placement chez les employeurs. Il a considérablement augmenté la participation de ceux-ci et le nombre des placements, et cela pour un coût très modique, tout simplement en chargeant nos gens d'aller recruter des employeurs dans la région. Ce projet a donc très bien réussi et nous avons l'intention de le répéter.

L'autre changement important auquel nous nous sommes attaqués et qui, je crois, va nous permettre de commencer à résoudre le problème de la pénétration, est l'informatisation de nos services de placement. Celle-ci est actuellement en cours et nous sommes déjà en mesure de mettre les données sur ordinateur dans les zones métropolitaines telles que celles d'Ottawa, de Toronto, de Halifax . . .

**M. Lonsdale:** Permettez-moi de vous interrompre. Je connais la situation car j'ai lu vos déclarations.

**M. Axworthy:** Je vois. Très bien.

**M. Lonsdale:** Je ne voudrais pas être grossier mais j'ai une foule de questions que je voudrais poser. Je regrette de ne pas avoir pu assister aux audiences du comité sur la main-d'œuvre et l'émigration, mais j'étais présent à une audience du groupe de travail et certains des membres ont pu y assister.

Dans la déclaration que vous avez faite hier vous avez fait allusion aux services d'emploi. La création des centres d'emploi du Canada, ou, si vous préférez, donnons-leur le nom ou le titre qu'ils avaient auparavant, semble avoir déjà entraîné un certain désenchantement à leur égard. Pour commencer, les employeurs ont perdu confiance dans ces centres et maintenant, c'est au tour des employés, de ceux qui cherchent du travail, d'en arriver rapidement à ne plus croire que les centres d'emploi du Canada sont capables d'aller leur chercher un emploi, de les placer dans des postes valables, ou dans des cours de formation de longue durée qui valent quelque chose, et je fais là allusion à l'abus des cours de formation.

Je remarque que vous donnez ici une explication, et c'est l'excuse que tout le monde nous donne, car chaque fois qu'on soulevait la question, monsieur le ministre, il y avait toujours quelqu'un de votre bureau qui se trouvait dans l'assistance, et que ce soit moi ou un des autres membres qui demandait la raison de ce désenchantement croissant à l'égard des centres d'emploi du Canada, la réponse était—et bien entendu vous la reprenez—que la réputation, chez nous, des services d'emploi est souvent affectée par le fait qu'on juge son rendement en fonction d'attentes qui manquent de réalisme. Cela semble être l'excuse que tout le monde nous donne: pour commencer, nous attendions trop des centres d'emploi du Canada, nous pensions qu'ils pourraient nous trouver des emplois à tous, que les

[Texte]

have access to information that would provide them with decent, qualified candidates or clients for job vacancies, and that this marvelous system would work, but you say that those are unrealistic expectations.

Well, what were the expectations when the Canada Employment Centres were created in the first place? I mean, there must have been a purpose; there must have been a grand design to say, yes, these are going to be the employment centres, the employment placement services for this country. And suddenly now you say that those expectation were, to use your own words, Mr. Minister, unrealistic. Well, what were the expectations—perhaps from the department officials who might have been involved in the early days of the Canada Employment Centres or the Canada Manpower Centres? What exactly was the purpose in establishing this organization, what were your hopes for it, and have you obviously achieved them?

**Mr. Axworthy:** Mr. Chairman, I certainly do not think our centres are immune from criticism, but at the same time I do not think they are necessarily the culprit in all cases. We have done some evaluation of the centres and found out that, for example, the average of job attainment by applying to a centre or not applying is an additional three weeks so that we can give three weeks better service if you come to a centre than if you do not, which indicates that something has to be happening to get that kind of improvement.

• 1030

Secondly, in terms of aggregate numbers, we have something close to 800,000 or 900,000 placements a year, which makes us just about the largest labour exchange in operation. Well over 60 per cent of the people looking for jobs do use our services.

There are certainly a lot of problems. Partly, those are, we hope, being corrected by the kind of innovations we are now taking that you did not want me to complete—computerizing and developing national job banks which, I think, is a major area to substantially improve our labour exchange.

**Mr. Lonsdale:** How are you going to get the employers themselves to start using the Canada employment centres again?

**Mr. Axworthy:** I think that many of them are using them now. I did indicate the kind of project we have in the Vancouver area is a model of that. Also by the computerization, if they realize that they are going to get much better service, they will be more apt to use it. As I was opening a month ago the MOPS operation in Toronto, there was a large number of employers there. I had a chance to talk to many of them and they felt that computerization in the metropolitan Toronto area is going to have substantial increases, almost a 20-30 per cent efficiency improvement, and therefore they are far more inclined to use the services.

[Traduction]

employeurs pourraient avoir accès à des informations qui leur permettraient de recruter des candidats valables et qualifiés, et que ce merveilleux système fonctionnerait parfaitement, mais vous nous dites que ces espoirs manquent de réalisme.

Dites-moi donc ce que l'on attendait de ces centres lorsqu'ils furent créés? Après tout, il devait bien y avoir un motif; il devait bien y avoir un maître plan qui disait, oui, ce seront là les centres d'emploi, les services de placement de ce pays. Et voilà maintenant que vous nous dites, monsieur le ministre, pour reprendre vos propres termes, que ce sont là des attentes qui manquent de réalisme. Eh bien, qu'espéraient-ils donc, les gens du ministère qui ont peut-être vécu les débuts des centres d'emploi du Canada ou des centres de main-d'œuvre du Canada? Dans quel but avait-on donc créé ces services, qu'en attendiez-vous, avez-vous effectivement atteint vos objectifs?

**M. Axworthy:** Monsieur le président, je ne prétends certainement pas que nos centres soient au-dessus de toute critique, mais je ne crois pas non plus qu'ils soient nécessairement les coupables dans tous les cas. Nous avons procédé à une certaine évaluation de nos centres et nous avons constaté que, par exemple, il faut trois semaines de plus pour trouver un emploi lorsque l'on ne passe pas par un centre, ce qui veut donc dire que grâce à nos services, vous gagnez trois semaines ne qu'il doit bien se passer quelque chose pour que l'on puisse constater une telle amélioration.

En deuxième lieu, au total, nous plaçons de 8 à 900,000 personnes par an, ce qui fait sans doute de nous le plus gros bureau de placement existant. Nettement plus de 60 p. 100 des gens qui cherchent un emploi font appel à nos services.

Certes, bien des problèmes demeurent. Ils seront, nous l'espérons, partiellement résolus, par les mesures nouvelles que nous prenons actuellement et dont vous n'avez pas voulu me laisser finir la description—l'informatisation et la mise au point de banques de données nationales sur les emplois qui, je l'estime, constituent un facteur important d'amélioration de nos services de placement.

**M. Lonsdale:** Comment allez-vous amener les employeurs à recommencer à utiliser les centres d'emploi du Canada?

**M. Axworthy:** Je pense qu'ils sont déjà beaucoup à s'en servir actuellement. J'ai bien dit tout à l'heure que notre projet dans la région de Vancouver vous en fournit un exemple. D'autre part, dès qu'ils se rendront compte que l'informatisation leur permettra d'obtenir de bien meilleurs services, ils seront beaucoup plus tentés d'y avoir recours. Lorsque j'ai inauguré il y a un mois le STO de Toronto, un grand nombre d'employeurs étaient présents. J'ai eu l'occasion de bavarder avec bon nombre d'entre eux et ils estimaient que l'informatisation dans la région métropolitaine de Toronto va se traduire par une amélioration considérable, de l'ordre de 20 à 30 p. 100, de notre efficacité, et ils seront donc beaucoup mieux disposés à faire appel à nos services.



[Text]

**Mr. Lonsdale:** I would love to pursue that but I must not.

**The Chairman:** One last question.

**Mr. Lonsdale:** The chairman has indicated I am only going to have one last question, Mr. Minister.

**The Chairman:** Have another little round later like a lot of us.

**Mr. Lonsdale:** What I will do is that I will code that question with a statement and try to get it all into one.

**The Chairman:** I will be watching.

**Mr. Lonsdale:** First of all, there is some talk about perhaps having mandatory registration for employers to the Canada Employment Centres and perhaps you may want to code that in on top of the next question I am going to ask you.

Recently you announced the industrial labour adjustment program which referred to several centres that have had extremely large layoffs and are suffering from industrial decline. You introduce in that facet of that program a variety of programs, such as increased training allowances, better mobility provisions, portable wages, early retirement. I want to commend you for that program because I think it is absolutely essential and it is long overdue. The question is how soon or how long before that program will be able to be nationwide for at least targetted into more areas then it currently is being targetted.

Following on top of that the question of mobility itself. I think if we are going to have the large megaprojects, the large pipelines, the oil sands, those kinds of things, we have to provide some kind of mobility provision, either through special subsidies of through a more flexible unemployment insurance program, to allow people who want to move to be able to do so. I think mobility is going to be the key to filling some of the vacancies in the remote areas of this country. Do you have any kinds of plans to increase the mobility allowances that are created under the Canada Employment Centres? Is the individual going to have to actually use the Canada Employment Centre before he can get any mobility grants or will it be possible for him to find a job and so long as Canada Employment justifies or indicates that indeed the job is there, and that person has a long-range possibility for one-or a two-year job they would be willing to provide that assistance. At this point a man may go into the Canada Employment Centre and say, "I have a job in Fort McMurray, Alberta and my brother lives up there and he got me a job with this company and I have no funds to move, can I move? He may not have had a job for a year, but suddenly through whatever connections he has, he gets a job. The first thing the Canada Employment Centre says is:" well you have not been registered with us for the last six, seven or eight weeks. In the first place there have not been any jobs for him for the last two years or whatever in that field but suddenly, because he has not registered in the last eight weeks, they do not allow him the assistance to move to a job

[Translation]

**M. Lonsdale:** Je serais ravi de poursuivre cette discussion mais ce n'est pas possible.

**Le président:** Une dernière question.

**M. Lonsdale:** Le président a bien dit que ce sera ma dernière question, monsieur le ministre.

**Le président:** Vous aurez l'occasion d'y revenir plus tard comme beaucoup d'entre nous.

**M. Lonsdale:** Ce que je vais faire, c'est que je vais agrémente cette question d'une déclaration et essayer de tout faire passer en même temps.

**Le président:** Je vous surveille.

**M. Lonsdale:** En premier lieu, on me parle d'obliger les employeurs à s'inscrire auprès des centres d'emploi du Canada et peut-être voulez-vous glisser cela au-dessus de la prochaine question que je vais vous poser.

Vous avez récemment annoncé le lancement du programme d'adaptation de la main-d'œuvre et de l'industrie qui avait trait à plusieurs centres qui ont souffert de licenciements extrêmement élevés et sont en déclin sur le plan industriel. Vous introduisez dans ce domaine toute une série de programmes, tels que l'augmentation des allocations de formation, de meilleures mesures en matière de mobilité, des subventions salariales transférables, la réduction de l'âge de la retraite. Je tiens à vous féliciter de la mise en œuvre de ce programme car j'estime qu'il est absolument essentiel et qu'il se faisait attendre depuis longtemps. La question est de savoir combien de temps il faudra attendre avant qu'il ne fonctionne à l'échelle nationale ou au moins, qu'il ne soit appliqué dans plus de régions que ce n'est le cas maintenant.

La question de la mobilité elle-même suit immédiatement tout cela. Je crois que si nous voulons nous lancer dans tous ces méga-projets, les grands pipe-lines, les sables bitumineux, tout ce genre de choses, il nous faut prévoir des mesures en matière de mobilité, soit en accordant des subventions spéciales, soit en donnant plus de souplesse au programme d'assurance-chômage afin de permettre aux gens qui veulent se déplacer de le faire. J'estime que la mobilité sera le facteur-clé lorsqu'il s'agira de pourvoir certains des emplois vacants dans les régions éloignées de ce pays. Avez-vous un plan quelconque pour accroître les allocations à la mobilité créées dans le cadre des centres d'emploi du Canada? L'individu va-t-il être obligé d'utiliser ces centres avant de pouvoir obtenir une aide à la mobilité ou lui sera-t-il possible de trouver un emploi? Et aussi longtemps qu'Employ Canada prouve ou déclare que l'emploi existe effectivement et que cette personne a la possibilité d'avoir du travail pendant un ou deux ans, seront-ils prêts à lui accorder cette aide financière? Aujourd'hui un homme peut entrer dans un centre d'emploi du Canada et déclarer. «J'ai un emploi qui m'attend à Fort McMurray (Alberta); mon frère y vit et m'a trouvé du travail dans cette entreprise mais je n'ai pas d'argent pour y aller, puis-je le faire? Il y a peut-être un an qu'il est sans emploi, mais tout-à-coup, grâce à un quelconque contact, le voilà qui a un emploi. La première chose qu'on lui dit au centre d'emploi du Canada c'est: «Eh bien, cela ne fait pas six ou huit semaines que vous êtes inscrits chez nous.» Pour commencer, cela fait bien deux ans qu'il n'y a pas eu de travail

## [Texte]

that he has now. I just wonder what provisions you have to try to make that system perhaps a little bit more flexible to assist people who do find these opportunities on their own and who want assistance to move. I hope you got all those questions down.

**Mr. Axworthy:** Mr. Chairman, that is . . .

**The Chairman:** You have two minutes to answer it. That will be on your second round.

**Mr. Lonsdale:** If you had told me that, I could have thrown in one on standardization of training schools.

**Mr. Axworthy:** It reminds me of a radio contest I once heard: Try to summarize the Old Testament in 25 words or less.

**Mr. Lonsdale:** That is in essence what this task force is trying to do.

• 1035

**Mr. Axworthy:** The industrial adjustment program has been funded this year for \$350 million, which is a pretty good whack of dough for a government that has very tight fiscal restraints on it. We are using the program, obviously, as a test case to determine how some of these programs will be utilized. We felt again the most appropriate strategy was a community-based strategy, because in many cases where there may be a plant lay-off, it could be taking place in a high-growth area where workers can receive alternate employment very easily. So we do have to make a combination between the level of economic activity and the severity of the lay-off or the shut-down itself.

We do have a committee of deputies and committee of ministers who are monitoring the program very carefully to evaluate its effectiveness, and we will be reviewing a second round of communities in the very near future. So we are looking at this program again as a model that might give us some real foretaste of different ways in which we can help this industrial adjustment program in Canada, which will be, I think, quite significant over the next years as some industries grow and others decline. It is a fact of industrial life that we are going to have some cushioning for workers in that time.

On the question of mobility, I do not think we are at this stage looking at a universal form of mobility grant. Something like 400,000 to 500,000 workers move long-range distances each year. If we were to start supplying major grants for those moves, we could bankrupt the federal treasury in pretty short order. As you know, the present mobility grants are tied to the unemployment question. We have substantially enriched the level of support available to someone who wants to move to find a job, but we certainly could not get into whole areas.

## [Traduction]

pour lui dans ce domaine et tout d'un coup, parce qu'il n'est pas enregistré depuis huit semaines, ils refusent de l'aider à se rendre là où un travail l'attend. Je me demande simplement quelles mesures vous avez prises pour essayer de rendre ce système peut-être un peu plus souple lorsqu'il s'agit d'aider les gens qui ont réussi à trouver du travail tout seuls et qui ont besoin d'aide pour se déplacer. J'espère que vous avez pu noter toutes ces questions.

**M. Axworthy:** Monsieur le président, cela . . .

**Le président:** Vous avez deux minutes pour répondre. Cela comptera pour votre deuxième tour.

**M. Lonsdale:** Si vous m'aviez dit cela, j'aurais pu en poser une de plus sur la normalisation des écoles de formation.

**M. Axworthy:** Cela me rappelle un concours à la radio où l'on vous demandait: Essayez de résumer l'Ancien Testament en vingt-cinq mots au maximum.

**M. Lonsdale:** C'est essentiellement là ce que ce groupe de travail s'efforce de faire.

**M. Axworthy:** Le programme d'adaptation de l'industrie a bénéficié de \$350 millions cette année, ce qui représente une somme d'argent assez coquette pour un gouvernement qui impose des restrictions financières très strictes. Nous l'utilisons manifestement comme programme-pilote afin de déterminer la manière dont certains de ces programmes seront utilisés par la suite. Là encore, nous avons jugé que la stratégie la plus appropriée devait s'appuyer sur la communauté, car lorsqu'il y a des risques de mise à pied dans des usines, cela peut souvent se produire dans les régions de forte croissance où les travailleurs peuvent aisément trouver un autre emploi. Nous sommes donc obligés de jouer sur le niveau d'activité économique et la gravité de la situation, qu'il s'agisse de mises à pied ou de fermeture pure et simple.

Certes, nous avons un comité de ministres et de sous-ministres qui suit ce programme de très près, et qui étudiera une seconde série de communautés dans un très proche avenir. Ce programme constitue donc pour nous un modèle qui nous donnera un véritable avant-goût des divers moyens par lesquels nous pouvons venir en aide à ce programme d'adaptation de l'industrie qui devrait, à mon avis, jouer un rôle important au cours des prochaines années, où nous serons les témoins de la croissance de certaines industries et du déclin d'autres. Les réalités du monde industriel exigent que, pendant cette période, nous assurions une certaine protection aux travailleurs.

En ce qui concerne la mobilité, je ne pense pas qu'à l'heure actuelle nous envisagions une subvention de type universel. Tous les ans, 400 à 500 000 travailleurs parcourent des distances considérables pour aller prendre un nouvel emploi. Si nous commencions à financer de tels déplacements, nous mettrions rapidement à sec les coffres du trésor fédéral. Comme vous le savez, les allocations à la mobilité actuelles sont liées à la question du chômage. Nous avons nettement relevé le montant de l'aide financière dont peut bénéficier quelqu'un qui



[Text]

One idea that has intrigued me and that we are looking at quite carefully in the proposal which came about in the construction mobility task force of last year about a room and board allowance of some kind, so that a worker, a carpenter, who may be in an area where there is a down turn in the economy and who has an opportunity to move to a large project but who does not want to uproot his family or his roots in the community but cannot afford the economics of keeping two locations at the same time would have some relief from his room and board costs to move and then be able to return to his or her regional community.

**Mr. Lonsdale:** Would that be taxable?

**Mr. Axworthy:** Well, I think the techniques of that would have to be worked out by the Department of Finance and others. But that would be a technique, and it is one I would suggest this committee examine, perhaps . . .

**An hon. Member:** We are examining it.

**Mr. Axworthy:** . . . because I think it would be very important to look at that room and board allowance question.

**The Chairman:** Mr. Minister, it is now obvious to me, as I suggested at the beginning, that we will not be able to complete the questions we had by 11.00 o'clock. Mr. Hawkes, Mr. Orlikow, and myself have another seven minutes, but I cut myself off before and I know I will not finish. We will need probably another couple of hours on questions. It could be that these are factual questions on programs you have or things in place, and you may feel you can allow your officials, with Mr. Dawson or somebody else, if you are tied up—but we would like to do it next week and we will contact your office.

**Mr. Axworthy:** Fine. We would be glad to cooperate, Mr. Chairman, and work out what the best method is for doing it.

**The Chairman:** Somehow or other we need more information. As I said, to be fair and to be complete, we do not want, after hearing a lot of evidence—we want to have your side of the story. I think that is what must be done.

**Mr. Axworthy:** Mr. Chairman, I am so happy to be able to give it, I might come back again.

**The Chairman:** Okay, it is up to you. We will try to arrange it.

We will do it in the opposite direction. I am going to try to be strict, but if we are going to come back, we will arrange another meeting to finish some of the questions we have been unable to ask today.

Jim.

**Mr. Hawkes:** Thank you, Mr. Chairman. My questioning yesterday began with the second paragraph of the minister's statement to the Standing committee, in which he indicated

[Translation]

veut aller chercher du travail ailleurs, mais nous n'avons certainement pas les moyens de tout couvrir.

Il y a une proposition qui a été faite au cours des travaux du groupe d'étude de l'an dernier sur la mobilité des travailleurs de la construction. Elle m'a beaucoup intéressée et nous l'étudions très sérieusement: il s'agirait d'accorder une allocation de logement et de subsistance quelconque à un charpentier, par exemple, qui peut se trouver dans une région où l'économie connaît un fléchissement et qui a l'occasion d'aller travailler ailleurs sur un gros chantier, mais qui ne veut pas déraciner sa famille ni rompre ses liens avec la communauté où il vit, et qui en même temps, n'a pas les moyens de s'offrir deux résidences à la fois. Ceci le déchargerait en partie de ses frais de logement et de nourriture, et lui permettrait de revenir ensuite dans sa communauté.

**M. Lonsdale:** Cette allocation serait-elle imposable?

**M. Axworthy:** Je crois qu'il faudrait que les détails techniques soient réglés par le ministère des Finances, entre autres. Mais en tout cas, il s'agit là d'une méthode possible, et peut-être mérite-t-elle d'être examinée par votre comité.

**Une voix:** Nous l'étudions.

**M. Axworthy:** Je crois vraiment que cette question de frais de subsistance mérite qu'on s'y attarde.

**Le président:** Monsieur le ministre, il me paraît évident, comme je l'ai dit dès le début, que nous n'aurons pas épuisé toutes les questions d'ici onze heures. M. Hawker, M. Orlikow et moi-même disposons encore de sept minutes, mais et je sais que nous ne réussirons pas à terminer. Nous aurons probablement besoin d'une ou deux heures supplémentaires. Ce sont peut-être des questions factuelles sur vos programmes ou vos activités, et vous pourriez, si vous le désirez, laisser le soin d'y répondre à vos collaborateurs, avec M. Dawson ou quelqu'un d'autre, si vous-même n'êtes pas libre. Nous aimerions cependant poursuivre la semaine prochaine et nous prendrons contact avec votre cabinet.

**M. Axworthy:** Très bien. Nous serions heureux de vous offrir notre coopération, monsieur le président et de déterminer le meilleur moyen de le faire.

**Le président:** D'une façon ou d'une autre, nous avons besoin de plus de renseignements. Comme je l'ai dit auparavant, nous nous efforçons d'être justes et de tout couvrir et maintenant que nous avons entendu de nombreux témoignages, nous tenons à avoir votre propre point de vue. C'est indispensable.

**M. Axworthy:** Monsieur le président, je suis si content de pouvoir témoigner que je reviendrai peut-être.

**Le président:** Très bien, c'est à vous de décider. Nous essaierons d'organiser la chose.

Nous procéderons à l'envers. Je vais essayer d'être strict, mais si nous revenons, il faudra que nous organisions une autre réunion pour liquider certaines des questions que nous n'avons pas pu poser aujourd'hui.

Jim.

**M. Hawkes:** Merci, monsieur le président. La première question que j'ai posée hier portait sur le second paragraphe de la déclaration du ministre devant le comité permanent. Il y

## [Texte]

that the main estimates were up \$181 million over the previous year. I indicated that with inflation the total federal budget went up about 12 per cent, and this is considerably less than that. So given inflationary factors and some shift to new programs which were identified in that statement, one was forced to conclude that some things had been cut. I can understand the political reality of reluctance to identify where the resources are being taken from. From the testimony we have heard, I think we have some sense that some of the money that has been spent historically has not been well spent and I do not think it would be, for a reasonable man, much of a leap to concur in a decision to cut some programs.

• 1040

But the committee is handicapped in terms of writing its report by the lack of specific knowledge on that side of the equation and, rather than have the minister answer that in a public forum, I wonder if the minister or relevant officials could at least meet with the chairman in private to give him some better sense of where the programs were being cut back in some sense so that at least one member of our group could have that knowledge with a little more clarity than I think we can find by searching through the documents that are available to us. I just put that out as a comment and would like to move on to a rather central issue that is in my mind.

In our committee—and behind closed doors the other day—we began to tackle the issue of what assumptions we must make about the future as a precondition for developing sets of recommendations.

I have done a fair amount of thinking since that discussion began and it may take me a minute or two to sketch out the scenario. You may not, Mr. Minister, be able to give us much clarity, but if you can it would be helpful.

The committee is aware that in Saskatchewan, Alberta and British Columbia, given a sense of public policy direction to accelerate the growth of projects as rapidly as possible, we are going to have a very difficult, almost crisis, situation in the country in terms of trying to manpower that development. There is, in national terms, some tremendous potential for growth in those three particular provinces, partly because of what is happening in the world and the demand in the world for resources—certainly, energy resources being critical for that.

At the same time, the committee is aware that the productivity measures relating to a number of industries in what might be called central or eastern Canada are at sufficiently low levels that in world market terms our competitive ability is severely impaired. The automotive industry I think is a classic example of it; the problems with Chrysler and Massey Ferguson are part of that; the state of our textile industry and shoe industry is also part of that.

## [Traduction]

signalait que le budget principal des dépenses était de \$181 millions supérieur à celui de l'année précédente. J'ai fait observer que compte tenu de l'inflation, le budget fédéral global avait augmenté de 12 p. 100; or le chiffre précédent est très inférieur à cela. Donc, toujours compte tenu de l'inflation et d'une certaine reventilation des crédits en faveur des nouveaux programmes indiquée dans cette déclaration, on est contraint de conclure qu'il y a eu des coupures quelque part. Je comprends très bien que sur le plan politique, on hésite quelque peu à identifier les secteurs qui ont fait les frais de l'opération. Du témoignage que nous avons entendu, je crois que nous pouvons retirer que, dans le passé, l'argent n'a pas été dépensé à bon escient, et je ne pense pas qu'il serait bien difficile pour un homme de bon sens d'approuver la suppression de certains programmes.

Mais, lorsqu'il s'agit d'écrire son rapport, le Comité se trouve handicapé par le manque de connaissances précises de cet aspect de la question, et plutôt que d'obliger le ministre à y répondre en réunion publique, je me demande si lui-même ou des fonctionnaires compétents pourraient au moins rencontrer le président en privé afin de lui donner une meilleure idée des secteurs soumis à des coupures pour qu'il y ait au moins un de nos membres qui en sache plus que nous ne pourrions en apprendre en fouillant les documents auxquels nous pouvons avoir accès. Je dis simplement ceci à titre d'observation et j'aimerais maintenant passer à une question qui me paraît cruciale.

L'autre jour, pendant une de nos séances à huis clos nous avons abordé la question de l'avenir et des hypothèses qu'il nous faut poser comme conditions préalables à l'élaboration d'une ensemble de recommandations.

J'ai pas mal réfléchi depuis cette discussion et j'aurai besoin d'une ou deux minutes pour esquisser le scénario. Vous n'êtes peut-être pas en mesure de nous apporter beaucoup d'éclaircissements, monsieur le ministre, mais si vous pouvez le faire, cela nous serait fort utile.

Le Comité sait qu'en Saskatchewan, en Alberta et en Colombie-Britannique, compte tenu de l'orientation des politiques en faveur de la mise en œuvre des projets aussitôt que possible, nous allons être confrontés à une situation extrêmement difficile, presque à une crise, lorsqu'il s'agira de trouver la main-d'œuvre nécessaire à ce développement. D'un point de vue national, le potentiel de croissance de ces trois provinces est prodigieux, en partie à cause des événements dans le monde et de la demande mondiale en matière de ressources—en particulier dans le domaine de l'énergie.

Le Comité est tout aussi conscient que les mesures de productivité, prises dans un certain nombre d'industries de ce que l'on pourrait appeler le centre ou l'est du Canada sont suffisamment faibles pour compromettre sérieusement notre compétitivité sur le marché mondial. L'industrie automobile en est un exemple classique; les problèmes de Chrysler et de Massey-Ferguson en font partie; notre industrie textile et l'industrie de la chaussure aussi.



## [Text]

Those of us from Alberta are bombarded by radio, television, newspapers, with the awareness that the public policy decisions made in the Finance Minister's last budget on October 28 created a layoff situation in oil drilling and the services which supply it which is probably five or six times as great as the layoff in the automotive industry, and I think it just sits as a recent, current example of how a federal public policy can so dramatically and quickly affect a manpower situation in another region.

But our recommendations have to have one of two basic scenarios in mind which are essentially polar-opposite. There are all kinds of gradations inbetween, perhaps, and we will find comfort probably in some gradation. The public policy in the decade ahead can be dedicated primarily, in the manpower sense, to building on the strength—the natural advantages which Canada has in world competitive terms, in which case we are looking at the possibility of a massive training and retraining exercise in the decade ahead. Or public policy can be dedicated . . .

• 1045

**The Chairman:** Leave some time for you witness to answer.

**Mr. Hawkes:** . . . as much as possible to trying to retain the stability of the present labour market situation in its geographical connotation—continued progress and things of that kind to support industries that are essentially noncompetitive.

I do not know, Mr. Minister whether you have any sense of clarity on which scenario this committee should adopt in trying to make recommendations to the Parliament of Canada because the committee itself cannot determine which of those directions will be dominant. I think it would be helpful if we knew which was likely to be dominant in thinking, so that we could try to plan to meet that.

**Mr. Axworthy:** Mr. Chairman, that is a very thoughtful question and really would require an answer that goes beyond the time available to me, but perhaps we could pursue it if we have another session. I think first we have to work on the—not the assumption, but the recognition that there is already a high degree of mobility between regions. Some 40,000 workers annually leave other parts of Canada to go to the three western provinces and without any more signal than the fact that there is a job there at pretty high pay scales. That is a natural shift that is already taking place. It will continue to take place as the demand for skills goes on, but I do not think you should be seeing it in kind of crisis proportions. I think it is part of the natural population flow in this country, but there is also as much demand in other parts of Canada—central, eastern Canada—in the shift between industries. Perhaps the automotive industry is on a decline, but an industry like aerospace is on the increase and has an equal demand for skilled workers.

## [Translation]

Ceux d'entre nous qui vivent en Alberta sont soumis au matraquage de la radio, de la télévision et des journaux qui leur rabâchent que les décisions en matière de politique publique figurant au dernier budget présenté le 28 octobre par le Ministre des Finances, ont provoqué des mises à pied dans les forages pétroliers et les services qui les fournissent, qui sont probablement six ou sept fois plus nombreuses que dans l'industrie automobile. Cela constitue pour moi un exemple très actuel de la manière dont une politique fédérale peut avoir un effet rapide et profond sur la situation de la main-d'œuvre dans une autre région.

Mais lors de la préparation de nos recommandations, il nous faudra conserver présent à l'esprit un des deux scénarios de base qui sont pratiquement aux antipodes l'un de l'autre. Il se peut qu'il y ait toutes sortes de degrés entre les deux, et nous trouverons probablement un peu de réconfort si nous adoptons une solution intermédiaire. Et la politique publique, au cours des dix prochaines années, peut être consacrée en priorité, en ce qui concerne la main-d'œuvre, à bâtir sur ce qui fait la force, sur les avantages naturels du Canada face à la concurrence mondiale. Nous serons alors confrontés à la possibilité d'un effort massif de formation et de recyclage pendant la prochaine décennie. La politique publique peut aussi être axée . . .

**Le président:** Laissez un peu de temps à votre témoin pour qu'il puisse répondre.

**M. Hawkes:** . . . autant que possible sur le maintien de la stabilité actuelle sur le marché de la main-d'œuvre, sur le plan géographique, sur un progrès continu et autres choses du même genre, pour aider des industries qui sont foncièrement non concurrentielles.

Je ne sais pas, monsieur le ministre, si vous avez une opinion précise sur le marché à suivre que ce comité devrait adopter pour essayer de faire des recommandations au Parlement du Canada, car nous ne réussissons pas nous-mêmes à décider de la direction à prendre. Je crois qu'il nous serait utile de savoir quelle est la ligne de pensée qui a des chances de prévaloir, de manière à ce que nous puissions essayer de planifier en conséquence.

**M. Axworthy:** Monsieur le président, voilà une question fort pertinente qui mérite une réponse qui dépasserait le temps qui m'est imparti, mais peut-être pourrions-nous y revenir, si nous avons une autre réunion. Je crois que pour commencer, il faut que nous assumions, ou plutôt que nous reconnaissons qu'il y a déjà beaucoup de mobilité entre les régions. Tous les ans, il y a environ 40,000 travailleurs qui quittent les autres régions du Canada pour les trois provinces de l'ouest avec, pour tout encouragement, le fait qu'ils savent qu'il y a un travail bien payé qui les attend. C'est là un mouvement naturel qui se produit en ce moment même et qui se poursuivra tant que la demande de travailleurs qualifiés se maintiendra, mais je ne crois pas que vous devriez y voir une véritable crise. Je crois qu'il s'agit là d'un mouvement naturel de la population de ce pays; mais la demande est tout aussi forte ailleurs, et les échanges d'une industrie à l'autre aussi nombreux dans le centre et dans l'est du Canada. Il se peut que l'industrie

**[Texte]**

So does the steel industry and others like that. In Ottawa, for example, the demand for highly skilled workers in the electronics field far surpasses the supply that we have. So, there is a lot of shift within the provinces and regions themselves for that demand.

To get to the point that Mr. Orlikow made at the start, I would hope that we could utilize the substantial economic growth that is taking place in the west as a means of finally breaking into the hard-core problem of native unemployment. A great deal of that resource development is in proximity to the large areas of native residence. For those groups who have experienced generations of unemployment or have been pushed to the sidelines, perhaps for the first time the jobs are there if they can get the proper mechanics, whether it is training, or skills, or affirmative action—whatever the means to open up opportunities for native people to work on those projects. If that happens then we will have not only achieved what you suggest, which is very important, that is, having a proper labour supply to offset inflationary pressures and to increase growth pressures, but at the same time, alleviate one of the most serious and tragic social and economic conditions that this country faces. That, I think is really the challenge that we should be putting before our fellow parliamentarians, so that the growth in the west gives us an opportunity to do something very significant in this generation ahead of us.

**The Chairman:** I would like to pursue that. I have several questions on this whole issue. I will not ask more about that today, but I would like to pursue it a bit further at another meeting.

**Mr. Orlikow:** Yesterday, and today, you have talked about affirmative action and you have said that we have a Canadian progressive way as compared to the American, much more legal way, without arguing about the fact that there may be a different set of conditions there. Their prejudices, their much larger group of minority people, I think, gave them different problems. You have these contracts which sound good, but what means do you have to assure that the industries will make real efforts to hire people who have not been hired before: women, native people and so on. Are you going to monitor these agreements? Are you going to see what really happens? If they do not follow the spirit of the agreement, have you got any way of making them do it?

• 1050

**Mr. Axworthy:** Mr. Chairman, first of all let me say, I was not trying to suggest that the American way is the wrong way—it is in some cases, perhaps in foreign policy terms. They have had a much longer history in this area of affirmative action and their early history was suffused with a lot of conflict. I think it is certainly working much better now—*if* Mr. Reagan allows it to continue.

**[Traduction]**

automobile soit en déclin, mais l'industrie aérospatiale progresse et a tout autant besoin d'ouvriers qualifiés, ainsi d'ailleurs que l'industrie métallurgique et d'autres du même genre. A Ottawa, par exemple, la demande de travailleurs hautement qualifiés dans le domaine de l'électronique, est infiniment supérieure à l'offre.

Pour revenir à ce que M. Orlikow a déclaré au début, j'espère que nous pourrions nous servir de la forte croissance économique de l'ouest pour maîtriser finalement le difficile problème posé par le chômage chez les autochtones. Une grande partie des travaux d'exploitation des ressources naturelles sont voisins des zones importantes de peuplement autochtone. Pour ces groupes qui, depuis des générations, connaissent le chômage ou ont été mis sur la touche, c'est peut-être la première fois qu'il y a du travail, à condition qu'ils aient ce qu'il faut, qu'il s'agisse de formation, de qualifications, ou d'action positive, de quelque moyen que ce soit pour donner aux autochtones la possibilité de travailler sur ces chantiers. Si cela se produit, non seulement nous aurons atteint le but dont vous parlez, ce qui est très important, et qui consiste à avoir un apport de main-d'œuvre suffisant pour compenser les pressions de l'inflation et pour accroître celles de la croissance, mais nous aurons aussi amélioré une des situations économiques et sociales les plus graves et les plus tragiques auxquelles notre pays doit faire face. Voilà, je crois, le défi que nous devons placer devant nos collègues parlementaires; pour que la croissance économique dans l'ouest nous donne l'occasion de faire quelque chose de vraiment important pour l'avenir.

**Le président:** J'aimerais ajouter que j'ai plusieurs autres questions à poser sur tout ceci. Je m'arrêterai là aujourd'hui, mais je voudrais aller un peu plus loin à l'occasion d'une autre réunion.

**M. Orlikow:** Hier et aujourd'hui, vous avez parlé d'action positive et vous avez dit qu'à côté des Américains, notre méthode est plus progressive et beaucoup plus «légale», tout en reconnaissant d'ailleurs que la situation peut être tout à fait différente chez eux. Leurs préjugés particuliers, leurs groupes minoritaires beaucoup plus importants, ont, je crois, créé des problèmes tout à fait différents chez eux. Vos contrats sont bien beaux, mais quelle garantie avez-vous que l'industrie va vraiment faire des efforts pour engager des gens comme les autochtones, les femmes, etc., alors qu'ils n'en voulaient pas auparavant? Allez-vous exercer une surveillance constante sur ces accords? Allez-vous pouvoir vous rendre compte de ce qui se passe vraiment? Si l'industrie ne respecte pas l'esprit de l'accord, avez-vous des moyens de l'y contraindre?

**M. Axworthy:** Monsieur le président, permettez-moi de vous dire d'emblée que je n'essaie pas de critiquer la manière de faire des Américains, malgré ce que l'on peut en penser dans certains cas, notamment sur le plan de la politique étrangère. Ils ont une beaucoup plus longue expérience que nous dans le domaine de l'action positive, et les débuts de leur histoire ont été marqués par bien des conflits. Je crois que cela marche beaucoup mieux maintenant, si M. Reagan continue à les laisser faire.



## [Text]

All I am saying about our own approach to it is that we have to take into account Canadian conditions and that we might want to use less litigation and more management techniques. Under the present system the use of affirmative action initiatives is a voluntary one, but we will supply incentives, the supply of resources, counselling and advice. But it has to be up to a private company to agree to sign a contract with us in this area.

I certainly think it is important to look at the various ways of strengthening those laws and there has been talk about contract compliances or using federal legislation. I have suggested simply as a tentative idea that we should be looking at the idea perhaps of a commission that would enable us to work with private industry, with trade unions, to work out what the most appropriate means are over a period of time and then develop whatever legislative or regulatory means are required. That is an idea that I would hope perhaps members of this committee might consider at some point. I would be interested to get your point of view on that because I am quite convinced that if we are going to deal with the problem of the increasing shortage of skills and the need to move a lot of the workers who have been disadvantaged or in the margin, into the workplace then affirmative action must be much broader spread throughout our community.

**Mr. Orlikow:** What about contracting plans? There are two types. The federal government and the provinces are tremendous purchasers. Surely the federal government, when it gives a contract, when it purchases equipment, could require the other partner in the contract to live up to certain objectives.—I am told that the Saskatchewan government in granting a contract to a French company—I think it is called Aquitaine, but I am not sure of the name—to set up a uranium mine, put in provisions which required the company to hire and train a substantial percentage of its workforce from among the native people who live in that general area. I am told by people who are interested that it is probably the most successful example of obtaining the objective we want.

**The Chairman:** The federal government did it with Dome in the Beaufort Sea.

**Mr. Axworthy:** That is right, and the pipeline.

Mr. Chairman, I think that is a very serious issue that should be addressed by members of Parliament. Your colleagues in the task force on the physically handicapped did recommend the affirmative action program using contract compliance in order to make a breakthrough for the clients that they were most concerned about.

There is some caution I might supply, which is that there is a jurisdictional question here. I met with the provincial ministers during the human rights conference that was held in January here in Ottawa to discuss the matter. There are certainly some very strong objections from certain provincial government to affirmative action programs. We did set up an intergovernmental committee to look at affirmative action

## [Translation]

Tout ce que je veux dire à propos de nos propres méthodes, c'est qu'il faut tenir compte du contexte canadien et que nous préférons peut-être avoir recours à des techniques qui font plus appel à la gestion qu'au règlement des litiges. Dans le système actuel, l'action positive est purement volontaire, mais nous fournirons des stimulants, des ressources, ainsi qu'avis et conseils. Mais c'est à l'entreprise privée qu'il appartient de décider de signer un contrat avec nous dans ce domaine.

J'estime qu'il importe d'étudier les diverses manières de renforcer ces lois; on parle souvent d'ailleurs du respect des dispositions du contrats et du recours à une législation fédérale. J'ai simplement suggéré la possibilité de la création d'une commission qui nous permettrait de travailler avec l'industrie privée, et avec les syndicats, pour décider des meilleurs moyens à mettre en œuvre sur une certaine période, et d'élaborer ensuite les mesures législatives ou réglementaires appropriées. J'espère que les membres de ce comité voudront bien prendre ce point de vue en considération. J'aimerais avoir votre sentiment là-dessus car je suis absolument convaincu que si nous voulons régler le problème de la pénurie croissante de travailleurs qualifiés et de la nécessité de déplacer un nombre élevé de travailleurs défavorisés ou marginaux, pour les amener là où il y a du travail, il faut que l'action positive soit plus largement répandue dans notre pays.

**M. Orlikow:** Et les plans en ce qui concerne les contrats? Il y en a de deux sortes. Le gouvernement fédéral et les provinces sont de très gros acheteurs. Je suis sûr que quand le gouvernement fédéral accorde un contrat, quand il achète du matériel, il peut exiger de l'autre partie qu'elle se conforme à certains objectifs. On me dit que le gouvernement de la Saskatchewan est en train d'accorder un contrat à une société française—je crois qu'elle s'appelle l'Aquitaine, mais je n'en suis pas sûr—pour une mine d'uranium, mais il a posé comme condition que cette société engage et assure la formation d'un pourcentage important de ses employés qui sera recruté parmi les autochtones qui vivent dans la région. Des personnes qui suivent cela de près me disent qu'il s'agit probablement là de l'exemple le plus réussi d'atteinte de l'objectif que nous désirons.

**Le président:** Le gouvernement fédéral a fait la même chose avec Dome, dans la Mer de Beaufort.

**M. Axworthy:** C'est exact, et c'est vrai aussi du pipe-line.

Monsieur le président, j'estime qu'il s'agit là d'une question très sérieuse et qu'elle devrait être étudiée par les membres de la Chambre des Communes. Vos collègues du comité d'étude sur les handicapés physiques ont effectivement recommandé le programme d'action positive, qui utilise l'obligation de conformité au contrat afin de réaliser une véritable percée au profit des clients qui les préoccupent le plus.

Je vous mettrai cependant en garde contre le fait qu'il s'agit là d'une question juridictionnelle. J'ai eu des entretiens à ce sujet avec les ministres provinciaux pendant la Conférence sur les droits de la personne qui s'est déroulée à Ottawa. Certains gouvernements provinciaux sont fermement opposés aux programmes d'action positive. Nous avons constitué un comité intergouvernemental qui a travaillé sur la question pendant

[Texte]

which has been meeting over this year to see if we can get at least some common agreement as to what we are talking about and what the joint approach might be. However, we have had in some areas of discussion, disputes with the provinces over jurisdiction as to whether affirmative action is something the federal government could require through compliance, or whether it would be an interference in their jurisdictional property rights. That is something you may want to get some advise on.

**Mr. Orlikow:** One last question and it may be one on which you can bring me some information at another meeting, and that is what success, if any, has your department and the Department of Indian Affairs, to mention just two, had up till now in increasing the number of people working from these disadvantaged groups, women, natives, handicapped on your own staff? Surely the place to start is in your own department where you or the Minister of Indian Affairs and Northern Development have a great deal of say. For example, how many of your manpower, employment counsellors are natives or women? How many of them have worked with these special groups? Could you bring me this information?

**The Chairman:** With the time left, that question is on the record. So all I am going to do is put on the record some questions I would like answered so you will know what to expect. There were some programs dropped which people said they would like to have retained, and I would like to learn your views on them. You mentioned the assistance to co-operative education, so I do not know if we have much more to say about that. Also, some of these points come under other departments or agencies, but you have a lot to say about them. There was a new type of vacancy survey, and there is a lot of criticism about the dropping of that. There is the TIP program. This is assistance to community colleges in order to upgrade their machinery. A lot of them are training people on out-dated machinery with the result that kids go out on jobs and find that it is as if they were not trained at all.

We had last night before us the Secretary of State. We would like to know if the government realizes that if it cuts back on assistance with post-secondary education, they are going to accentuate the shortages of skilled trades. Again, I am going to leave the question on record today, but it is one that I would like to have your response on—that whole area of assistance to post-secondary education especially the technical schools, the vocational schools, the CEGEPS, the community colleges.

Another aspect is the co-ordination between immigration and manpower policies. Bruce Lonsdale started to discuss it but, with mobility, we have some examples that people put on the record of silly situations where the employer wanted the guy, the guy wanted to get there and, yet, the program was so rigid that they said it did not work. Maybe you have a good answer to that? We would like to give you some of the examples.

[Traduction]

l'année; il a pour mission de voir si nous pouvons au moins trouver un terrain d'entente sur l'interprétation de l'action positive et sur la possibilité d'une démarche commune. Cependant, il y a eu des heurts avec les provinces sur la question de savoir si l'action positive est quelque chose qui peut être exigé par le gouvernement fédéral dans les termes de ses contrats, ou si cela constituerait de sa part un empiètement sur les droits juridictionnels provinciaux. Il serait peut-être bon que vous recueilliez des avis là-dessus.

**M. Orlikow:** Une dernière question—vous pourrez d'ailleurs peut-être me fournir un complément d'information à l'occasion d'une autre réunion. Je voudrais savoir dans quelle mesure votre ministère, et celui des Affaires indiennes, pour n'en citer que deux, avez réussi à augmenter le nombre des membres de votre personnel issus de groupes défavorisés, tels que celui des femmes ou des handicapés? C'est de là, après tout, que l'exemple devrait venir, puisque vous-même ou votre collègue des Affaires indiennes et du Nord avez beaucoup à dire sur la question. Par exemple, combien de vos conseillers en matière d'emploi sont-ils des femmes ou des autochtones? Combien d'entre eux travaillent-ils avec ces groupes spéciaux? Pourriez-vous me renseigner là-dessus?

**Le président:** Compte tenu du temps qui nous reste, cette question sera portée au procès-verbal. Je vais donc me contenter de faire inscrire un certain nombre de questions auxquelles j'aimerais moi-même avoir une réponse, pour que vous sachiez à quoi vous attendre. Certains des programmes que les gens voulaient conserver ont été abandonnés et j'aimerais savoir ce que vous en pensez. Vous avez évoqué l'aide à l'éducation coopérative, je ne pense donc pas que nous ayons grand chose à ajouter là-dessus. Certains de ces points relèvent d'ailleurs d'autres ministères ou organismes, mais vous avez beaucoup de choses à dire à leur propos. Il y avait par exemple une nouvelle étude sur les emplois vacants, qui a été supprimée, ce qui a soulevé de vives critiques. Il y a aussi le programme PPF. Il s'agit de l'aide apportée aux collèges communautaires pour leur permettre de renouveler leur matériel. Beaucoup forment leurs étudiants sur des machines démodées si bien que lorsqu'ils prennent un emploi, ils s'aperçoivent que leur formation ne leur a strictement servi à rien.

Le Secrétaire d'État a déposé devant nous hier soir. Nous aimerions savoir si le gouvernement se rend compte que s'il réduit l'aide à l'enseignement postsecondaire, il ne fera qu'aggraver la pénurie de travailleurs qualifiés. Là encore, je me contenterai de faire porter cette question au procès-verbal, mais j'attacherais beaucoup de prix à ce que vous me donniez votre point de vue sur tout ce qui touche à l'aide à l'enseignement postsecondaire, en particulier aux écoles techniques et professionnelles, aux CEGEP et aux collèges communautaires.

Il y a un autre aspect de la question qui est celui de la coordination des politiques de main-d'œuvre et d'immigration. Bruce Lonsdale avait commencé à en parler mais, en ce qui concerne la mobilité, il existe des situations absurdes où, par exemple, un employeur voulait engager quelqu'un, où ce quelqu'un était prêt à venir, mais où cela n'avait pas pu se faire à cause de la rigidité du programme. Peut-être avez-vous une



[Text]

The business of putting some of your employment offices in friendship centres, and the training of native teachers. Also, the revolution of microcomputing that is taking place in offices, and how this will affect women. Is there some kind of massive program to retrain women if they are laid off in great numbers. The whole business of levy-grant and alternatives to levy-grant, to lean on employers to provide on-the-job training.

I know you are very concerned with that but we would like to bounce off you some of the things that were recommended to us. Apprenticeship. Shorter training periods. How can we effect apprenticeship even under provincial jurisdiction? Should we put strings on our grants to try to reform apprenticeship? Well, other members will have some things too, so we do need another meeting, Mr. Minister.

**Mr. Axworthy:** We will certainly try to arrange it for next week.

**The Chairman:** I will have my staff get in touch with yours to try to arrange this. It is now 11 o'clock, and the members have to get to the House for the question period. I want to thank you very much for coming today with your officials and answering frankly to the questions. Unfortunately, a lot of questions are built up over a year's evidence, and we just could not deal with them all in this morning's meeting. Thank you very much.

• 1100

The meeting is adjourned until Monday afternoon when we have Treasury Board before us. Then we start working on the report Monday night. Meeting adjourned.

[Translation]

bonne explication à nous donner? Nous aimerions vous offrir quelques exemples:

L'installation de bureaux d'emploi dans les centres d'accueil et la formation d'enseignants autochtones; la révolution de la bureautique provoquée par l'entrée en scène des mini-ordinateurs, et les conséquences pour les femmes. Y-a-t-il un programme de masse quelconque pour leur recyclage au cas où un grand nombre d'entre elles seraient mises à pied? Il y a aussi toute la question des subventions par prélèvement et les autres options permettant de pousser les employeurs à assurer une formation en cours d'emploi.

Je sais que cela vous préoccupe beaucoup, mais nous aimerions savoir ce que vous pensez de certaines des solutions que nous ont été recommandées; les cours d'apprentissage—des stages de formation plus courts. Comment mettre en œuvre des programmes de formation, même s'ils relèvent de l'autorité provinciale? Devrions-nous agrémenter nos subventions de certaines conditions afin d'essayer de réformer les programmes d'apprentissage? Je suis sûr que les autres membres auront eu aussi des questions à poser. Il faudrait donc que nous nous rencontrions à nouveau, monsieur le ministre.

**M. Axworthy:** Nous allons certainement essayer d'arranger quelque chose pour la semaine prochaine.

**Le président:** Mes collaborateurs prendront contact avec les vôtres. Il est 11 h et nos membres doivent se rendre à la Chambre pour la période des questions. Je vous remercie vivement d'être venu aujourd'hui avec vos fonctionnaires et d'avoir répondu avec tant de franchise à nos questions. Malheureusement, beaucoup de questions sont formulées à partir des témoignages d'une année entière, et il nous serait impossible de les aborder toutes au cours de la séance de ce matin. Merci beaucoup.

La séance est levée et nous reprendrons lundi après-midi avec les représentants du Conseil du Trésor. Nous nous attaquons à notre rapport dès lundi soir. La séance est levée.













*If undelivered, return COVER ONLY to:*  
Canadian Government Printing Office,  
Supply and Services Canada,  
45 Sacré-Coeur Boulevard,  
Hull, Quebec, Canada, K1A 0S7

*En cas de non-livraison,*  
*retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:*  
Imprimerie du gouvernement canadien,  
Approvisionnement et Services Canada,  
45, boulevard Sacré-Coeur,  
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

---

## WITNESSES—TÉMOINS

### *From Employment and Immigration Canada:*

Mr. J. D. Love, Deputy Minister and Chairman;  
Mr. David Dodge, Executive Co-ordinator, Labour Market  
Task Force;  
Mr. G. S. Conger, Executive Director, Employment and  
Insurance Group.

### *D'Emploi et Immigration Canada:*

M. J. D. Love, sous-ministre et président;  
M. David Dodge, coordonnateur exécutif, Groupe de travail  
du marché du travail;  
M. G. S. Conger, directeur exécutif, Groupe de l'emploi et  
de l'immigration.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 40

Monday, June 1, 1981

Chairman: The Honourable Warren Allmand

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 40

Le lundi 1<sup>er</sup> juin 1981

Président: L'honorable Warren Allmand

*Minutes of Proceedings and Evidence  
of the Special Committee on**Procès-verbaux et témoignages  
du Comité spécial sur les*

# Employment Opportunities for the '80s

# Perspectives d'emploi pour les années 80

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

First Session of the  
Thirty-second Parliament, 1980-81Première session de la  
trente-deuxième législature, 1980-1981



SPECIAL COMMITTEE ON EMPLOYMENT  
OPPORTUNITIES FOR THE '80s

*Chairman:* The Honourable Warren Allmand

*Vice-Chairmen:*

Mr. Gilles Marceau

Mr. Jim Hawkes

Messrs.

Lonsdale

McDermid

COMITÉ SPÉCIAL SUR LES PERSPECTIVES  
D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

*Président:* L'honorable Warren Allmand

*Vice-présidents:*

M. Gilles Marceau

M. Jim Hawkes

Messieurs

Orlikow

Tobin—(7)

(Quorum 4)

*Le greffier du Comité*

Charles Bellemare

*Clerk of the Committee*

## MINUTES OF PROCEEDINGS

MONDAY, JUNE 1, 1981  
(60)

[Text]

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met at 3:35 o'clock a.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

*Members of the Committee present:* Messrs. Allmand, Hawkes and McDermid.

*In Attendance:* Mr. G. S. Swartz, Director of Research; Mr. Kevin Kerr, Research Officer.

*Witnesses: From the Treasury Board:* Mr. J. W. Quinn, Assistant Secretary, General Personnel Management Division; Mr. George Roper, Director, Training and Development, Human Resources Group; Mr. Ray Smith, Senior Officer, Training and Development, Human Resources Group; Ms. Louise Desjardins, Former Manager, Equal Opportunities for Women Program.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference.

The witnesses answered questions.

At 5:28 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

## PROCÈS-VERBAL

LE LUNDI 1<sup>er</sup> JUIN 1981  
(60)

[Traduction]

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à 15 h 35, sous la présidence de M. Allmand (président).

*Membres du Comité présents:* MM. Allmand, Hawkes et McDermid.

*Aussi présents:* M. G. S. Swartz, directeur de la recherche; M. Kevin Kerr, attaché de recherche.

*Témoins: Du Conseil du Trésor:* M. J. W. Quinn, secrétaire adjoint, Division de la gestion et du personnel en général; M. George Roper, directeur, Formation et développement, Groupe des ressources humaines; M. Ray Smith, agent principal, Formation et développement, Groupe des ressources humaines; M<sup>me</sup> Louise Desjardins, ancien directeur, Programme d'égalité des chances à l'emploi pour la femme.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi.

Les témoins répondent aux questions.

A 17 h 28, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

*Le greffier du Comité*

Charles Bellemare

*Clerk of the Committee*



## EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Monday, June 1, 1981

• 1536

[Text]

**The Chairman:** I would like to call the meeting to order.

This afternoon we have with us representatives of the Treasury Board. They were originally scheduled for last week but the meeting was postponed due to the illness of one of their delegation.

We had asked them to come to the task force because we were interested in asking some questions with respect to the government's employment policies and, in particular, whether they were experiencing shortages, what were they doing to encourage training, what were they doing to deal with mobility problems, with problems of minorities? In other words, many of the questions that we asked the private sector in the last week we have been asking to government departments, and we will deal with that today.

In general, I have the names of the delegation here: Mr. J. W. Quinn, Assistant Secretary, General Personnel Management Division; Mr. George Roper, Director, Training and Development, Human Resources; Mr. Ray Smith, Senior Officer, Training and Development, Human Resources Group; and I see another member of your delegation who is not on my list.

**Ms. Louise Desjardins (Manager, Equal Opportunities Program for Women, Treasury Board):** My name is Louise Desjardins and until recently I was the manager for the EOW program, the program for Equal Opportunities for Women.

**An hon. Member:** And then what happened?

**Ms. Desjardins:** I gave it up.

**The Chairman:** Do I understand you are with the delegation to answer questions with respect to women's programs and so on within the government?

**Ms. Desjardins:** That is right.

**The Chairman:** I see you have brought with you a lot of material, some of which we have seen before. In general, we would like to spend the time asking questions because we have had over a year of hearings and we would like to ask the government some questions with respect to experiences and criticisms we have had. If you would like to take five or ten minutes to address the committee—because I wrote to your minister telling what we had in mind—you may do that or explain these documents, but I would not want you to take more than 10 minutes. Perhaps you might refer to the documents, and when each of you answer the questions you could, of course, refer it to whomever you think is most appropriate to answer but always give your name before answering so it can go into the record properly.

## TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le lundi 1<sup>er</sup> juin 1981

[Translation]

**Le président:** Je déclare la séance ouverte.

Nous recevons cet après-midi les représentants du Conseil du Trésor qui devaient, à l'origine, comparaître la semaine dernière, mais qui n'ont pas pu venir à cause de la maladie d'un de leurs membres.

Nous avons invité le Conseil du Trésor à comparaître, car nous voulons poser certaines questions sur les politiques d'emploi du gouvernement; nous voulons notamment savoir si le gouvernement fait face à des pénuries de spécialistes, s'il prend des mesures pour former son personnel, comment il s'y prend pour régler les problèmes se rapportant à la mobilité des employés et aux minorités. Autrement dit, nous voulons poser au Conseil du Trésor des questions que nous avons posées la semaine dernière au secteur privé, des questions que nous avons posées aux ministères également.

J'ai ici le nom des membres de la délégation: M. J. W. Quinn, secrétaire adjoint, Division de la gestion du personnel en général; M. George Roper, directeur, Formation et Perfectionnement, Groupe des ressources humaines; M. Ray Smith, agent principal, Formation et Perfectionnement, Groupe des ressources humaines; je vois une autre personne, mais je n'ai pas son nom sur ma liste.

**Mme Louise Desjardins (gestionnaire du Programme d'égalité d'accès à l'emploi pour la femme, Conseil du Trésor):** Je m'appelle Louise Desjardins, et jusqu'à tout récemment, je dirigeais le Programme d'égalité d'accès à l'emploi pour la femme.

**Une voix:** Qu'est-il arrivé?

**Mme Desjardins:** J'ai abandonné.

**Le président:** Par conséquent, vous faites quand même partie de la délégation, pour répondre aux questions se rapportant au programme sur les femmes à l'intérieur du gouvernement?

**Mme Desjardins:** En effet.

**Le président:** Je vois que vous avez apporté beaucoup de documentation, dont nous connaissons un peu la teneur. Nous aimerions consacrer notre temps à vous poser des questions, car il y a maintenant plus d'un an que nous tenons des séances, et nous aimerions poser au gouvernement certaines questions se rapportant aux observations qui nous ont été faites. Si vous le désirez, vous pouvez prendre 5 ou 10 minutes pour faire une déclaration liminaire aux membres du Comité, car j'ai déjà écrit à votre ministre pour lui faire part de ce dont nous voulons discuter aujourd'hui. Vous pouvez faire une déclaration liminaire, ou nous expliquer vos documents, mais je ne voudrais pas que vous preniez plus de 10 minutes. Vous pouvez faire référence aux documents, et, bien sûr, lorsque vous répondez aux questions, vous pouvez donner la parole au fonctionnaire qui vous semble le mieux placé sur répondre; cependant, je vous demanderais de toujours donner votre nom avant de commencer votre réponse, afin de faciliter l'établissement du compte rendu.

[Texte]

• 1540

**Mr. J. W. Quinn (Assistant Secretary, General Personnel Management Division, Treasury Board):** Mr. Chairman, gentlemen, in view of what you have said we have prepared a statement and I think copies of it are included in the front of the material. In addition, we have attached statements concerning employment opportunities of the '80s.

**The Chairman:** Excuse me, is this . . . ?

**Mr. Quinn:** The basic statement is there.

**The Chairman:** Called Background for Present . . .

**Mr. Quinn:** Yes, sir. Each of the members has prepared a package with that in it. We have included a copy on training policy, retraining policy, personal management planning, equal opportunities for women policy, handicapped policy and indigenous policy. There is the annual report on training and development and, as you said, a copy of the participation of the handicapped report. I suspect you have seen some of the others. So perhaps I could dispense with the statement then, Mr. Chairman, and we could proceed straight to questions.

**The Chairman:** Thank you, very much. It may be that our questions will deal with some points you have made in the written submission. Since we can read that after, you could mention whether or not the answer is in the statement and maybe where it is, but it could be that some of our questions will not be answered there.

Just to start off, by the way, we have heard from the Department of National Defence. They told us they were experiencing certain shortages and how they were dealing with them. So you would not have to deal with them. We have heard from Science and Technology, but in a different perspective, not their own shortages. Could you tell us whether the government is experiencing shortages in any of its department or agencies and how you are dealing with them? I ask this question in the context that critical shortages are developing in Canada.

**Mr. Quinn:** Mr. Chairman, yes, originally indications of shortages came to light from the departments in representation through the Treasury Board last July. These were primarily from Alberta, the western provinces and in the territories. They were experiencing difficulties in attracting not only employees related to the chemical energy projects that were going on in Alberta but employees generally across the board, right down to and including clerk regulating. There was a shortage generally. So we proceeded with the Public Service Commission out to Edmonton and met with regional representatives out to Edmonton and met with regional representatives to try to get a handle on what the degree of shortage represented and whether in fact any or all of our policies were either hindering or helping them.

The first meeting made it quite clear that some of our policies were in fact creating problems for the staffing people on the ground and for the managers. As a result of that we

[Traduction]

**M. J. W. Quinn (secrétaire adjoint, Division de la gestion du personnel en général, Conseil du Trésor):** Monsieur le président, messieurs, compte tenu de ce que vous avez dit, nous avons préparé une déclaration dont les copies sont incluses au début de la documentation. En outre, nous y avons joint des déclarations relatives aux possibilités d'emploi dans les années 80.

**Le président:** Excusez-moi, s'agit-il . . . ?

**M. Quinn:** La déclaration de base y est.

**Le président:** Intitulée: Documentation de base sur . . .

**M. Quinn:** Oui. Chacun des membres dispose d'une documentation qui comprend cette déclaration. Nous avons également inclus un document sur la politique de formation, la politique de recyclage, la planification de la gestion du personnel, la politique sur l'égalité des chances pour les femmes, la politique sur les handicapés et la politique sur les indigènes. Il y a le rapport sur la formation et le développement et, comme vous l'avez dit, un exemplaire du rapport sur la participation des handicapés. J'imagine que vous avez vu certains des autres rapports. Donc, je pourrais peut-être me passer de faire une déclaration, monsieur le président, et nous pourrions peut-être passer directement aux questions.

**Le président:** Merci beaucoup. Il se peut que nos questions traitent de certains points soulevés dans votre mémoire écrit. Puisque nous pourrions le lire par la suite, vous pourriez dire éventuellement si oui ou non la réponse se trouve dans votre déclaration, et où elle se trouve, mais il se peut également que certaines de nos questions ne trouvent pas leur réponse dans votre déclaration.

Pour commencer, nous avons entendu le ministère de la Défense nationale. Ce ministère nous a informés de certaines pénuries qu'il a actuellement et de la façon dont il y fait face. Donc, vous n'aurez pas à traiter de ces problèmes-là. Nous avons entendu le ministère des Sciences et de la Technologie, mais sous une autre perspective, les fonctionnaires de ce ministère n'ayant pas parlé de leurs propres pénuries. Pouvez-vous nous dire si le gouvernement fait face actuellement à des pénuries dans les ministères ou les agences, et si oui, comment y faites-vous face? Je pose cette question en pensant aux graves pénuries qui se font sentir au Canada.

**M. Quinn:** Monsieur le président, oui, à l'origine, les ministères ont révélé l'existence de pénuries par leurs interventions auprès du Conseil du Trésor, au mois de juillet dernier. Il s'agissait essentiellement de l'Alberta, des provinces de l'Ouest et des territoires. Ces régions avaient des difficultés à attirer non seulement des travailleurs dans le cadre des projets d'énergie chimique menés à bien à l'époque en Alberta, mais aussi des employés en général, y compris le personnel de soutien. Il y avait une pénurie générale. Donc, avec la Commission de la Fonction publique, nous sommes allés à Edmonton, où nous avons rencontré des représentants régionaux, pour essayer de définir le degré de pénurie et de déterminer si nos politiques constituaient un facteur d'aggravation ou bien d'amélioration.

Lors de la première réunion, il est devenu évident que certaines de nos politiques donnaient lieu à des problèmes pour le personnel de dotation sur le terrain et pour les administra-



## [Text]

made some decided changes to staffing process. Where in fact there were not inventories on the ground there was no need to go through such a laborious process; we could shorten them up. We virtually made some 18 changes with the Public Service Commission in their staffing processes which enabled them really to recruit across the counter. The reason for this was that people in the field were saying that while they were getting their hands on people who had the general skills they wanted, they found what was happening was that they had to refer them to someone and go through a rather detailed process for bringing them in. This turned them off and they went across the street and hired with Nova or somebody else. So this was one aspect.

The other thing we are running into which they commented upon was the inability to meet the rates that prevailed out there. There were problems finding the particular skills they wanted. They were either in extremely short supply or located elsewhere in the country and there was difficulty in getting people to come to Calgary because of the very high cost of living and the particular housing problems, that sort of thing. So we came back, held a second meeting with them and then we really got on to the departments about their human resource planning process, asking them to really discipline the problem.

Everyone was saying there was a big problem, but in order to deal with it we wanted specific problems so that we could take specific action. We did get some of those and, as I say, staffing were some. We got cases where particular types of specialists were at the officer level. We said we would negotiate a higher rate for them, that we would pay a higher rate. In one instance that was successful with the unions; they agreed to it. In another instance they would not do it unless we did it across the country. So we did that. We made salary statement things where we pay a higher rate of salary. We anticipate that problem for five years, and if something happened, if that abated, we could adjust that if we wanted to. We put a premium in their package but because we are largely on national rates, we did not want to upset the relativities across the country.

• 1545

We started to look also at relocation packages. This was always a problem. When someone wanted to go, they found that the current relocation directives were not adequate enough in order that someone was not losing money out of their pocket and so we looked at relocation directives. In fact, we contracted and got from the Conference Board a very hard look at what it cost to move people across the country—to relocate someone from Ottawa to Calgary or from Montreal to Calgary.

## [Translation]

teurs. Par conséquent, nous avons apporté des changements considérables au processus de dotation. S'il n'existait pas d'inventaires sur le terrain, il n'était pas nécessaire de procéder à une tâche si pénible; nous avions la possibilité de la raccourcir. En collaboration avec la Commission de la Fonction publique, nous avons fait quelque 18 modifications au processus de dotation, permettant à la Commission de la Fonction publique de recruter dans tous les secteurs. Si nous l'avons fait, c'est que les gens sur le terrain disaient qu'ils arrivaient à trouver les personnes qui avaient les qualifications générales voulues, mais qu'il fallait les renvoyer à quelqu'un d'autre et les faire passer par un processus assez compliqué avant de les engager. Cela constituait un facteur d'aliénation, et ces personnes qualifiées allaient se trouver un emploi chez Nova, ou une autre société. Voilà un aspect.

L'autre aspect dont ils avaient parlé était l'impossibilité d'offrir les salaires en vigueur dans ces régions-là. Il y avait des difficultés à trouver les qualifications spécifiques que l'on voulait. Les personnes ayant ces qualifications étaient soit très rares, soit situées dans d'autres régions du pays, et il était difficile de faire venir ces personnes à Calgary, à cause du coût de la vie très élevé, des problèmes de logement, et ainsi de suite. Donc, nous sommes revenus, et nous avons tenu une réunion avec ces personnes; par la suite, nous avons parlé sérieusement avec les différents ministères de leurs méthodes de planification des ressources humaines, nous leur avons demandé de s'attaquer véritablement à ce problème-là.

Tout le monde disait qu'il y avait un grave problème, mais pour nous attaquer à ce problème, nous voulions avoir les détails, pour pouvoir prendre les mesures précises. Nous avons obtenu certains détails, et, comme je l'ai dit, il s'agissait, dans certains cas, de la dotation. Ainsi, certaines catégories de spécialistes se trouvaient au niveau des fonctionnaires. Nous avons proposé de négocier un taux plus élevé pour ces personnes-là, de payer un taux plus élevé. Dans un cas, ce stratagème a réussi avec les syndicats; ils y ont consenti. Dans un autre cas, ils ont refusé de le faire, à moins qu'on applique la mesure dans tout le pays. Donc, nous avons fait cela. Nous avons introduit un système d'abattement de salaire où nous payons un taux de salaire plus élevé. Nous avons calculé sur une base de cinq années, et nous pouvons ajuster le taux, au besoin. Nous avons inclus une prime dans les conditions négociées avec eux, mais étant donné que nous appliquons en grande partie des taux nationaux, nous ne voulions pas bouleverser les rapports à travers le pays.

Nous avons également commencé à étudier des solutions d'ensemble pour la réinstallation. Cela a toujours été un problème. Lorsque quelqu'un voulait se réinstaller, on a trouvé que les directives actuelles sur la réinstallation n'étaient pas suffisantes pour assurer que la personne concernée ne perdrait pas de l'argent; donc, nous avons étudié les directives sur la réinstallation. En fait, nous avons demandé au Conference Board d'étudier très sérieusement les coûts de déménagement d'un bout du pays à l'autre—les coûts que doit assumer quelqu'un d'Ottawa ou de Montréal qui se réinstalle à Calgary.

## [Texte]

With these sort of examples I gave and with subsequent meetings and, of course, I hardly need say, with the failure of the mega projects which were the big worries—I think it was anticipation of some worries—some of those things not coming on, we did not get, as a result of dealing with some cases that were brought to us, any indication latterly they were having anything like the problems they anticipated or were having earlier. We indicated, as I said, that we wanted specific problems because we could deal with specifics. They have come back now, just as recently as last week.

I, again, checked with all the directors general of personnel, and they say as a result of looking harder at options that are available for them to solve some of their own problems that they were able to manage the action we had taken on some of the specific cases which met their requirements for that time. I neglected to mention contracting out in the case of snow removal and some of those things that they had been able to meet it. But they did warn us that whilst they are managing with the problem now, and living with it, that if and when the megaprojects come on board, they will have, they anticipate, quite different kinds of problems.

Mr. Chairman, I might just ask Mr. Smith to mention what he did about the energy specialists.

**The Chairman:** Could you, now or later, tell us what the trades or professions were that you found in short supply. You said there were some but I would like to know exactly which ones.

**Mr. Ray Smith (Senior Officer, Training and Development, Human Resources Group, Treasury Board):** Starting last year, we found we were having a great deal of difficulty with shortage of supply in particular areas. We were coming up dry in our recruiting efforts in certain of the departments, particularly Energy, Mines and Resources, Indian and Northern Affairs and in the National Energy Board, both for specialists here in Ottawa for our headquarters positions, as well as for any of the positions located regionally in Alberta or in the Territories.

Among the ones that were in short supply, of course, were anybody in the geological or oil and gas specialist kinds of occupational areas and the support areas. General labour and trades areas are in generally short supply out in those areas because of the great amount of construction that is going on. We find that while they are there that we are unable to compete adequately because of the differential in the salary rates that are being offered in the construction trades in that area of the country.

We are finding almost all of the occupational skills areas, in the Province of Alberta particularly, are in short supply, be it commerce officers for the marketing programs or auditors for taxation or the petroleum incentives program that we are about to bring on stream. Whatever it is, we are in short

## [Traduction]

Compte tenu de ces exemples, que je vous ai donnés, et des réunions successives et, bien entendu, de l'échec des mégaprojets qui constituaient les préoccupations principales—je crois qu'il s'agissait de l'attente de certains soucis—certaines de ces choses qui n'ont pas été réalisées... nous n'avons pas eu comme résultat de l'étude de certains cas, qui nous ont été soumis, des indications qu'ils avaient à confronter les problèmes auxquels ils se sont attendus ou bien les problèmes qu'ils ont connus préalablement. Comme je l'ai dit, nous voulions connaître des problèmes particuliers, pour pouvoir les examiner en particulier. Ils sont revenus maintenant, pas plus tard que la semaine dernière.

J'ai encore une fois étudié la question avec tous les directeurs généraux du personnel, et ils ont dit qu'à la suite d'une étude précise des options qui leur sont ouvertes pour résoudre certains de leurs propres problèmes, ils ont pu prendre la mesure que nous avions prise relativement à certains des cas particuliers, mesure qui avait satisfait à leurs exigences à l'époque. J'ai oublié de parler de l'impartition dans le cas du déblaiement de la neige et de certaines autres choses où ils ont pu passer à l'action. Mais ils ont attiré notre attention sur le fait que, s'ils arrivent à faire face au problème, actuellement, et à vivre avec le problème, ils s'attendent à être confrontés à d'autres problèmes très différents lors de la mise en œuvre des mégaprojets.

Monsieur le président, je demanderais à M. Smith de parler de ces mesures en ce qui concerne les spécialistes en énergie.

**Le président:** Pouvez-vous nous dire, maintenant ou plus tard, quels sont les métiers ou les professions où vous avez des pénuries? Vous en avez cité certains, mais j'aimerais savoir exactement de quels secteurs il s'agit.

**M. Ray Smith (haut fonctionnaire, Formation et perfectionnement, Groupe des programmes relatifs aux ressources humaines, Conseil du Trésor):** Dès l'année dernière, nous avons eu beaucoup de difficultés en ce qui concerne un manque d'offres dans certains secteurs. Nos efforts de recrutement dans certains ministères ont échoué, en particulier en ce qui concerne l'Énergie, les Mines et les Ressources, les Affaires indiennes et le Nord canadien, et l'Office national de l'énergie, tant pour ce qui est des spécialistes appelés à occuper des postes à l'administration centrale, à Ottawa, que pour ce qui est des postes régionaux situés en Alberta ou dans les territoires.

Parmi les secteurs où il y avait des pénuries se trouvaient, évidemment, les spécialistes en géologie ou en pétrole et en gaz, ainsi que le personnel de soutien dans ces secteurs. Dans ces régions-là, il y a une pénurie générale dans les métiers et dans la main-d'œuvre générale, à cause de l'essor du secteur de la construction. Bien que ces personnes s'y trouvent, nous n'avons pas la possibilité de faire une concurrence adéquate, à cause des taux de salaire très élevés offerts dans les métiers de la construction dans cette région du pays.

Il y a des pénuries dans presque tous les secteurs professionnels, surtout dans la province de l'Alberta, qu'il s'agisse d'agents de commerce pour les programmes de commercialisation, ou de vérificateurs dans le cadre de l'imposition, ou dans le cadre du programme d'encouragements pétroliers qui sera



*[Text]*

supply; we are having difficulty staffing positions there. But it is particularly related to the area of Alberta or the areas immediately around Alberta that is drawing the people in.

**The Chairman:** I see. Could you tell us what your policy is within the Treasury Board and within the Government of Canada for resorting to immigration when you are in short supply? How far do you go in attempting to recruit Canadians from other parts of the country and from the private sector by providing incentives for training or rapid training, retraining, resort to getting women into nontraditional areas of work where there is a shortage of men? And before you go, I would like to know: If the Government of Canada is short in certain respects, do you go to the Ministry of Employment and Immigration and say, look, we cannot get these people in Canada and we would like to go to Britain or we would like to go to Germany or wherever? What is the guideline and the policy on that particular matter?

• 1550

**Mr. Quinn:** Well, as I understand the policy, Mr. Chairman, latterly it has been that we would not go outside to recruit. However, with respect to the energy sector, we did in fact go to Immigration and we did get authority to go world-wide to try to recruit around the North Sea or wherever we could find these people because there actually is a world shortage of them.

**The Chairman:** This is for the government.

**Mr. Quinn:** This is for the government, yes. That is the only instance that I am aware of, at this particular time, where we have done that.

With respect to the private sector—and that is a problem I did not mention in my initial review—the main complaints, of course, from the departments are that we are not competitive in many of the areas and that our people are going to the private sector. The Department of National Defence, I am sure, reported the problems that they are having. Transport Canada are running into the same sort of thing: in several instances, we had a whole engineering section in one weekend in one particular base area recruited by the private sector because of the rates that they were prepared to pay. By and large, we have not been that successful in attracting people from the private sector into the public service because of the non-competitiveness of our rates generally.

With respect to women, yes, we are trying to encourage, to the best of our ability—the PSC talked about this the other day—women to get into the non-traditional areas by recruitment through the universities and by actually going out and trying to find people with the skills that we are in fact in short supply of. Louise?

*[Translation]*

mis en œuvre incessamment. Nous avons des membres dans tous les secteurs; nous connaissons des difficultés de dotation dans cette région. Mais ces problèmes sont liés particulièrement à la région de l'Alberta ou aux régions limitrophes de l'Alberta, régions qui attirent les gens.

**Le président:** Je comprends. Pouvez-vous nous expliquer la politique du Conseil du Trésor et du gouvernement du Canada en ce qui concerne le recours à l'immigration lorsqu'il y a des pénuries de main-d'œuvre? Jusqu'à quel point essayez-vous de recruter des Canadiens provenant d'autres parties du pays et du secteur privé, en offrant des encouragements à la formation, de la formation rapide, du recyclage; essayez-vous d'attirer les femmes vers des secteurs de travail non traditionnels où il n'y a pas assez d'hommes qualifiés? Et avant que vous ne partiez, j'aimerais savoir la chose suivante: si le gouvernement du Canada n'a pas la possibilité d'obtenir un personnel qualifié dans certains secteurs, demandez-vous au ministère de l'Emploi et de l'Immigration l'autorisation d'aller en chercher en Grande-Bretagne ou en Allemagne, ou ailleurs, étant donné que ces personnes ne sont pas disponibles au Canada? Quelle est la directive, quelle est la politique à cet égard?

**M. Quinn:** Eh bien, monsieur le président, si je comprends bien la politique, nous n'avons pas procédé, récemment à du recrutement à l'extérieur. Cependant, en ce qui concerne le secteur énergétique, nous avons en effet obtenu l'autorisation de l'Immigration de recruter partout dans le monde, dans la mer du Nord, ou partout où nous pouvons trouver des personnes qualifiées, et ceci à cause de la pénurie mondiale dans ce secteur, à l'heure actuelle.

**Le président:** Vous parlez du recrutement pour le gouvernement.

**M. Quinn:** Oui, en effet. C'est le seul cas que je connais, à ce moment, où nous avons procédé de cette façon.

En ce qui concerne le secteur privé, et voilà un problème que je n'ai pas évoqué dans mes remarques d'ouverture, les ministères se plaignent essentiellement du fait que nous ne sommes pas concurrentiels dans bien des domaines et que nos fonctionnaires s'orientent vers le secteur privé. Le ministère de la Défense nationale a fait état des problèmes auxquels il a à faire face actuellement, j'en suis sûr. Transports Canada rencontre le même genre de problèmes: dans plusieurs cas, toute une section de génie d'une région particulière a été recrutée par le secteur privé pendant un seul week-end, à cause des taux que le secteur privé était prêt à payer. Dans l'ensemble, nous n'avons pas réussi à attirer des gens du secteur privé vers la fonction publique, à cause du fait que nos salaires ne sont pas, en général, concurrentiels.

En ce qui concerne les femmes, oui, nous essayons d'encourager autant que possible—la CFP en a parlé l'autre jour—d'encourager les femmes à entrer dans les secteurs non traditionnels, en les recrutant dans les universités et en cherchant les personnes qui ont les qualifications qui nous manquent. Louise?

**[Texte]**

**Ms. Desjardins:** I would just like to say that of all the appointments from outside the public service to the public service last year 52 per cent were women and many of those appointments were for occupation groups where women were under-represented in a traditional way.

The individual departments have developed some programs to encourage women to go to non-traditional occupation groups. I think, for instance, of National Defence, Transport, Public Works. For instance, the Department of Transport has a program to train women as pilots; National Defence in operational occupation groups like general trades.

**Mr. Quinn:** Mr. Chairman, another thing that we were not doing well and we hope we are going to do better is recruiting from the universities. We found in our trip out west, trying to co-ordinate it regionally across all departments, that we were not getting our requirements soon enough from the departments to co-ordinate them and then we were hitting the universities at exactly the wrong time. We were arriving far too late: we experienced people hiring whole classes in the early part of the school year—even in advance by several school years.

So we made some changes there. We changed the recruiting rates to make them competitive and we emphasized and were successful this time in getting departments out to get after engineers and so on, by getting into the universities at the beginning of the school year instead of going in April and trying to pick up what was left over, which was what we had been doing because of the inability to react adequately.

I guess it is fair to say that there was not the problem before and I think it did not become critical until these shortages started to occur. Especially out west, they found that they were just arriving too late. We made changes there—changed the rates—and we had some success in recruiting engineers and so on.

**The Chairman:** This will be my last question for this round. We have been told by many witnesses across the country—in Ottawa, by some of the government departments—that the employment explosion for the 1980s will be with respect to computers, automation, and all related industries. They have said that this will touch every type of industry—transportation, communications, manufacturing, service industries, banks, whatever—and that they are already short in this area. They are short of programmers; they are short of maintenance and repair people for their very complex equipment, they are short of electronic technicians.

**[Traduction]**

**Mme Desjardins:** J'aimerais seulement ajouter que 52 p. 100 de toutes les personnes provenant d'en dehors de la fonction publique qui ont été embauchées dans la fonction publique l'année dernière étaient des femmes, et dans bien des cas, il s'agissait de groupes professionnels où les femmes sont traditionnellement sous-représentées.

Les différents ministères ont développé certains programmes pour encourager les femmes à s'orienter vers les groupes professionnels non traditionnels. Il y a, par exemple, la Défense nationale, Transports Canada, les Travaux publics. Par exemple, le ministère des Transports a établi un programme pour former les femmes comme pilotes; la Défense nationale en a dans des groupes professionnels opérationnels, tels que les métiers généraux.

**M. Quinn:** Monsieur le président, un autre secteur où nous ne faisons pas du bon travail et où nous espérons faire mieux à l'avenir, c'est le recrutement dans les universités. Lors de notre voyage dans l'Ouest, où nous avons essayé d'établir une coordination régionale à travers tous les ministères, nous avons constaté que les exigences des ministères ne nous parvenaient pas assez tôt pour permettre la coordination, et que nous arrivions par conséquent au mauvais moment dans les universités. Nous arrivions bien trop tard: des gens avaient engagé toute une promotion très tôt dans l'année universitaire, et même plusieurs années universitaires avant la fin des études de ces étudiants.

Nous avons donc procédé à certains changements à cet égard. Nous avons changé les taux de recrutement, pour qu'ils soient concurrentiels, et nous avons souligné aux ministères qu'il fallait aller dans les universités au début de l'année universitaire, pour y chercher les ingénieurs, etc., au lieu d'y aller en avril pour essayer de ramasser les quelques étudiants qui y restaient, comme nous l'avions fait par le passé, à cause de notre incapacité de réagir adéquatement.

On peut dire que le problème n'existait pas avant et que le problème n'était pas critique avant l'apparition de ces pénuries. On arrivait tout simplement trop tard, surtout dans l'Ouest. Nous avons introduit des changements—changements des taux—et nous avons connu un certain succès dans le recrutement d'ingénieurs et d'autres.

**Le président:** Ceci va être ma dernière question pour ce qui est de ce tour. Nous avons entendu bien des témoins à travers le pays—à Ottawa, certains ministères gouvernementaux—dire que le boom de l'emploi au cours des années 80 aura lieu dans les secteurs de l'informatique, de l'automatisation, et de toutes les industries connexes. Ils nous ont dit que toutes les industries vont être touchées par ce phénomène, les transports, les communications, le secteur manufacturier, les industries de services, les banques, et ainsi de suite, et que l'on connaît déjà des pénuries de personnel qualifié dans ces secteurs. Il leur manque des programmeurs et du personnel d'entretien et de réparation ainsi que des techniciens en électronique pour effectuer l'entretien et les réparations du matériel compliqué dont ils se servent.



[Text]

• 1555

Now, I have read recently that Ottawa is a growing centre for the microcomputer and for that type of industry. You did not mention shortages of those people. I want to ask whether you are short of these types of people right now, because I think the government is one of the biggest computer users in Canada, and also what your forecasts are for shortages in the next four to five years, as far as you can forecast. Do you see some critical shortages developing? Is so, I would like to know what are you doing with the training authorities in Canada at the provincial level and at the federal level to try to provide incentives for avoiding these shortages in two and three year times. I have asked 2 questions there.

**Mr. Quinn:** Yes, we are now running into shortages, Mr. Chairman, in the computer areas. We are not very sophisticated in these areas yet. Whilst we have a lot of people involved in them, they are not that sophisticated. But we do see, starting right off, major changes in the office of the future as a very fundamental thing and this will have, from our point of view, not only great implications for training but also an adverse impact—it could have—on the very groups that we are trying to recruit into the public service.

We have included in our material, I think, a study that we have been working at on bridging, where we originally were trying to find out how we would bridge women from the support groups up into the officer categories. When we got into this, we started to look into the office of the future and the changing technologies that are there and we realized that not just a bridging policy, but in many of our trade areas a whole new career structuring, needs to be done.

In addition, it is not only just the offices of the future, but of course the technological change in the departments. Most of our departments, like Transport Canada, like the Department of National Defence, are aware of the technological change and are in the process of the natural evolution of their training within the departments, making provisions for that. But we see—not only for offices of the future and management—we see major problems in restructuring, looking well out into the future.

We have just started a project that is addressing what it will really look like in the latter parts of the 1980s and what impact it is going to have. That technological change—together with the impact, perhaps, of the equal pay legislation—will cause us probably to have change all our classification systems and a whole new career structuring will probably be the result of the study. That is the way that we are looking at it.

In our training policy, as I said a moment ago, most of the big departments, the ones that are facing on a day-by-day basis because of operational programs the need for requirement, are either making that requirement within their own organizations, such as at Cornwall or in the various Defence

[Translation]

Tout récemment, j'ai lu que Ottawa prenait de l'importance dans le secteur de la micro-électronique et dans les domiciles connexes. Vous n'avez pas dit qu'il y avait pénurie dans ces catégories professionnelles. Je voudrais vous demander s'il y a pénurie à l'heure actuelle, parce que je crois que l'administration publique est l'un des plus gros utilisateurs d'ordinateurs au Canada, et également de nous dire quelles sont vos prévisions en matière de pénurie pour les quatre ou cinq prochaines années. Croyez-vous qu'il y aura de graves pénuries? Si oui, je voudrais savoir les mesures que vous comptez prendre avec les établissements d'enseignement au Canada aux niveaux fédéral et provincial pour accorder les incitations nécessaires afin d'éviter les pénuries possibles dans quelques années. Je vous ai posé deux questions.

**M. Quinn:** C'est exact, nous connaissons des pénuries, monsieur le président, dans le domaine de l'informatique, où nous ne sommes pas encore très spécialisés. Par ailleurs, même si beaucoup de gens travaillent dans ce secteur, on ne peut pas dire qu'ils soient très spécialisés. Mais dès maintenant nous pouvons prédire que le bureau du futur connaîtra des changements importants, ce qui est fondamental et, d'après nous, ceux-ci ne manqueront pas d'avoir de grandes retombées sur la formation, mais aussi une incidence négative possible sur les catégories professionnelles que nous essayons de recruter à la Fonction publique.

Nous avons joint à notre présentation, je crois, une étude à laquelle nous avons travaillé pour réaliser la transition, là où au départ nous pensions essayer de faire passer les femmes des groupes de soutien aux catégories supérieures. Dans notre étude, nous avons étudié quel serait le bureau du futur ainsi que l'évolution de la bureautique, et c'est là que nous nous sommes rendu compte qu'il s'agissait de faire plus que de jeter un pont, car pour beaucoup de catégories professionnelles, c'est une nouvelle structuration de la carrière qui s'impose.

En outre, il ne s'agit pas que du bureau du futur, mais également de l'évolution technologique des ministères. La plupart d'entre eux, comme le ministère des Transport ou celui de la Défense nationale, conscients de l'évolution de la technologie, ont donné le coup d'envoi à leur propre programme de formation en prenant les mesures à cet effet. Mais nous voyons aussi de graves problèmes de restructuration loin dans l'avenir non seulement au niveau des bureaux mais également au niveau de la gestion.

Nous venons tout juste de lancer un programme sur ce qui sera la restructuration vers la fin des années 80 ainsi que sur les retombées qu'il aura. Cette évolution technologique—avec ses retombées peut-être, sur l'égalité des traitements—obligera probablement à modifier tous nos systèmes de classification et l'étude donnera peut-être lieu à une nouvelle structuration des plans de carrières. C'est, d'après nous, ce qui va se passer.

Dans notre politique de formation, comme je l'ai dit tout à l'heure, la plupart des ministères importants, ceux qui doivent jour après jour, à cause de leurs programmes, recruter, le font soit au sein de leur propre organisation, comme Cornwall ou dans les différentes écoles du ministère de la Défense, ou

[Texte]

Department schools, or they are buying it outside. We are encouraging in our training policy buying as much of that outside as possible and we are, as you will see in going through the material on the training policy, divesting ourselves of as much of the training on a make or buy, finding the most cost effective way to the regional colleges, the regional schools and the universities across the country. Would you like to add to that?

**Mr. George Roper (Director, Training and Development, Human Resources Group, Treasury Board):** I can add to that that with 17 universities we have co-operative programs now involving 700 students, so they have a semester in the university and a semester on the job. So this co-operative arrangement means they get good on-the-job training related to their academic training and that, when they are finished, they are ready to take on the jobs in the service.

**The Chairman:** We have had a lot of evidence about co-operative education programs.

Now Mr. Jim Hawkes, Member of Parliament for Calgary West, will ask some questions.

**Mr. Hawkes:** Mr. Chairman, we have agreed that it will be Mr. McDermid.

Excuse us for not telling you.

**The Chairman:** That is okay. John McDermid, Member of Parliament for Brampton-Georgetown.

**Mr. Hawkes:** May I just ask: Is all of this being recorded and will it be reproduced?

• 1600

**The Chairman:** Yes, this is not an in camera meeting; only the meetings on the report are in camera.

**Mr. Hawkes:** All right, but it was on the green sheet . . .

**The Chairman:** That was an error. I took it down. It was written in camera in front of the room but I took it off.

**Mr. Hawkes:** All right, thank you.

**The Chairman:** This meeting is like all the others. I did not think this was to be in camera. Did you expect it? Only the meetings dealing with the report are in camera.

John.

**Mr. McDermid:** Thank you, Mr. Chairman.

Your comments that you must finished with is the area that I am looking at. I am wondering whether you are not moving too late in taking a look at some of these studies of shortages and what we are going to look like in the next five to ten years. Do you have a projection of size of the public service in five to ten years?

**Mr. Quinn:** Mr. Chairman, on the first part of your comment I think that, yes, I would agree. I do not think we have been looking as far ahead as we should have. I expect that you also realize from previous testimony that CEIC, of course, have quite a different responsibility. They are looking rather wider. They are the people that look further out. Perhaps more

[Traduction]

recrutent à l'extérieur. Dans notre politique de formation, nous encourageons de recruter le plus possible à l'extérieur et, comme vous le verrez en parcourant les documents que nous vous avons remis sur la politique de formation, nous nous départissons le plus possible des programmes de formation car, du point de vue coût/efficacité, les collèges et les écoles, ainsi que les universités, dans tout le pays reviennent moins chers. Avez-vous quelque chose à ajouter à ce sujet?

**M. George Roper (directeur, Formation et perfectionnement, Groupe des ressources humaines, Conseil du Trésor):** Je peux ajouter que dans nos 17 universités, il y a 700 étudiants qui suivent des cours dans le cadre de programmes coopératifs de sorte qu'ils passent un semestre à l'université et un semestre en milieu de travail. Ainsi, grâce à cet arrangement, ils sont assurés d'une bonne formation en milieu de travail venant compléter leurs études et, ensuite, une fois les études terminées, ils sont prêts à travailler.

**Le président:** On nous a beaucoup parlé des programmes d'enseignement coopératif.

M. Jim Hawkes, député de Calgary-Ouest va poser quelques questions.

**M. Hawkes:** Monsieur le président, nous étions convenus que ce serait M. McDermid.

Excusez-nous de ne pas vous l'avoir dit.

**Le président:** Cela ne fait rien. Je donne la parole à John McDermid, député de Brampton-Georgetown.

**M. Hawkes:** Permettez-moi de demander si les débats sont enregistrés et s'ils vont être transcrits?

**Le président:** Oui, il ne s'agit pas d'une réunion à huis clos, seules celles portant sur le rapport le sont.

**M. Hawkes:** C'est bien, mais c'est ce qui était indiqué sur l'avis de convocation.

**Le président:** C'était une erreur. J'ai d'ailleurs enlevé de la porte l'avis indiquant qu'il s'agissait d'une séance à huis clos.

**M. Hawkes:** Très bien, merci.

**Le président:** Cette réunion est semblable à toutes les autres. Je ne croyais pas qu'il fallait qu'elle soit à huis clos, est-ce à cela que vous vous attendiez? Seules les réunions portant sur le rapport sont à huis clos.

Monsieur McDermid.

**M. McDermid:** Merci, monsieur le président.

Les observations que vous venez de faire portent justement sur ce à quoi je pensais. Je me demandais si vous n'aviez pas commencé trop tard à considérer certaines de ces études sur les pénuries de travailleurs et sur ce qui nous arrivera au cours des cinq à dix prochaines années. Avez-vous des projections relatives à la taille de la fonction publique dans cinq ou dix ans?

**M. Quinn:** Monsieur le président, pour ce qui est de vos premières observations, oui, je suis d'accord avec elles. Je crois que nous n'avons pas assez tenu compte de l'avenir éloigné. Je suppose par ailleurs, d'après les témoignages entendus, que la CEIC a, bien entendu, un tout autre mandat. Elle considère davantage de choses et a les effectifs qui s'occupent de tenir



**[Text]**

in line with the Chairman's question here a moment ago they are looking at the programs on a wider basis.

In the public service, up until perhaps four or five years ago, I do not think it would be untoward to say that the people in the departments were really not experiencing the sort of problems and they were not looking out. I suppose it goes back to the comments of the Auditor General and also the Lambert Commission, that we should have a much more pro-active human-resource planning system; that we should be really not just reacting to our requirements. And I think those comments were well justified.

Since they have been made we have introduced a personnel-management planning process. That is why Mr. Manion could not be here this afternoon. He is making a presentation on the human-resource planning process, which is really a design to make people look out in accordance with the financial program that they have introduced, the five-year planning, to look out in the departments and do some forward planning.

I think big departments like National Defence and some of the others that are not having quite as much difficulty, perhaps have had in place for a long period of time a rather more progressive, forward-looking planning system, and they have anticipated many of their requirements. But as a general comment, yes, we have not been looking out far enough; we have been reacting and have not been pro-active.

When we got this problem we met with CEIC to see what approach we should take. They are well launched on a program for looking out a bit—and away out. It was agreed with us that we would try to deal with the problems that were closer in, which affected pay and some of these other things, and to take some initiatives in looking ourselves at the future.

**Mr. McDermid:** Mr. Quinn, could I ask you what "somewhat out" and "further out" and "somewhat closer" mean? Define them.

**Mr. Quinn:** Mr. Chairman, yes. We were to look at the immediate problems that were occurring in Calgary and our plans will look five years in advance. Our human-resource planning should look five years out.

In the case of CEIC, they are looking well into the latter part of the eighties and beyond. I think that is true to say.

**Mr. McDermid:** CEIC is looking into employment problems within the government or without the government?

**Mr. Quinn:** In the government and outside.

**Mr. McDermid:** And you are just taking the much narrower point of view.

**Mr. Quinn:** Yes, closer up. As I have said, we are initiating and have initiated studies because of the impact this techno-

**[Translation]**

compte de l'avenir. Cet organisme envisage des programmes dans une perspective plus large, ce qui est peut-être davantage conforme à la question posée par le président il y a un instant.

Dans la fonction publique, jusqu'à il y a environ quatre ou cinq ans, je crois qu'il n'est pas exagéré d'affirmer que les fonctionnaires ne connaissaient pas ce genre de problèmes et, partant, ne tenaient pas compte de l'avenir. Je crois que cela remonte aux observations faites par le Vérificateur général ainsi qu'aux conclusions de la Commission Lambert. Dans les deux cas, on a estimé qu'il fallait un système de planification des ressources humaines beaucoup plus dynamique, c'est-à-dire qu'il ne faut pas se contenter de réagir aux besoins au fur et à mesure qu'ils se présentent. Pour ma part, j'estime que ces remarques étaient tout à fait justifiées.

Depuis lors, nous avons mis sur pied un processus de planification de la gestion du personnel. C'est d'ailleurs pour cela que M. Manion a dû s'absenter cet après-midi, car il fait un exposé sur les processus de planification des ressources humaines. Il s'agit d'un programme conçu de telle sorte que les employés se conforment aux exigences du programme financier quinquennal, c'est-à-dire qu'ils fassent de la planification à moyen terme dans les ministères.

Je crois que les grands ministères, comme la Défense nationale et certains autres qui n'ont pas autant de difficultés, ont peut-être déjà établi un système de planification progressif depuis quelque temps déjà; cela signifie qu'ils ont pu prévoir certains de leurs besoins. Cependant, en général, oui, j'admets que nous n'avons pas assez envisagé l'avenir; nous nous sommes trop contentés de réagir, nous n'avons pas assez suscité de choses.

Lorsque nous avons eu ce problème, nous avons rencontré la CEIC afin de voir quelles mesures il fallait prendre. Cet organisme s'est déjà lancé dans la planification à moyen et à long termes. Il a donc été convenu que nous essaierions ensemble de résoudre les problèmes un peu plus immédiats, relatifs à la rémunération et à d'autres domaines, et que nous prendrions des initiatives en matière de planification de notre avenir.

**M. McDermid:** Monsieur Quinn, je voudrais savoir ce que vous entendez par «à moyen terme», «à plus long terme» et «plus immédiats».

**M. Quinn:** Oui, monsieur le président. Nous devons étudier les problèmes immédiats à Calgary alors que nos projets portent sur les cinq ans à venir. Notre planification des ressources humaines doit prévoir ce qui se passera dans cinq ans.

La CEIC considère déjà la fin des années 80 et même la période au-delà. Et je ne pense pas exagérer.

**M. McDermid:** La CEIC considère les problèmes en matière d'emploi dans l'administration publiques ou à l'extérieur?

**M. Quinn:** Les deux.

**M. McDermid:** Quant à vous, votre perspective est plus limitée.

**M. Quinn:** Oui, nous nous concentrons davantage sur des problèmes rapprochés. Comme je l'ai déjà dit, nous avons

**[Texte]**

logical change is going to have on our systems within the public service for classification standards, pay, the whole thing. They are looking at those and the impact of Section 11 of the Canadian Human Rights Act. But our program goes out about five years.

**Mr. McDermid:** There is no duplication in there.

**Mr. Quinn:** No...

**Mr. McDermid:** Excuse me. Let me give my impression, Mr. Quinn.

Treasury Board, in fact, takes care of the government end of things. CEIC is one of the government departments but it looks more on the outside. Now, maybe I am misreading this. I thought that within Treasury Board surely to goodness you are doing manpower planning further than five years down the road concerning what the federal public service is going to look like.

• 1605

**Mr. Quinn:** Yes, Mr. Chairman. The departments are doing five-year plans. In some cases, DND, for example, with new ships coming on or phasing out or with various kinds of equipment, are obviously looking much further than that. But the basic requirement is that they look, as a minimum, five years out. They have to have a human-resource plan integrated with a financial planning process that is, as a minimum, five years out.

You are right in saying that, generally speaking, a majority of CEIC's activity is outside the public service. But they are also, with a group of us, looking at and will be assisting us at our programs inside as well.

**Mr. McDermid:** What kind of growth do you see in the public service over the next 10 years?

**Mr. Quinn:** The government policy at the moment is no growth, but there is, of course, always growth each year in three areas: the police, the post office and correctional services. There is about a 1 to 2 per cent growth there. But obviously, from what we have said earlier, there are going to be terrific technological changes and to the degree that these call up new manpower requirements in our workforce adjustments, we will have to respond to that. But the policy at the moment is virtually zero growth except for those departments I mentioned. And if you follow that to its logical conclusion, it means that in some cases in the other departments there is a reduction to be applied if we stick to that. But we do acknowledge that there is technological change. We do not know the magnitude of it, and so on, but there are definitely going to be changes there. And if the government sticks with its current policy, there will either be readjustments of the workforce the way it is, and they may—we acknowledge that—even call up increases in the workforce unless programs are sunsetted or something.

**[Traduction]**

lancé des études et continuons à le faire en raison des répercussions qu'aura l'évolution technologique sur les systèmes en vigueur dans la fonction publique, en matière de normes de classification, de rémunération et tout le reste. Ces études considèrent donc cela, ainsi que les répercussions de l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Cependant, notre programme porte en gros sur les cinq à venir.

**M. McDermid:** Il n'y a pas de dédoublement ici?

**M. Quinn:** Non.

**M. McDermid:** Excusez-moi, mais laissez-moi donner mon impression, monsieur Quinn.

Dans les faits, c'est le Conseil du Trésor qui s'occupe de ces questions dans la mesure où elles se rapportent à la fonction publique. Quant à la CEIC, c'est un ministère mais davantage tourné sur l'extérieur. Il se peut que je me méprenne, mais il me semble qu'au Conseil du Trésor, on doit certainement planifier les besoins en main-d'œuvre sur une période supérieure à cinq ans pour ce qui est de l'évolution de la Fonction publique fédérale.

**M. Quinn:** Oui, monsieur le président. Le ministère dresse des projets quinquennaux. Dans certains cas, au ministère de la Défense par exemple, où de nouveaux navires entrent en service et d'autres sont réformés et où l'on achète du matériel divers, on planifie à plus long terme. Toutefois, on exige au minimum que la planification porte sur cinq ans. Le ministère doit donc disposer d'un projet en ressources humaines intégré à un processus de planification financière, tout cela portant sur un minimum de cinq ans.

Vous avez raison d'affirmer qu'en général, la plupart des activités de la CEIC s'effectuent à l'extérieur de la Fonction publique. Cependant, des membres de cet organisme collaborent également avec certains d'entre nous et ils nous aideront aussi à préparer nos programmes internes.

**M. McDermid:** Quel genre de croissance prévoyez-vous au sein de la Fonction publique au cours des dix prochaines années?

**M. Quinn:** A l'heure actuelle, la politique gouvernementale favorise le statu quo, mais bien entendu, il y a toujours une certaine croissance tous les ans dans le domaine policier, au service des postes et dans le service correctionnel. On y observe une croissance d'environ 1 ou 2 p. 100. Toutefois, d'après ce que nous avons déjà dit, l'évolution technologique sera considérable, à tel point qu'on connaîtra de nouveaux besoins en matière de main-d'œuvre et qu'il faudra l'adapter pour répondre à la situation. Cela dit, à l'heure actuelle, la politique est qu'il n'y ait aucune croissance, sauf dans les ministères que j'ai mentionnés. Si l'on suit les conclusions logiques de cela, dans certains cas il y aura une réduction des effectifs dans les autres ministères. Nous reconnaissons cependant que cette évolution technologique existe vraiment. Nous n'en connaissons pas l'ampleur ni les autres aspects, mais elle aura certainement lieu. Compte tenu de cela, si le gouvernement s'en tient à sa politique actuelle, il faudra effectuer des rajustements pour que la main-d'œuvre soit conforme aux exigences de la situation, ce qui peut entraîner certaines augmentations, à moins



[Text]

**Mr. McDermid:** For example, the traditional areas of work within the government, the automatic offices that are coming in, what kind of effect is that to have on the traditional employment for women? Have you any statistic? Have you done any research on what is going to happen to them over the next, say, five years?

**Mr. Quinn:** Yes, Mr. Chairman, I alluded to a bridging paper that was done by one of our staff, which is included in the reading material. We definitely see major problems. We see definitely a reduction in the number of people required in the offices—that has been the experience—and in the traditional areas where most of our recruitment takes place and the greatest turnover, so we believe we must look at whole new career paths.

We must start with retraining programs and find new routes for those women in the workforce. We must get them out of the traditional modes that they are in now. That is the thrust, really, of the project which I indicated is looking well on into the latter part of the eighties and that we are doing ourselves with classification, organization.

**Mr. McDermid:** Is the public service, average age increasing?

**Mr. Quinn:** That is another problem, Mr. Chairman. Yes, the public service, as with the rest of the people throughout the country, is definitely aging. There is an age group moving out the right, which creates another problem for us in training and reallocation.

**Mr. McDermid:** Are they moving philosophically?

**The Chairman:** Not politically.

**Mr. McDermid:** I hope they are moving philosophically to the right too. That is an editorial comment, Mr. Quinn, that I am throwing in there.

**Mr. Quinn:** If I might, Mr. Chairman, mention—I think it would be in completion of the answer—that we have initiated, in addition to the things I have mentioned, another two policies last year which are meant to enhance the opportunity for women working in the workforce: our part-time policy which we have introduced; and our policy on family-related responsibilities. We are providing the means whereby women can come and go, raise a family but can come back into the public service, to make part-time work more attractive, not only for women but for natives and people in schools, and so on, and to provide benefits and pensions on a proportional basis to the hours worked as steps in the right direction to encourage women to work. We realize we have a major, sort of, shifting of...

[Translation]

que des programmes soient abandonnés ou quelque chose d'approchant.

**M. McDermid:** Prenons par exemple les domaines traditionnels de travail au sein de la Fonction publique et tenons compte de l'automatisation des bureaux qui commence. Comment cela affectera-t-il les emplois traditionnellement réservés aux femmes? Avez-vous des statistiques là-dessus? Avez-vous effectué des recherches sur ce qui se passera au cours des cinq prochaines années.

**M. Quinn:** Oui, monsieur le président, j'ai fait allusion à un document relatif à une période de transition, qui a été rédigé par l'un des membres de notre personnel et qui est compris dans la bibliographie. A cet égard, il ne fait pas de doute que nous entrevoyons des problèmes d'envergure. En effet, nous prévoyons une réduction des effectifs nécessaires dans les bureaux, car c'est ainsi que les choses se sont passées, ainsi que dans les domaines où se faisait d'habitude le plus de recrutement et où le taux de roulement était le plus élevé. Nous estimons donc qu'il faut envisager de nouveaux plans de carrière.

Nous devons commencer par mettre sur pied des programmes de recyclage et trouver de nouvelles avenues pour ces femmes de la population active qui seront touchées par ces mesures. Nous devons les sortir de leurs catégories traditionnelles. Enfin, ce sont les lignes de force du projet qui, comme je l'ai dit, considèrent ce qui se passera jusqu'à la fin des années 80. C'est d'ailleurs ce que nous faisons nous-mêmes en matière de classification et d'organisation.

**M. McDermid:** La moyenne d'âge des fonctionnaires est-elle à la hausse?

**M. Quinn:** Oui, cela représente un autre problème, monsieur le président. Comme c'est le cas pour le reste de la population dans tout le pays, la moyenne d'âge des fonctionnaires augmente certainement. Il y a un groupe d'âge qui se déplace vers la droite, ce qui nous crée un autre problème en matière de formation et de réaffectation.

**M. McDermid:** S'agit-il d'un déplacement «idéologique» vers la droite?

**Le président:** Non, ce n'est pas politique.

**M. McDermid:** Pour ma part, j'espère que ce groupe d'âge se déplace aussi vers la droite sur le plan des idées. C'était ma remarque politique, que j'ai ajoutée.

**M. Quinn:** Monsieur le président, si vous permettez, pour compléter la réponse que nous avons commencée, l'année dernière on a adopté deux autres politiques destinées à assurer la promotion des femmes sur le marché du travail. Il y a notre politique de travail à temps partiel et celle ayant trait aux responsabilités de nature familiale. Nous donnons ainsi aux femmes la possibilité d'entrer dans la population active et d'en sortir, d'élever une famille puis de revenir à la Fonction publique, de rendre le travail à temps partiel plus attrayant, non seulement pour les femmes mais aussi pour les autochtones et les étudiants, etc. En outre, nous prenons les moyens nécessaires pour accorder des prestations et les pensions proportionnellement au nombre d'heures de travail, ce qui nous semble être la voie à suivre pour encourager les femmes à

[Texte]

• 1610

**Mr. McDermid:** Does the government provide day care at all?

**Mr. Quinn:** The government does not, at this point in time.

**Mr. McDermid:** I mean for its staff.

**Mr. Quinn:** No, it does not. We are, though, Mr. Chairman, looking at a policy now, and a proposal will shortly go before ministers which is following on from the announcement on the hill that the Speaker, I think, had a day-care centre here. We have had representation from three or four departments and we are going to ministers with a paper which will probably have us do it on a trial basis in several areas to make sure we have the municipal and provincial requirements that are quite extensive for day-care centre; make sure we have a handle on those without presuming the will of ministers when we take it there. We anticipate that that . . .

**Mr. McDermid:** Is Treasury Board recommending to government as one of the policies of government that they should provide day-care centres for women in the workforce in the public service?

**Mr. Quinn:** Yes, Mr. Chairman, that is a fair statement to make.

**Mr. McDermid:** Let me ask you this: Many of the jobs within the federal civil service are journeymen jobs where papers are required for specific jobs, are there any apprenticeship programs within the federal government, or do we pirate everybody?

**Mr. Quinn:** I am sorry, do we hire?

**Mr. McDermid:** Do we pirate? Has training gone on in the private sector and then once they get their journeymen papers we hire them, or do we have apprenticeship programs throughout the federal civil service?

**Mr. Quinn:** Mr. Chairman, we do have modest apprenticeship training programs in the public service. The majority of these programs are in the Department of National Defence, mainly in the shipyards east and dockyards east and west. They have been able, with the set-up they have to have very useful and I think productive apprenticeship training programs. Contrary to general belief, we do not recruit a lot of apprentices from the outside which really raises the question of how do we get along without them.

What we do, by and large, in places like Transport Canada and in National Defence is train people to a standard to do the job. In some cases those standards that we train to are higher than the apprenticeship standards required in a provincial

[Traduction]

travailler. Nous nous rendons compte qu'il faut déplacer considérablement . . .

**M. McDermid:** Le gouvernement fournit-il des services de garderie quelconques?

**M. Quinn:** Non, pas en ce moment.

**M. McDermid:** J'entends par là, en fournit-il à ses employés.

**M. Quinn:** Non, il ne le fait pas. Toutefois, monsieur le président, nous étudions présentement une politique relative à cela, et une proposition sera soumise au ministre d'ici peu, dans la foulée de l'annonce faite par le président de la Chambre à propos de l'ouverture de services de garderie sur la Colline. Trois ou quatre ministères nous ont présenté des arguments à cet égard, et nous allons soumettre un document aux ministres qui nous permettra probablement d'offrir de tels services dans quelques domaines, sur une base expérimentale; nous nous assurerions de respecter les normes municipales et provinciales très exigeantes dans ce domaine. Nous devons être bien au fait des conditions concrètes d'un tel service sans préjuger de la décision que prendront les ministres sur la question. Nous prévoyons que . . .

**M. McDermid:** Le Conseil du Trésor recommande-t-il au gouvernement de fournir des services de garderie aux femmes travaillant dans la Fonction publique, et ce de façon officielle?

**M. Quinn:** Oui, monsieur le président, je crois que c'est bien cela.

**M. McDermid:** Bon nombre des emplois dans la Fonction publique sont des postes de manœuvre exigeant l'obtention d'un certificat précis. Or, existe-t-il des programmes d'apprentissage au fédéral même ou allons-nous piquer des employés chez tout le monde?

**M. Quinn:** Excusez-nous, vous voulez savoir si nous embauchons?

**M. McDermid:** Est-ce que nous piquons des employés aux autres? La formation est-elle dispensée par le secteur privé après quoi nous embauchons les travailleurs ayant ainsi obtenu leur certificat de manœuvre ou de compagnon, ou y a-t-il des programmes d'apprentissage partout dans la Fonction publique?

**M. Quinn:** Monsieur le président, nous offrons quelques modestes programmes d'apprentissage dans la Fonction publique. La plupart d'entre eux sont dispensés au ministère de la Défense nationale, principalement dans les chantiers navals des côtes Est et Ouest. On a été en mesure d'offrir ainsi des programmes d'apprentissage fort utiles. Toutefois, contrairement à ce qu'on s'imagine en général, nous ne recrutons pas beaucoup d'apprentis de l'extérieur, ce qui soulève la question de savoir comment nous pouvons nous accommoder de leur absence.

Ce que nous faisons, en général, dans des ministères comme ceux des Transports et de la Défense nationale, c'est de former des gens afin qu'ils soient en mesure de répondre aux exigences du poste. Dans certains cas, ces exigences sont plus élevées que



## [Text]

certification program; in others, they are not. There are, however, in the provinces, some requirements, for example General Motors in Oshawa, to have its fleet of vehicles mechanically inspected and so on. The federal government meets this requirement by training people to the standard. In some of the provinces they insist that we meet the provincial standards, and in others, they have waived those to the federal government and the Queen in the right of Canada.

We have limited programs. There are a few scattered around in Transport Canada and so on, but the majority of our training is to a standard which has been set in the public service to meet a specific job. We do get some from the private sector but not in large numbers, but by and large, they are apprentices who may have been serving in an outward place and who in some cases come to the public service, as we found in a recent examination we did, to get the benefits that are provided in the public service. But we do not take large numbers of tradesmen.

**Mr. McDermid:** So what you are telling me is that you train an individual on a very narrow basis that pertains to that specific responsibility only and so that individual really does not have any mobility within the federal civil service to go on to other jobs—apprenticeship-type jobs or jobs that may pertain to that area—in a different ministry or a different category as listed by Treasury Board.

**Mr. Quinn:** No, Mr. Chairman, I would not say we train them so narrowly that they cannot be employed in other departments. The standards we have for a particular job, they train to that standard, and I think the proof of the pudding is our inability in the public service to hang onto them; we are losing them at a great rate to the private sector.

• 1615

We have just had discussions with departments about whether we should not, as part of our responsibility, be doing more in the apprenticeship training area. We discussed this with CEIC, who are responsible for the programs outside in the private sector, and we could get bids there. We do take some there.

Generally speaking, the conclusions of the departments—with the exception of the Department of National Defence which is expanding its apprenticeship-training program in a couple of areas—were that the current training standards meet their requirements and that there is no need for them to go into the very expensive program of training apprentices. There was no evidence to us that we are a source of problem to the private sector in pinching tradesmen.

**Mr. McDermid:** All right. Could you make sure that the committee obtains a list of the certifiable apprenticeship programs that are provided within the federal civil service and also those jobs where you train up to or above the standards

## [Translation]

les normes d'apprentissage en vigueur dans un programme provincial accrédité, alors que dans d'autres, elles ne le sont pas. Cependant, dans les provinces, il existe certaines normes; par exemple, la General Motors Oshawa en a en matière d'inspection mécanique de ses véhicules, etc. Le gouvernement fédéral se conforme donc à cette exigence en formant les gens pour qu'ils puissent répondre aux exigences du poste. Dans certaines provinces, on exige que nous nous conformions aux normes provinciales alors que dans d'autres, on a cédé ce droit au gouvernement fédéral et à Sa Majesté du chef du Canada.

Nous avons un nombre limité de programmes. Il y en a quelques-uns d'éparpillés à Transports Canada et ailleurs, mais quoiqu'il en soit, la plupart de nos programmes de formation se conforment à une norme établie par la Fonction publique et correspondant à un poste précis. Nous accueillons effectivement certains apprentis du secteur privé mais pas en très grand nombre. D'après une récente étude, ce sont parfois les apprentis qui ont travaillé ailleurs et qui se sont dirigés vers la Fonction publique afin de profiter des avantages qu'on y trouve. Mais nous ne recevons pas des nombres considérables de travailleurs du secteur des métiers.

**Mr. McDermid:** Par conséquent, vous formez quelqu'un en fonction d'exigences très limitées correspondant à une fonction précise seulement, ce qui signifie que la personne en ayant bénéficié n'a pas la possibilité de décrocher d'autres emplois dans la Fonction publique, j'entends par-là les emplois liés à l'apprentissage ou se rapportant à ce domaine, dans un ministère différent ou une catégorie différente du Conseil du Trésor.

**Mr. Quinn:** Non, monsieur le président, je n'irai pas jusqu'à dire que notre formation est tellement limitée que ceux qui l'ont suivie ne peuvent trouver d'emplois dans d'autres ministères. Nous avons des normes dans un emploi précis et on s'y conforme au moment de la formation. Je crois que la preuve de la qualité de notre formation est fournie par le fait que nous perdons bon nombre de ces gens, qui retournent au secteur privé.

Nous venons de tenir des discussions avec les ministères afin de savoir si nous ne devrions pas assumer davantage de responsabilités en matière d'apprentissage. Nous en avons discuté avec la CEIC, qui est chargée d'administrer les programmes du secteur privé, et il se peut que nous obtenions davantage d'étudiants de cette façon. Nous en obtenons effectivement par cette voie.

En général, exception faite du ministère de la Défense nationale, qui est en train d'étendre son programme d'apprentissage dans quelques domaines, les ministères ont estimé que leurs normes actuelles de formation répondent à leurs besoins et qu'il ne leur est pas nécessaire de se lancer dans des programmes d'apprentissage très chers. Nous n'avons vu aucune preuve que nous constituons une source de difficultés pour le secteur privé, que nous leur enlevons des gens qualifiés.

**Mr. McDermid:** Bien. Maintenant, pouvez-vous vous assurer que notre Comité tienne une liste des programmes d'apprentissage accrédités dispensés dans la Fonction publique ainsi qu'une autre où figurent les emplois pour lesquels on accorde

*[Texte]*

set by apprenticeship programs, especially the red-seal programs that are recognized from coast to coast with the various provinces?

**The Chairman:** I think the other day when we had the Department of National Defence with us they gave us some information on that and we asked for further information. I think we have already asked them to do that.

**Mr. McDermid:** But for the whole government?

**The Chairman:** No, just for the Department of National Defence.

**Mr. McDermid:** Well, I am talking about the whole government. That is just one department; there are 30 some ministries...

**Mr. Quinn:** Yes.

**The Chairman:** That department was dealing with it, so we need all the others.

**Mr. McDermid:** That is all for now, Mr. Chairman, in the first round.

**The Chairman:** Jim Hawkes, member of Parliament for Calgary West.

**Mr. Hawkes:** Thank you, Mr. Chairman. I would like to stay on the question of apprenticeship for another minute or two. For the apprenticeships that you do have, is there any kind of thrust towards the employment of women in those apprenticeship opportunities?

**Mr. R. Smith:** No, Mr. Chairman, we have not put anything together that would predominantly direct these apprenticeship programs to women, but the invitation is open so that women are invited to participate just as anybody else would be. We do not go out to other occupational groups specifically, other than providing the admin support to invite them to participate in the special employment programs. People who are in other areas generally are not invited to participate in those, so indirectly we are asking women to participate in this and they could come into any apprenticeship effort. But again, as Mr. Quinn has already made the point, we do not have extensive apprenticeship training programs on the go. They are primarily located in the two dockyard areas and those basically attract people who are working in the dockyard areas.

**Mr. Hawkes:** With regard to the paper that Mr. McDermid asked for in terms of the number of apprentices, is it easy to tell us how many journeymen are employed in the public service by categories?

**Mr. Quinn:** Mr. Chairman, we can get that information for you. I do not have it. Do you have it, Mr. Smith?

**Mr. R. Smith:** No.

**Mr. Hawkes:** It would be useful to have that and the apprentices who relate to that.

*[Traduction]*

une formation équivalente ou supérieure aux normes en vigueur dans les programmes d'apprentissage, surtout les programmes à sceau rouge, reconnus d'un océan à l'autre par les diverses provinces?

**Le président:** Je crois que lorsque le ministère de la Défense nationale a témoigné l'autre jour, ses représentants nous ont donné certains renseignements là-dessus, et je crois que nous en avons demandé davantage. Je crois qu'on a donc déjà demandé qu'on fournisse ces renseignements.

**Mr. McDermid:** Mais est-ce pour l'ensemble du gouvernement?

**Le président:** Non, seulement pour le ministère de la Défense nationale.

**Mr. McDermid:** Eh bien, moi je parle de l'ensemble du gouvernement. La Défense nationale ne constitue qu'un seul ministère alors qu'il y en a environ 30...

**M. Quinn:** Oui.

**Le président:** Ce ministère s'occupait de la chose, nous avons donc besoin de renseignements analogues en provenance de tous les autres ministères.

**M. McDermid:** C'est tout pour le premier tour, monsieur le président.

**Le président:** M. Jim Hawkes, député de Calgary-Ouest.

**M. Hawkes:** Merci, monsieur le président. J'aimerais moi aussi aborder la question de l'apprentissage. Dans le cadre des programmes d'apprentissage que vous avez mis sur pied, a-t-on fait des efforts particuliers pour attirer et recruter les femmes?

**M. R. Smith:** Non, monsieur le président, nous n'avons rien fait de particulier qui pourrait orienter ces programmes d'apprentissage vers les femmes mais les femmes sont aussi admissibles et invitées à y participer que les hommes. Nous ne nous adressons pas précisément à d'autres catégories professionnelles, à part de fournir le soutien administratif nécessaire pour les inviter à participer aux programmes spéciaux en matière d'emploi. Les gens qui travaillent dans d'autres domaines en général ne sont pas invités, par conséquent, nous sollicitons indirectement la participation des femmes et elles peuvent s'inscrire à n'importe quel programme d'apprentissage. Cependant, comme M. Quinn l'a déjà précisé, nous n'avons pas beaucoup de programmes d'apprentissage mobiles. On trouve surtout des programmes dans les deux régions où se trouvent des chantiers navals et des cales sèches et, par conséquent, ils attirent surtout les gens qui travaillent dans ce secteur.

**M. Hawkes:** Au sujet du document que M. McDermid a demandé et qui doit comporter le nombre d'apprentis, pouvez-vous facilement nous dire combien de manœuvres sont à l'emploi de la Fonction publique, selon leur catégorie?

**M. Quinn:** Monsieur le président, nous pourrions obtenir ces renseignements. Je ne les ai pas ici. Monsieur Smith, les avez-vous en main?

**M. R. Smith:** Non.

**M. Hawkes:** Il serait utile d'avoir cela ainsi que le nombre d'apprentis y correspondant.



## [Text]

**Mr. Quinn:** Mr. Chairman, in answer to that question I might further say that when we were doing our study on apprenticeable trades, we looked at all the trades in the public service against the red-seal trades existing in the province. We came to the conclusion that there were 4,000 to 5,000 trades, if we were to go all out and put them in, which could be apprenticeable trades. We would need to get down and examine them in detail, but we reckoned in going across all the trades in the various departments that there were probably about 4,500 to 5,000 that might be apprenticeable. After you examine them in detail they could perhaps find their counterpart in the red-seal trades in the province. We will let you know the ones we do have.

**Mr. Hawkes:** You confused me for a minute there.

**Mr. Quinn:** I am sorry.

**Mr. Hawkes:** How many red-seal trades are there?

• 1620

**Mr. R. Smith:** I think Mr. Quinn confuses it, he is talking about tradesmen as opposed to trades. He is talking of the journeymen but using the term "trades"; there are only a dozen and a half trades or subtrade areas.

**Mr. Hawkes:** I thought we had gone into the dictionary of occupational terms, right into the fine print.

You have given us a great deal of material and we have just had a chance to glance at it. In the Annual Report on Training and Development in the Public Service, 79-80, on page 12 and 13 you list the courses and there are some other places where you list the costs. Where do I find language training? Where is that by category?

**Mr. Quinn:** Mr. Chairman, the language training costs are an entirely separate report. Also, what should be said about costs in this report... this was the subject of the previous report rather than this one. This is the latest one by the Auditor General, but our costs, as shown in there, were certainly very wide of the mark. He estimated that they could be 100 per cent out. That was made a year before the last report.

What we have done in the interim is produce a new staff training policy, put in a new information system and are gathering the actual costs of training in a more systematic and professional way. As you can appreciate, a lot of the training goes on in the highly regionalized departments, right out at the departmental level, and we did not have it, the main reason being that no one had ever asked for it before. It was never asked of the departments so they were not capturing that type of information. This is an improvement this year, but next year we will have much better integration of that information. Language and everything else we have been putting into training, and the development of the information system we

## [Translation]

**M. Quinn:** Monsieur le président, en réponse à cette question, lorsque nous avons effectué notre étude sur les métiers auxquels on peut accéder par voie d'apprentissage, nous avons considéré tous les métiers faisant partie de la Fonction publique par rapport aux métiers qu'on retrouve dans la province et qui sont marqués du sceau rouge. Nous avons conclu qu'il y avait entre 4,000 et 5,000 métiers qui peuvent être précédés d'une période d'apprentissage, si nous les comptons tous. Il faudrait les examiner en détail mais, afin d'étudier tous les métiers représentés dans les divers ministères, nous avons estimé qu'il y en avait entre 4,500 et 5,000 qui pouvaient faire l'objet d'un apprentissage. Après une étude plus poussée, on pourrait peut-être trouver l'équivalent de chacun dans les métiers provinciaux portant le sceau rouge. Nous vous renseignerons sur ceux que nous avons déjà trouvés.

**M. Hawkes:** Vous avez semé la confusion dans mon esprit pendant un moment.

**Mr. Quinn:** Je m'en excuse.

**M. Hawkes:** Combien y a-t-il de métiers portant le sceau rouge?

**M. R. Smith:** Je pense que M. Quinn embrouille la question lorsqu'il parle des hommes de métier. Il semble utiliser indifféremment ouvriers ayant leur certificat et hommes de métier; il n'y a qu'une douzaine et demie environ de métiers et de sous-métiers.

**M. Hawkes:** Je pensais que nous avions tous vu le vocabulaire des professions.

Vous nous avez remis une documentation volumineuse et nous n'avons eu l'occasion que de l'examiner rapidement. Dans le rapport annuel de 1979-1980 sur la formation et le perfectionnement dans la Fonction publique, aux pages 12 et 13, vous indiquez quels sont les cours disponibles et les coûts. Où est-il question de la formation linguistique? Où en est-il question comme catégorie distincte?

**M. Quinn:** Les coûts de la formation linguistique sont indiqués dans un rapport distinct. Il convient de souligner au sujet de ce rapport... Il y a eu un rapport avant celui-ci. Celui-ci est le plus récent, quoique le Vérificateur général ait estimé que les coûts indiqués sont très éloignés des coûts réels. Le Vérificateur général a calculé que la marge d'erreur pouvait être de 100 p. 100. Le rapport sur la formation linguistique est sorti un an avant celui-ci.

Depuis, nous avons émis une nouvelle politique sur la formation du personnel, mis en place un nouveau système d'information et relevé les coûts réels attribuables à la formation d'une façon beaucoup plus systématique et professionnelle. Vous devez savoir que la formation est donnée au niveau des ministères, même ceux dont les opérations sont très décentralisées. Nous n'avons pas cherché à établir ces coûts avant parce que personne ne nous les avait demandés. Personne ne les avait demandés non plus au ministère de sorte qu'il ne les identifiait pas comme tels. Il y a déjà une amélioration cette année, mais l'an prochain nous aurons une information encore mieux intégrée. Notre système d'information tient maintenant compte de

**[Texte]**

will have all in one place and can see what we really are spending.

Until now we have not had in the public service a really accurate handle on how much training was being done. We knew what was being spent in the Staff Development Branch, we could probably capture it in D and D in the main schools and so on, but the amount of training done for the development of individuals, or short training courses in Calgary, Vancouver or Winnipeg, we did not have that data, nor did the departments. They were required to keep it there for their own auditing purposes, but we were not gathering it.

**Mr. Hawkes:** So the report we have in our possession is a serious underestimate of what actually was going on.

**Mr. Quinn:** Mr. Chairman, that would be right. I wish to point that out to you.

**Mr. Hawkes:** In your new system, are you trying to capture salary costs for the release time as well as direct costs?

**Mr. Quinn:** Yes, Mr. Chairman, we will have every cost.

**Mr. Hawkes:** Can you give me a ballpark figure, a proportion of the costs of language training, the salary plus direct, versus all other kinds of training? Would that be 10 per cent, 20 per cent, 30?

**Mr. Quinn:** Mr. Chairman, I would be making a guess at that. I will provide that information.

**Mr. Hawkes:** Fine. There seems to be a trend, year after year, '78-79, which intuitively would make some sense. I do not know if you can tell us whether it is continuing, but in a time of budgetary restraint, which is characterized by the last couple of years, training is a discretionary expenditure item in most projects and the trend line here seems to indicate that we were headed toward a downturn in the number of people and the amount of training. Is that a reasonable interpretation?

**Mr. Quinn:** Mr. Chairman, that is a failing of the programs. However, our new training policy did two things. It indicated for the first time, I think, what training really is and what development is. It made it quite clear that certain types of training would be given to all employees—health and safety, those kinds of general applications. Other training would be given to employees because of changes in their job content, technological change or other types of change, or the introduction of new items of equipment, and that training was no longer going to be provided just to see who is available. I think that is where not having clearly established that training was to be needs-related—and it was established the year before last—training very often was not needs-related but was simply who was available. So we tidied that up.

With respect to development, again everybody is not going to be developed. Those people who will go on the development-

**[Traduction]**

la formation linguistique et de toutes les autres formes de perfectionnement. Nous serons maintenant en mesure de regrouper tous les coûts.

Jusqu'à présent, nous n'étions pas en mesure de savoir exactement ce qui se faisait comme formation à l'intérieur de la Fonction publique. Nous savions quel était le budget de la direction générale du perfectionnement, nous savions ce qui était dépensé dans les écoles principales ailleurs au titre de la formation et du perfectionnement, mais pour ce qui était du perfectionnement individuel, pour ce qui était de la formation à court terme donnée à Calgary, Vancouver ou Winnipeg, nous n'avions rien, les ministères non plus. Ils avaient évidemment des chiffres pour leurs propres procédés de vérification, mais ils n'arrivaient pas jusqu'à nous.

**M. Hawkes:** Le rapport que nous avons, donc, sous-estime par une forte marge le volume réel d'activité.

**M. Quinn:** Oui. Je tenais à vous le préciser.

**M. Hawkes:** Votre nouveau système tiendra-t-il compte du temps perdu par les employés pendant qu'ils sont ailleurs en un des coûts directs?

**M. Quinn:** Oui, monsieur le président. Nous tiendrons compte de tous les coûts.

**M. Hawkes:** Pouvez-vous me donner un chiffre approximatif touchant les coûts de la formation linguistique, le temps perdu plus les coûts directs, par rapport aux autres types de formation? Ce serait 10, 20 ou 30 p. 100?

**M. Quinn:** Je ne voudrais pas m'avancer. J'essayerai d'obtenir cette information pour vous.

**M. Hawkes:** Bien. Une tendance semble se manifester depuis à peu près 1978-1979, qui semble logique. Je ne sais pas si vous êtes en mesure de confirmer. Je sais que nous sommes en période de prévisions budgétaires, mais il n'en demeure pas moins que la formation, qui est une dépense discrétionnaire dans la plupart des projets, semble prendre moins d'ampleur année après année, tant pour ce qui est du nombre de personnes formées que du volume de formation. Vous êtes d'accord avec cette interprétation?

**M. Quinn:** C'est le point faible des programmes, monsieur le président. Notre nouvelle politique sur la formation nous a cependant permis d'accomplir deux choses. Elle nous a permis pour la première fois d'identifier vraiment ce qu'est la formation et ce qu'est le perfectionnement. Elle nous a permis de déterminer quels étaient les types de formation qui convenaient à tous les employés, pour ce qui est de l'hygiène et de la sécurité, par exemple. Elle nous a montré par ailleurs quelle formation devait être donnée aux employés par suite de changements dans leurs tâches, par suite de changements technologiques ou d'autres changements, l'introduction de nouvelles machines, par exemple. La formation n'est plus offerte seulement pour voir qui est disponible. La nouvelle politique ne date que de deux ans. Elle est cependant orientée vers les besoins. Il ne s'agit plus de savoir qui est disponible. Nous avons donc corrigé cette situation.

En ce qui concerne le perfectionnement, là encore il ne s'adresse pas à tout le monde. Les gens qui seront appelés à



*[Text]*

type training will be those people who have clearly established in their performance appraisal that they are worthy of development. We try to stress those two areas: training—we will have a better handle on training—it will be needs related; and development, again will be needs related, having been identified through the appraisal process of the individuals to justify or to warrant the development.

• 1625

Other types of training, of course, is done. For example, we are constantly trying to broaden our pensions area so that we have people with sound technical knowledge for the drafting of legislation, and so on—that sort of training. We send them to Humber College or somewhere. But, by and large, training is needs related, and we will have a better handle on that in the future.

**Mr. Hawkes:** Mr. Chairman, I want to change the topic. If you needed 50 human-resource planning officers, where would you recruit?

**Mr. Quinn:** If we needed 50 human-resource planning officers I am not sure where we would go. Mr. Chairman, I have talked to some of the major companies outside—my team that I had on this new human-resource planning process—and I do not think we are that far behind the power curve with the people out there. I do not think we necessarily need to go outside to recruit them. We have now identified that as a firm requirement inside and I think we would be training our own people on it.

We are losing our personnel administrators who, if they are persons who have knowledge in that area would be those sorts of people. We are losing them at an alarming rate to industry. Because of the levels at which they are established in the regions, we find they are getting half again as much or doubling their salaries because of their knowledge of human-resource planning generally. So I guess we are trying ways—I do not want to be evasive in answering your question but I just do not know where we would go. I think we are approaching it in this way. It is probably one of our certifiable skills in the personnel administrator group and we will be running courses to train personnel administrators in the finer points of the human-resource planning process. So we would not go outside looking for them although we are at this time recruiting from the outside. The group we are putting together to put this new human-resource planning process into place are recruiting a particular person with outside experience who left us to go there to a big company and now would like to come back to the public service. We are recruiting them that way. But we plan to train our own human-resource planners; we are not recruiting them from the outside.

**Mr. Hawkes:** Is that cost-efficient?

**Mr. Quinn:** I think so. We have to provide the service to managers from our PE administrator group, and I think human-resource planning goes further than just a knowledge of the process; it also requires a pretty detailed knowledge of our programs internally.

*[Translation]*

suivre des cours de perfectionnement seront ceux dont les appréciations du rendement montreront l'aptitude à le faire. Nous allons donc examiner soigneusement ces deux aspects: la formation sera davantage orientée vers les besoins et le perfectionnement devrait être justifié par les appréciations du rendement.

Il y a évidemment d'autres types de formation. Par exemple, dans le domaine des pensions, nous essayons de trouver de plus en plus de personnes ayant les connaissances techniques pour rédiger des lois et le reste. Nous les envoyons au collège Humber et ailleurs. De façon générale, cependant, la formation doit répondre à des besoins particuliers et nous exerçons un bien meilleur contrôle sur elle.

**M. Hawkes:** Je voudrais changer de sujet si vous le permettez, monsieur le président. Si vous aviez besoin de cinquante agents de planification des ressources humaines, où les recruteriez-vous?

**M. Quinn:** Je ne sais pas où nous pourrions nous adresser pour obtenir cinquante agents de planification des ressources humaines. L'équipe que j'ai constituée pour la planification des ressources humaines et moi-même avons parlé aux représentants de grandes sociétés de l'extérieur. Je ne pense pas que nous soyons bien loin derrière elles. Nous n'avons pas nécessairement besoin de nous adresser à l'extérieur pour recruter nos agents. Nous avons identifié ce besoin à l'intérieur de nos murs et nous sommes prêts à former nos propres employés.

Nous perdons nos administrateurs du personnel lorsqu'ils sont qualifiés. Nous les perdons au profit de l'Industrie à un rythme alarmant. Leur niveau de traitement dans les régions fait qu'ils peuvent presque doubler leur salaire avec leur connaissance en matière de planification des ressources humaines. Je n'essaie pas de répondre à côté de la question. Je suis sincère lorsque je dis que je ne sais pas où nous pourrions nous adresser. Nous pensons que c'est une question qui existe à l'intérieur de notre groupe d'administration du personnel et nous allons donner des cours à nos administrateurs du personnel pour parfaire leurs connaissances en matière de planification des ressources humaines. Nous n'entendons pas à l'avenir nous adresser à l'extérieur, quoique nous recrutons actuellement à l'extérieur. L'équipe que nous avons constituée afin de s'occuper de cette question de planification des ressources humaines a recruté une personne qui a de l'expérience à l'extérieur; cette personne nous a déjà laissés pour aller travailler pour une grande société et aimerait maintenant revenir à la Fonction publique. Nous procédons quelquefois de cette façon. Nous avons cependant l'intention de former nos propres agents de planification des ressources humaines.

**M. Hawkes:** Les résultats justifient-ils les coûts?

**M. Quinn:** Je le crois. Nous devons puiser maintenant dans le groupe d'administrateurs PE pour fournir les services à nos gestionnaires. La planification des ressources va plus loin que la simple connaissance des procédés; elle requiert une connaissance détaillée de nos programmes internes.

## [Texte]

**Mr. Hawkes:** The theme of that line of questioning is a consequence of testimony that we have had in which private-sector people have told us that the skilled manpower in this field is in short supply. It is one of the areas of skill shortages. Nothing you have said would contradict that. By implication I am drawing the conclusion that you do not know where to send somebody if you had to send them outside anyhow, but I am not sure that I should draw that. You have not said that.

**Mr. Quinn:** Mr. Chairman, in fairness, there are a number of schools that are teaching the human-resource planning process as a technique. Yes, I think we know where to get them, to train senior people, to bring them, in and train them now. But I think we want to train our lower-level people. I think we do have these other skills in the staffing and classification areas and the human-resource skills and the training skills—the skills that we certified. At the moment we have staffing and classification skills that are certified in the public service and we propose to extend that to the other two skills—human resource planning and training—in order to provide the requisite skills to the department. We are losing our people at the upper levels, below the SX but at the senior levels of the PE administrator group. We are losing them to the outside and we are having to promote inside, and we are short of these people as well. We are losing them at a great rate to the private sector.

• 1630

**Mr. Hawkes:** Okay. What are the schools that you can identify which you think are turning out...?

**Mr. Quinn:** Mr. Chairman, we have had people trained at Carleton on human resource planning; there is human resource planning at Carleton University. These are just local. I would think any one of our regional colleges is getting into this area as a result, I think, primarily of the emphasis being placed on it by everybody outside. You can hardly pick up the paper without reading about the need for human resource planning. We have a list provided by the Conference Board of Canada who have just done a study, which would indicate that any of these regional schools are now running courses to meet the perceived requirement in the private sector.

**Mr. Hawkes:** Okay. Let me take you to mobility. You began by giving us some information about the possible difficulty in high-growth areas in terms of moving people. The polar opposite of that would be if in particular labour market areas the cost of living were inordinately low—you have a national salary scale and the cost of labour is low in an area—and the scale that you pay is high relative to the local labour market area, then you have increased the problem of, if you like, 'cementifying', the desire to stay. I am just wondering if you have studied that problem as well. Are there areas in the country where the national pay scale results in a situation where people are very difficult to move?

**Mr. Quinn:** Yes indeed, Mr. Chairman, increasingly so. Our policy is to try and have regional rates wherever we possibly can, and the unions are unalterably opposed to regional rates. So we do have a situation, for example, where the central region, the central part of the country, used to be the sort of

## [Traduction]

**M. Hawkes:** La raison qui me pousse à vous poser toutes ces questions est le témoignage de représentants du secteur privé qui nous ont dit que ces spécialistes étaient très en demande. C'était l'un des domaines où il y avait pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Vous n'avez pas semblé le nier. Je ne sais pas si je dois en conclure que vous ne sauriez pas où aller si vous deviez recruter à l'extérieur.

**M. Quinn:** Il faut dire, monsieur le président, qu'il y a quand même certaines écoles qui enseignent les procédés de planification des ressources humaines. Nous savons donc où nous adresser pour recruter ou former les cadres. Nous voulons cependant informer nos employés aux échelons inférieurs. Dans nos services de dotation et de classification, nous avons des gens qui s'y connaissent en ressources humaines et en formation, les spécialisations que nous voulons faire accréditer. La dotation et la classification sont actuellement des spécialisations accréditées à l'intérieur de la Fonction publique; nous voulons inclure également la planification des ressources humaines et la formation afin de fournir les services dont le ministère a besoin. Nous perdons du personnel aux niveaux qui se trouvent sous celui de SX, aux niveaux des administrateurs PE. Ces gens s'en vont à l'extérieur et nous devons, pour les remplacer, puiser dans les rangs des catégories inférieures où il y a déjà pénurie. Nous perdons pas mal de personnel au profit du secteur privé à ce niveau.

**M. Hawkes:** Quelles sont les écoles que vous croyez être en mesure...

**M. Quinn:** Il y a des cours de planification des ressources humaines à l'université Carleton; nous y avons envoyé des gens déjà. Je parle de ce qui se trouve ici surtout. Également, un de nos collèges régionaux est en voie de mettre sur pied un programme par suite de l'importance accrue qui est donnée à cette spécialité un peu partout. Tous les journaux font état des besoins dans ce domaine. Nous avons une liste du Conference Board of Canada qui a mené une étude sur la question, indiquant quelles sont les écoles régionales qui donnent maintenant des cours afin de répondre à ce besoin du secteur privé.

**M. Hawkes:** Je voudrais maintenant parler de la mobilité. Vous avez commencé par nous dire à quel point il était difficile de déplacer les gens qui se trouvaient dans les régions à forte croissance? D'autre part, il y a des régions où le coût de la vie est très bas par rapport aux autres. Comme vos échelles de salaire sont les mêmes partout, elles doivent être beaucoup plus élevées que les autres dans certaines régions où le marché du travail est très limité. Il me semble que c'est un autre facteur qui pourrait inciter encore davantage les gens à rester où ils sont. Je me demande si vous avez examiné ce problème. Y a-t-il des régions où vos échelles salariales, s'appliquant dans tout le pays, peuvent inciter les gens à ne pas se déplacer?

**M. Quinn:** De plus en plus, monsieur le président. Notre politique est d'essayer d'établir des taux régionaux lorsque c'est possible, mais les syndicats y sont catégoriquement opposés. Auparavant, c'était la région centrale du pays qui servait de barème pour l'établissement des taux; Vancouver, à ce



*[Text]*

rate-setting area, for police rates with Vancouver, if you wish, on the left as one of the lower ones. Vancouver has now marched to the higher side as a result of the impact of the economic conditions in western Canada generally. We find that nearly all our rates in the public service are giving us real problems in the western part of the country. We expect, though, that we will have problems. As a result, I guess, by comparison, we are trying to match the rates there. If we are on national rates you will find that people are certainly very reluctant to perhaps move to Nova Scotia as a result of that where the rates may not be as good in police forces. But in other areas we could be accused, I guess, of over-compensating on a national rate. So we are under in one area and over in another, and creating problems not only for ourselves but for employers in those other areas.

**Mr. Hawkes:** We learn from history. If we were to look back at the decade, is the regional problem not greater today than it was, say, in 1971? Do you anticipate in the decade ahead assuming no policy change, that the mobility problem will just increase because of these factors?

**Mr. Quinn:** I think, Mr. Chairman, when Hibernia comes on... We are talking now, trying to get people to go out west where we had some major staffing problems. The problem there is that people are not prepared to move if it is going to cost them money. So we are looking at other policies to try and do something about that, but as sure as anything we will have similar problems in Newfoundland. So I think regional problems are becoming increasingly more difficult for us.

**Mr. Hawkes:** I would like you to expand that slightly. This committee dealt with a lot of embassies, from about April 23 to May 12, and embassy personnel in other countries where the problem is similar in the sense that cost of living factors vary tremendously, partly because of exchange rates for Canadian dollars, and there is a formula designed to equate. But the anecdotal evidence that was made clear to me was that the formula is not working in the minds of those people out there.

Something that is part of your concern at this point, are you finding difficulty in staffing our foreign embassies with adequate people? Is there resistance to that mobility these days that was not there in the beginning of this evidence?

**Mr. Quinn:** Mr. Chairman, as you know, there is a royal commission looking into that. Yes, I think the external departments are having difficulty staffing for a variety of reasons. Among them are sort of changed lifestyles at those embassies, plus, and I think very critical to this committee's consideration, a whole change in social attitude.

We are not only talking about safety problems there, we are also talking about cases recently where the wife has a job, and she may be making more money than her foreign service husband. If we decide we are going to move him to Timbuktu,

*[Translation]*

moment-là, avait les taux parmi les moins élevés. Maintenant, les taux semblent être plus élevés à Vancouver par suite du développement de l'économie dans l'ouest du Canada de façon générale. Presque tous nos taux dans la Fonction publique nous causent actuellement de réels problèmes dans l'ouest du pays. Nous nous attendons à des problèmes. Entre-temps, nous essayons d'avoir des taux comparables dans cette région. Si nous devons continuer avec des taux nationaux, nous nous apercevrons que les gens hésiteront à aller en Nouvelle-Écosse, par exemple, où les taux pour les forces de police ne sont probablement pas aussi élevés qu'ailleurs. Ailleurs, je suppose que nous pourrions être accusés d'aller plus haut que le taux national. Nous sommes donc plus bas à certains endroits et plus hauts à d'autres, et cela nous crée des problèmes à nous comme aux autres employeurs.

**M. Hawkes:** L'histoire peut nous apprendre beaucoup. Le problème des divergences régionales n'est-il pas plus aigu maintenant qu'il ne l'était en 1971? Ne pouvons-nous pas nous attendre au cours de la prochaine décennie, en supposant que nous n'apportons pas de changement au niveau des politiques que le problème de la mobilité soit encore plus difficile à résoudre?

**M. Quinn:** Lorsque Hibernia entrera en opération... nous essayons actuellement de convaincre des gens d'aller dans l'Ouest où nous avons des problèmes de dotation. Le problème est que les gens ne veulent pas se déplacer s'ils risquent de perdre de l'argent. Nous essayons de mettre en place d'autres politiques. Nous avons d'ailleurs le même problème à Terre-Neuve. Le problème régional s'accroît définitivement.

**M. Hawkes:** J'aimerais que vous vous étendiez davantage sur le sujet. Du 23 avril au 12 mai, à peu près, le Comité a entendu beaucoup parler des problèmes du personnel dans les ambassades à l'étranger. Ce problème se compare au vôtre en ce sens que le coût de la vie dans les divers pays varie beaucoup, en particulier à cause du taux de change du dollar canadien. Une formule a été établie pour essayer d'équilibrer les taux. Les faits qui nous ont été relatés semblaient indiquer cependant que la formule n'est pas considérée comme juste par les intéressés.

Le problème vous concerne. Avez-vous de la difficulté à doter en personnel les ambassades canadiennes à l'étranger? Le personnel résiste-t-il aux déplacements davantage maintenant?

**M. Quinn:** Comme vous le savez sans doute, monsieur le président, une commission royale d'enquête se penche sur cette question. Je pense qu'effectivement le ministère des Affaires extérieures a du mal à trouver le personnel nécessaire pour un certain nombre de raisons. Il y a le fait que le style de vie n'est plus le même dans les ambassades; également, ce qui devrait intéresser particulièrement le Comité, la société a changé.

Je ne parle pas ici des problèmes de sécurité, je veux dire qu'il y a des cas, il y en a eu récemment, où la femme qui travaille gagne plus d'argent que son mari du service extérieur. Si nous décidons d'envoyer ce dernier à Tombouctou, s

*[Texte]*

his wife ways, well you go ahead if you want but I am not going, or if I go it is going to cost you the \$50,000 I am making—if the government wants to put that up—so you can go as a head of post and do the together thing that you need to do in representing the country.

We are running into those sort of things. Yes, the foreign service directors are supposed to correct this, but as you say, in the eye of the beholder, they never seem to react fast enough. They react slowly going the other way too, you always have to remember. They may react slowly with the exchange rate going up but they react just as slowly in taking it back down when it is in their favour.

But I think the problem with those things are the changing social attitudes, social policies. That is going to affect us not only with the foreign service, it is affecting us now in getting people to move. More and more people are saying that they are not going to move; some sort of a community arrangement would be nice if you can afford that or do that. It is putting terrific strains on families and they are just not moving. It is causing, in some cases, family breakups.

In other cases it is causing us to take a very, very hard look, indeed, at the incentives for a move and if anyone is going to move and finds that they are not going to be adequately compensated, that to do the employers bidding they are going to have to pay for it, they are going to be very, very reluctant, indeed, to do any moving.

**Mr. Hawkes:** My last question, Mr. Chairman. Do you have a group in place that is examining the totality of your personnel policies relative to the proclamation of the new constitution?

**Mr. Quinn:** No, Mr. Chairman, I do not and I am not aware in Treasury Board, that we at this time have a committee doing any such thing.

**Mr. Hawkes:** At the date of proclamation, relative to a number of policies which I see here, it would have to be changed. A graphic one would be the mandatory retirement age.

**Mr. Quinn:** Yes, Mr. Chairman, we are aware, and have been consulted on a wide variety of changes. We have done a study—I think it mentions in there—on the retirement age thing. We will shortly be going to Treasury Board with that. We have and are looking at a number of human rights implications for the pensions things; things they have said that give them problems. And we are looking, of course, as part of the pension legislation, at survivor benefits generally that give cause for concern in the new social changes.

We are doing those things as separate pieces, being aware of what is the material end, and looking at them in my division in the respective areas that are concerned with those human rights—pensions, benefits, et cetera. We have examined all our things to find out things that are in conflict such as equal opportunities for women. We are looking at all these things and are preparing, in most instances, legislation and/or papers to meet those requirements, Mr. Chairman.

*[Traduction]*

femme refusera de le suivre où elle devra renoncer aux \$50,000 qu'elle gagne. Il faudra pratiquement que le gouvernement envoie son mari comme chef de mission.

Nous avons donc ces problèmes. Les directeurs du service extérieur sont censés faire quelque chose, mais ceux qui sont directement concernés trouvent que les choses ne vont pas suffisamment vite. C'est normal. D'un autre côté, cela peut avoir des avantages. Si le service extérieur réagit lentement lorsque le taux de change augmente, il fait de même lorsqu'il diminue.

Je pense cependant que le facteur principal est l'évolution de la société. Elle nous touche tous, non seulement le service extérieur. Elle risque d'avoir de plus en plus d'effets sur les déplacements. De plus en plus, les gens refusent de se déplacer; il y a trop de changements à apporter; les familles ne veulent pas se soumettre à ces pressions. Il y a des cas où des déplacements peuvent entraîner la rupture des familles.

Nous réexaminons très sérieusement les stimulants que nous accordons pour les déplacements. Si les employés ne sont pas dédommagés de façon adéquate, si nous ne leur accordons pas un salaire suffisant, ils hésiteront beaucoup à se déplacer.

**M. Hawkes:** Ce sera ma dernière question, monsieur le président. Avez-vous créé un groupe pour examiner l'impact de la nouvelle Constitution sur la totalité de vos politiques touchant le personnel?

**M. Quinn:** Non, monsieur le président, je ne suis au courant d'aucun groupe ou comité de gens au Conseil du Trésor.

**M. Hawkes:** Au moment de sa proclamation, un certain nombre de politiques que je vois ici devront être modifiées. Il y a par exemple la politique sur l'âge de la retraite obligatoire.

**M. Quinn:** Nous sommes au courant de cette question et nous envisageons un certain nombre de changements. Nous avons procédé à une étude, je pense qu'il en est question dans ces documents, sur l'âge de la retraite. Nous la soumettrons très bientôt au Conseil du Trésor. Nous avons également examiné un certain nombre de questions relatives aux pensions que le Conseil du Trésor considérerait comme pouvant donner lieu à des problèmes. Et évidemment, dans le cadre de la législation sur les pensions, nous avons examiné toute la question des prestations aux ayants droit et des difficultés qu'elles pourraient entraîner dans le nouveau contexte.

Nous procédons étape par étape de façon à bien évaluer l'objectif visé. Dans mon propre service, nous incitons particulièrement sur les questions des droits de la personne, des pensions, des prestations et le reste. Nous essayons de voir quelles pourraient être les difficultés, par exemple, pour ce qui est des chances égales pour les femmes. Dans bien des cas, nous rédigeons de nouveaux projets de loi et de nouveaux



[Text]

**Mr. McDermid:** May I pose a supplementary question?

We have just returned from the west and just one megaproject was presented to us as far as manpower planning is concerned. I do not want to put words in the mouths of the members of the committee who were there, but I think it is fair to say that it was one of the finest manpower planning programs that we have had the pleasure of seeing.

• 1640

It shocked, however, when we took a look at the manpower that is going to be required for just one project, knowing that there are three or four projects in the wings out there. Hopefully, they will be phased in because if they all came in at once we would be in deep trouble.

Have you, the Treasury Board, taken the time to sit down with the Alsands group, for example, and take a look at their manpower planning and try to project what kind of effect it might have on the Public Service of Canada?

**Mr. Quinn:** No, Mr. Chairman, we have not; but I believe CEIC certainly have been involved with them. In federal government areas, we have been involved in trying to man their various agencies that are being set up with the energy sector and so on, and we are aware of the problems. But we have not sat down with Alsands, for example, Mr. Chairman, and looked at it.

We know that the problems are tremendous and, because they run from CRs to engineers, no magic waving of the wand is going to produce those people. As we have said to our departments, there is no point in coming in to us and just saying, we need five of these and four of those. They are going to have to manage to the maximum of their capability and they are going to have to do some human resource planning for a change.

They have not been doing that sort of detailed looking ahead and moving people about and examining their own problems. If nothing else, out of this first brush with the departments that is the one thing that we have made pretty clear to them. It is no good just coming in and saying, look, we have a terrible problem; we cannot hire anyone out there. They have found, in fact, by sitting down and looking very carefully, that they could move people around in some areas and do human resource planning. But, in the final analysis, when those megaprojects come on aboard, it is going to be a major problem. We have seen some numbers bandied about the size of them and it is just going to be absolutely catastrophic. The problem is that it is quite likely to be that way in other parts of Canada as well.

The problem, too, is that in many of the areas where there are large numbers of people, my experience formerly in DND

[Translation]

documents de façon à tenir compte des exigences posées par les nouvelles conditions.

**M. McDermid:** Puis-je vous poser une question supplémentaire?

Nous revenons d'un voyage dans l'Ouest où nous avons eu l'occasion de voir ce qui se faisait au niveau de la planification de la main-d'œuvre en vue de la réalisation d'un très grand projet. Je ne veux pas faire dire aux membres du Comité qui étaient du voyage ce qu'ils ne veulent pas dire, mais je pense qu'il conviendrait avec moi qu'il s'agit du meilleur programme de planification de la main-d'œuvre que nous ayons eu l'occasion de voir.

Nous avons quand même été surpris de la quantité de main-d'œuvre requise par ce projet, sans compter qu'il y en a trois ou quatre prévus de la même envergure. Il est à espérer qu'ils viendront les uns après les autres, s'ils étaient réalisés en même temps, nous aurions de graves problèmes.

Au conseil du Trésor, avez-vous pris le temps de rencontrer les représentants du groupe Alsands, par exemple, afin de voir de quelle façon ils planifiaient leurs besoins de main-d'œuvre et quelles pouvaient être les répercussions de leurs projets sur la Fonction publique du Canada?

**M. Quinn:** Non, monsieur le président, pas nous, mais sans doute les fonctionnaires de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada. Là où le gouvernement fédéral a compétence, nous avons fourni le personnel nécessaire au fonctionnement des organismes créés en collaboration avec le secteur de l'énergie. Nous sommes donc au courant de la situation même si nous n'avons pas rencontré les représentants d'Alsands, par exemple.

Nous savons que les besoins sont considérables, des CR aux ingénieurs; il n'y a cependant pas de formule magique qui va nous permettre de trouver tous ces gens. Comme nous l'avons dit à nos ministères, inutile de se présenter à nous et de nous demander cinq personnes de telle catégorie et quatre personnes de telle autre. Ils vont devoir gérer au mieux leurs propres ressources et planifier leur ressources pour faire changement.

Ils n'ont pas encore fait ce travail qui consiste à établir des prévisions, déplacer des gens, examiner les problèmes. Si nous n'avons rien accompli d'autre dans ce premier contact avec le ministère, nous leur avons fait savoir clairement que c'est ainsi qu'ils devaient procéder. Il ne suffit plus pour eux de se présenter à nous et de nous dire quels sont les problèmes, qu'ils ne peuvent plus embaucher de personnel. Lorsqu'ils y ont été forcés, ils ont procédé à un examen soigneux de la situation et ils ont déplacé des gens dans certaines régions ils ont planifié leurs ressources. Il n'en demeure pas moins que ces très grands projets posent un problème lorsqu'ils seront réalisés. Nous avons vu des chiffres absolument incroyables touchant la main-d'œuvre: la situation risque d'être catastrophique. Le problème pourra se poser dans plusieurs régions du Canada, d'ailleurs.

Ce qui est encore plus grave, c'est que dans ce genre de situation, lorsqu'un grand nombre de personnes sont appelées à

## [Texte]

and certainly the experience, I think, of the oil companies out there, is that where francophones who may want to move or people from the Maritime provinces are concerned there is a social thing about them and because of the cultural shock of moving away from their own environments, especially if they go unaccompanied, in about six months they are all back.

If you do not have adequate housing in Calgary, it is an academic discussion in a lot of cases: Where do you want to move, Calgary or Edmonton? There is not any housing for them. Even if they could afford to buy the \$150,000 homes, the vacancy rate is so bad that there is nothing there for them.

So the tendency for them to go unaccompanied is traditional and I do not think anything would change there. Those people just will not stay there. The family ties are too strong and they end up going back.

So we have convinced them that, if they are going to relocate anybody, there is a cost to it. We are not going to move CRs around; but, if we have engineers in DND who are not being used to their maximum capacity and we have to move them, I think they should be identified and we have to come up with a package which is in step with the times to make it worth their while to move—and not only not to take money out of their pocket, but to make it worthwhile. We are going to have a real, major human resource planning process, certainly, not only in the public sector but everywhere to man all these projects when the start coming on line.

**Mr. McDermid:** So you are encouraging the ministries, if I understand you correctly, to get into manpower planning in a meaningful way over the next five to ten years and then your responsibilities would be really just to compile all the requirements within the various ministries and in fact to make recommendations to government as to policy changes re manpower planning and mobility of labour and that sort of thing.

**Mr. Quinn:** Yes, Mr. Chairman. They are supposed to be doing that now. I think in fairness to them there has not been until recently this sort of pressure on them. Growth in the public service meant that you did not have to plan that hard; but, since there has been no growth in the last while, they have had to make sure that the person they hire is the right person, because they have got him or her if he or she is the wrong one. They have had to really sit down and make sure that they get the maximum out of every individual whom they are recruiting.

• 1645

Yes, we are not only going to encourage them; we are going to make them do human resource planning; they are going to have to do it. By a system of monitoring in a team, we are going to assist those departments that do not have it. Some of the big departments are fairly sophisticated now, while others are not at all, and we are going to have to help them because everybody is going to suffer—everybody, including departments that are not delivering big programs—by these megaprojects that you have referred to.

## [Traduction]

travailler à un certain endroit, j'ai eu l'occasion de m'en rendre compte lorsque j'étais à la formation et au perfectionnement, les sociétés pétrolières ont eu l'occasion de s'en rendre compte également, les francophones, les gens des provinces Maritimes, pour des raisons d'ordre social, à cause du choc culturel que cela représente pour eux, peuvent très bien rester, surtout s'ils ne sont pas accompagnés seulement six mois.

Que ce soit à Calgary ou à Edmonton qu'on veuille s'établir, il n'y a pas tellement de choix, le logement est un problème. Il n'y en a pas. Même si on peut acheter une maison de \$150,000 il n'y en a presque pas à vendre.

Donc, ces gens se déplacent seuls, c'est toujours ce qu'ils ont fait. Il ne risque pas d'y avoir de changement à cet égard. Et ils ne restent pas en place très longtemps. Leurs liens familiaux sont trop forts; ils retournent chez eux.

Donc, nous avons réussi à convaincre les ministères que s'ils veulent déplacer leur personnel ils doivent payer. Nous n'allons pas déplacer des CR, mais si nous avons des ingénieurs au ministère de la Défense nationale qui ne sont pas utilisés selon leurs capacités, nous devons les identifier et nous devons leur soumettre des offres qui les incitent à se déplacer. Il faut qu'ils aient avantage à se déplacer. Les très grands projets, lorsqu'ils débiteront, poseront un très grave problème de planification des ressources humaines, non pas seulement pour le secteur public mais également pour le secteur privé.

**M. McDermid:** Vous encouragez donc les ministères, si je vous ai bien compris, à planifier leurs besoins en main-d'œuvre de façon vraiment efficace sur les cinq ou dix prochaines années. Vos responsabilités à ce moment-là se limiteront à compiler tous ces besoins et à faire des recommandations au gouvernement quant aux changements de politiques touchant la planification de la main-d'œuvre et la mobilité.

**M. Quinn:** Ils sont censés le faire déjà. Il faut dire qu'ils n'ont pas été incités à le faire jusqu'à tout récemment. La croissance dans la Fonction publique n'obligeait pas à faire tellement de planification. Depuis que la croissance est nulle, ils doivent s'assurer qu'ils embauchent la bonne personne. C'est pour longtemps. Ils doivent s'assurer qu'ils tirent le maximum de toutes les personnes qu'ils embauchent.

Non seulement nous allons les encourager, mais nous allons les obliger à planifier leurs besoins de main-d'œuvre. Nous sommes prêts à aider ceux qui ne l'ont pas fait encore grâce à un système de surveillance s'exerçant à l'intérieur d'une équipe. Les grands ministères ont des techniques assez avancées alors que d'autres ne font absolument rien dans ce domaine. Nous allons devoir les aider parce qu'ils risquent tous d'être touchés, y compris ceux qui n'ont pas de très grands programmes à appliquer, par ces projets gigantesques dont vous avez parlé.



## [Text]

**Mr. McDermid:** Mr. Chairman, two questions. Firstly, do you work with educational institutions regarding requirements for the public service down the road? For example—and I know education is a provincial responsibility—do you liaise with universities or with ministries of education to discuss with them your needs?

Secondly, the co-operative education program appears to be a very successful program, but a very expensive program: this is what we have heard everywhere. Would not an encouragement of another educational, post-secondary institution or two in Canada to get into the co-operative program on a much larger scale help you with maybe some of your problems in attracting young people to the civil service in that they would be indoctrinated, if I can use that word, at a very early age and grow along with the government policy programs, et cetera, and participate in carrying out the policies? Does that make sense to you?

**Mr. Quinn:** Yes, Mr. Chairman, I think it makes very good sense and more of it is going to have to be done. We should be responsible, with the departments, for looking well out. We indicated earlier that we are going to do that: we have to create the demand side, in other words, and we give that to the Public Service Commission. The Public Service Commission are responsible for the dealings with universities or schools.

I believe we are going to have to do what we used to do in the Department of National Defence and that is actually put people in the regional schools who are really out recruiting for the type of people whom we need. They would maintain a constant liaison with us to find out how we are changing and we would have a contact there to make much greater use of the facilities, which in some cases are not working to capacity now; in fact, in many cases they are away down.

The government has also large investments in those institutions over the past and we should be really looking very hard to find the most cost-effective way of training people. If it does not make sense to train them in the public service, great pressure is being put on us to put those out, certainly in the university level courses.

You will find in the training thing—I think it is in there—that we are, with the new management category, offering the type of training that will be needs-related: the training will be how to train in order to reinforce the management category. We are putting out of the Public Service Commission staff development training things to universities, where they are better qualified and they have better facilities and can help us perhaps be more cost-effective.

But I think we are going to have to, in particular in the regional colleges, which have a capacity to do vocational training, get into something like what was needed to meet the megaproject problems that existed in the Second World War

## [Translation]

**M. McDermid:** Je voudrais poser deux questions, monsieur le président. D'abord, je voudrais savoir si vous travaillez en collaboration avec les écoles pour ce qui est des besoins futurs de la Fonction publique. Je sais que l'éducation est du ressort des provinces, mais je suis curieux de savoir si vous entretenez des liens avec les universités ou les ministères de l'Éducation dans le contexte des besoins que vous pourriez avoir.

Deuxièmement, les programmes d'enseignement coopératifs semblent avoir beaucoup de succès même s'ils sont coûteux. Tous ceux que nous avons entendus nous l'ont dit. Si vous parveniez à inciter une ou deux autres maisons d'éducation postsecondaire au Canada à se lancer dans un programme d'enseignement coopératif sur une échelle beaucoup plus grande, ne régleriez-vous pas certains nouveaux problèmes touchant l'embauche de jeunes dans la Fonction publique? Ils pourraient être ainsi endoctrinés, si je puis utiliser le terme, à un très jeune âge, et en connaissance plutôt des programmes du gouvernement. Ils seraient peut-être intéressés à appliquer les politiques gouvernementales. Qu'en pensez-vous?

**M. Quinn:** Monsieur le président, je pense que c'est une bonne idée qu'il faut faire davantage en ce sens. Nous devrions, avec le ministère, voir loin. Nous avons indiqué plus tôt que nous avions bien l'intention de le faire. Cependant, nous l'intervenons au niveau de la demande et nous laissons à la Commission de la Fonction publique le soin de répondre à cette demande. C'est la Commission de la Fonction publique qui est chargée d'établir des liens avec les universités ou les maisons d'enseignement.

Nous pensons devoir faire partout ce que nous faisons au ministère de la Défense nationale, c'est-à-dire envoyer des gens recruter dans les écoles régionales. Ces gens étaient en communication constante avec nous afin de savoir si la situation évoluait. Nous voulions également utiliser au maximum les installations, ce qui n'est pas fait actuellement.

Le gouvernement a investi beaucoup d'argent dans ces institutions jusqu'ici. Nous devons essayer de voir quelle est la façon la plus efficace de former les gens. Si nous ne pouvons pas justifier les dépenses nécessaires à leur formation dans la Fonction publique, nous devons les envoyer dans les universités.

Si vous voyez ce que nous faisons dans le domaine de la formation actuellement, c'est certainement vrai pour la nouvelle catégorie des gestionnaires, vous constaterez que nous tenons actuellement compte des besoins; nous voulons renforcer cette catégorie des gestionnaires. Nous retirons actuellement à la Commission de la Fonction publique certains programmes de perfectionnement et de formation de personnel pour les confier aux universités lorsqu'elles sont plus aptes à les appliquer, lorsqu'elles ont de meilleures installations et lorsque nous constatons que les avantages sont plus nombreux pour les coûts.

Je pense cependant que nous devons, surtout pour ce qui est des collèges régionaux qui offrent avant tout une formation professionnelle, aller jusqu'à faire ce qui a été fait pour les très grands projets qui ont dû être réalisés au cours de la Seconde

## [Texte]

with the air training schemes, where they actually described to these people what kind of training was needed and supported them in doing it to fill our needs. It should be clearly established what kind of people we want, not let them guess what it is we need and so on. I think very definite steps have to be taken in that area, Mr. Chairman.

**Mr. McDermid:** May I respectfully suggest that Treasury Board make very strong representations to the government not to cut funding to post-secondary educational institutions because I think it is most important.

One final thing, Mr. Chairman, if I might. Mobility of labour is a great topic of conversation and has come up many, many times. I can see the problem within the federal civil service of moving people around the country because of the cost of living and availability of residence and so on. Should we, however, be encouraging that mobility within the public service, for a couple of reasons? First of all, so that they do not have a narrow outlook on Canada, that they have a good, broad outlook on this country because it is a community of communities, no matter what is said. There are regional differences that are cultural and financial, and so on. Should we not somehow assist in that movement, whether it be some kind of an allowance for going into an area where there are problems, even if it is on a temporary basis, for example, to fill a gap when there is a megaproject? As you know, there are peaks and valleys, and employment problems with that, and where you may lose you may then gain a little later on and mobility of the civil service is most important. Have you really looked at that in a very serious way, and what are you doing about it?

• 1650

**Mr. Quinn:** We have looked at it in a very serious way. We have not looked at the moving of lower-level people, clerks; you can pick them up. But certainly the moving of key people, we have definitely looked at. We have definitely costed out exactly which it is going to cost to do it. We are now going with a modified plan to the relocation directives. I personally do not think they go quite far enough.

My presentation to them, as a result of the western thing, was that if we are going to move people, it is very expensive. Shell or Imperial Oil, one of them, only moved 107 last year. They used to move rather more, thousands at one time, but they found it just too bloody expensive. An average of \$28,000 a move is what it basically costs them to move someone. So assuming that they have a couple of children, this \$28,000 is the basic move.

We have looked at that and I have indicated to them that when we get down into the really heavy going on these megaprojects we are going to have to not only let the departments look at what they have but also we are going to have to look at what the departments have. We are going to have to make some decisions about engineers, for example, and decide

## [Traduction]

Guerre mondiale, la formation d'aviateurs en était un, décrire nos besoins de ces collègues et les aider à donner la formation nécessaire. Les gens dont nous avons besoin seraient identifiés clairement; les collègues sauraient à quoi s'en tenir. Je pense qu'il faut absolument faire quelque chose à ce niveau.

**M. McDermid:** Je me permets d'inciter le Conseil du Trésor à presser vivement le gouvernement à ne pas réduire les fonds consacrés à l'enseignement post secondaire. Je pense que c'est très important.

Une dernière question, si vous le permettez, monsieur le président. La mobilité de la main-d'œuvre est un sujet qui revient sur le tapis très souvent. Je comprends le problème de la Fonction publique fédérale, lorsque vient le moment de déplacer des gens compte tenu des différences dans le coût de la vie et de la disponibilité du logement. Ne devrions-nous pas, cependant, continuer à encourager la mobilité à l'intérieur de la Fonction publique, pour plusieurs bonnes raisons? Il faut d'abord que les fonctionnaires n'aient pas une perception trop étroite du Canada, qu'ils en aient la perception la plus vaste possible, compte tenu de fait que c'est une communauté formée de communautés, quoi qu'on en dise. Il y a des disparités régionales culturelles, économiques, etc. Ne devrions-nous pas faire quelque chose pour favoriser la mobilité, sous forme d'une indemnité, par exemple, lorsque le fonctionnaire est envoyé dans une région où il y a des problèmes, même si l'affectation est temporaire, même s'il s'agit seulement de remplir un vide en vue d'un très grand projet? Vous n'ignorez pas qu'il se produit de hauts et des bas dans l'emploi. Ce que vous perdez à un certain moment, vous pouvez le regagner plus tard. La mobilité est très importante à l'intérieur de la Fonction publique. Avez-vous envisagé sérieusement cette possibilité et faites-vous quelque chose en ce sens?

**M. Quinn:** Nous l'avons envisagé très sérieusement. Nous n'y avons pas songé pour les échelons inférieurs, les commis; ils peuvent être embauchés sur place. Pour ce qui est des personnes-clés, cependant, nous y avons pensé. Nous avons prévu exactement ce qu'il pourrait en coûter. Nous modifions maintenant nos directives touchant les déplacements. Personnellement, j'estime qu'elles ne vont pas assez loin.

J'ai soutenu, devant mes collègues, que face à la situation qui existe dans l'Ouest, nous devons dépenser beaucoup d'argent si nous voulons déplacer des employés. La Shell ou l'Imperial Oil, je ne sais plus laquelle, a réussi à déplacer seulement 107 employés l'année dernière. A une époque, elle pouvait en déplacer des milliers. Maintenant, elle estime que c'est beaucoup trop cher. Il lui en coûte environ \$28,000 par déplacement. Pour une famille comptant deux enfants, c'est en moyenne \$28,000.

En prévision de l'activité suscitée par les très grands projets, non seulement nous allons devoir demander aux ministères d'examiner leurs ressources, mais également nous allons devoir examiner nous-mêmes les ressources des ministères. Nous devons prendre une décision touchant les ingénieurs, par exemple, et décider d'en encourager ou non un certain nombre



**[Text]**

that some of these people have to be encouraged to go, and we have to provide a package which looks at the total thing, not just the house; look at the whole thing as a complete package, and that the individual is not out, not suffering, that in fact he gets a disruption on top of it. That is what they are doing where they have been able to move people about, and I do not think the public service is going to be able to move people if they do not do it. Certainly from regulatory and other points of views, we are going to have to do it.

As it happened, I did the northern pipeline agency thing and the only way I could figure to trap them in was to give them a 15 per cent bonus. We gave them good salaries, but we did not want them all to be high rollers out there. We gave them a 15 per cent bonus on the thing and we put a restriction on it: if they do not stay until the end of the project, they do not get that money. The money is invested and so on.

So some of the techniques they are using out there, we have to use a variety of those techniques. There is no good us moving them and then having them march across the road to NOVA or Shell or somebody else. So we are looking at these things and they are going to have to pay or they are not going to move them.

**Mr. McDermid:** An editorial comment and maybe a point of clarification. You said a little earlier that you were having a great deal of trouble within the Ministry of Energy, Mines and Resources, that a lot of people were moving into the private sector because it was so lucrative and attractive.

**Mr. Quinn:** Did I say that?

**Mr. McDermid:** When you were talking about recruiting, when you were answering the question on the recruiting, you made it very clear that the energy industry is attracting people out of the civil service. I would assume that a number of them would be coming from the Ministry of Energy, Mines and Resources, and that in fact to staff the Ministry of Energy, Mines and Resources you have had to go abroad and go far afield to find appropriate people.

**Mr. Quinn:** In the petroleum incentive program, for example, which Energy, Mines and Resources is now trying to staff in the Calgary area, the gentleman we had out there, our No. one man on the ground who was supposed to run this thing, has decided he just could not stay any longer. The rates were just too much for him to bear. So we are now looking for a new guy to head it. The pressure is there. Even when we give them money within reason . . . these fellows all have to at some time perhaps be acclimatized back in, if they do not leave the public service. That is probably, in some cases, the best thing for them to do. Perhaps the only policy is to have them, as you say, go to the sector. They are Canadians; they are working for Canada. They may have to, some of these people, in the final analysis the ante is going to be so high, when it is all charged back to the federal government anyway. These mega projects, there is no way we can get out there and option everybody off and try to compete. They just up the ante. The ante will just keep going up and eventually it will all come back to haunt us anyway. So I think we just have to acknowledge that we cannot compete in those areas. We are going to have to find

**[Translation]**

à se déplacer. Nous devons leur offrir un ensemble de propositions, touchant non pas seulement le logement. Nous devons tenir compte d'un grand nombre de choses. Nous devons veiller à ce que personne n'ait à souffrir. Ceux qui ont réussi à déplacer des gens ont procédé de cette façon. La Fonction publique devra faire de même. Nous devons modifier nos règlements et directives en conséquence.

Soit dit en passant, J'ai travaillé à un projet pour l'Administration du pipe-line du Nord; je n'ai pu obtenir des employés qu'en leur offrant une prime de 15 p. 100. Nous leur donnions de bons salaires. Nous leur accordions la prime de 15 p. 100 cependant s'ils acceptaient de rester jusqu'à la fin du projet. L'argent était investi quelque part entre temps.

Nous devons donc utiliser les mêmes tactiques que les sociétés dans ces régions. Nous ne voulons pas faire les frais de les amener là pour les voir passer à Nova, à Shell, ou à une autre société. Nous envisageons donc ce genre de mesure. Si les ministères veulent déplacer des gens, ils devront les payer.

**M. McDermid:** Je vais me permettre de faire une observation avant de demander un éclaircissement. Vous avez dit plus tôt que le ministère de l'Energie, des Mines et de Ressources vous causait beaucoup de soucis, que ses employés passaient en grand nombre au secteur privé du fait que celui-ci était devenu si lucratif et si intéressant.

**M. Quinn:** J'ai dit cela?

**M. McDermid:** Lorsque vous avez répondu à une question sur le recrutement, vous avez indiqué très clairement que le secteur de l'énergie venait prendre beaucoup de gens à la Fonction publique. Je suppose que bon nombre d'entre eux sont du ministère de l'Energie, des Mines et des Ressources. Je suppose aussi que pour réussir à trouver le personnel nécessaire au ministère de l'Energie, des Mines et des Ressources, vous devez aller à l'étranger.

**M. Quinn:** Dans le cadre du programme des stimulants à l'industrie pétrolière, par exemple, pour lequel le ministère de l'Energie, des Mines et des Ressources essaie actuellement de trouver du personnel dans la région de Calgary, le directeur du bureau local vient de décider de quitter son poste. Il ne pouvait plus accepter les salaires en vigueur. Nous cherchons donc quelqu'un d'autre pour prendre charge de ce bureau. C'est un problème. Même lorsque le salaire est raisonnable . . . ces gens doivent être réadaptés à la Fonction publique après un certain temps s'ils ne quittent pas. C'est probablement la meilleure chose qu'ils puissent faire. La meilleure politique consiste peut-être à les laisser aller. Ils sont Canadiens, ils travaillent pour le Canada. Ils y seront peut-être pour certains obligés, car la première mise sera tellement élevée pour le gouvernement fédéral. Vous savez, dans des travaux d'une telle importance, il est impossible d'essayer de concurrencer. On se heurte toujours à un relèvement de la première mise. Elle montera indéfiniment et finira toujours par revenir nous hanter. Je crois qu'il nous faut donc tout simplement reconnaître qu'il est impossible de faire face à cette concurrence et qu'il va nous falloir

## [Texte]

some gimmicks that the oil companies use. We have stock options and stuff. So we are going to have to have some kind of lock-in. They have to do something to . . .

• 1655

**Mr. McDermid:** You mean they want more money. You say that your top man in Calgary or Edmonton, or wherever he was out west, left because of the pressures of money and not for any other reason.

**Mr. Quinn:** No, money.

**Mr. McDermid:** Thank you.

**Mr. Quinn:** This fellow, Mr. Chairman—I would not want to give the impression that he was working with Mr. Hopper or anything—was going to head up that Calgary office, some 100 people.

**The Chairman:** Fine, thank you. You have mentioned a few things that are innovative in personnel policy but which usually cause difficulty with union. As a matter of fact, they are extremely difficult to negotiate with unions. One of them, which you mentioned in your remarks, was about part-time work. The academics and the experts, if you can call them that, who have addressed this committee have pointed out that part-time work will probably become more and more prevalent in the future, that lifestyles will demand it and more and more people will demand it at certain critical points of the employment cycle, at the entrance point, at the retirement point and also at the point where families are having children. To what extent have you been able to introduce part-time work and shared work where there are union contracts involved, and have the public service unions been open to these, what many consider to be, progressive innovations in personnel policy?

**Mr. Quinn:** Mr. Chairman, yes, the only union we really have major problems with on part-time work, of course, is CUPW, the inside postal workers, because that has been a traditional problem with them and they are very concerned about it. But the two policies, part-time work and leave for family-related responsibilities, which we produced last year were very major steps in this area. Once we got them approved by the Treasury Board we then gave them to excluded levels by Treasury Board submission and then we introduced them at the bargaining table as new agreements came up. In every case the part-time thing was embraced.

There is no problem with part time because once they work one-third . . . Their main complaints with it were that they do not get benefits and so on and they are not union dues paying. These have been their main complaints with it. The policies we are putting in will pay benefits and pensions on a proportional basis of one-third of the hours normally worked. If you work that, you get these sorts of benefits. So the union is happy. They have now introduced . . . They started with the CRs. We put it on the CRs first of all—that was not a roaring success in that hard lines had been taken at that time, but they did accept it—then finance, and now we have it in 17 collective

## [Traduction]

trouver certains trucs qu'utilisent les compagnies pétrolières. Il y a des options sur les actions et ce genre de chose. Il faut trouver un genre de blocage. Il faudra faire quelque chose pour . . .

**M. McDermid:** Vous voulez dire qu'ils veulent davantage d'argent. Que le premier responsable que vous aviez à Calgary ou à Edmonton, ou ailleurs dans l'Ouest, est parti uniquement pour une question d'argent.

**M. Quinn:** Oui, uniquement à cause de l'argent.

**M. McDermid:** Merci.

**M. Quinn:** Monsieur le président, je ne voudrais pas laisser l'impression que cet homme a travaillé avec M. Hopper, mais il devait diriger le bureau de Calgary, une centaine de personnes.

**Le président:** Bien, merci. Vous avez parlé d'un certain nombre d'innovations en politique du personnel qui, en général, causent des problèmes avec les syndicats. Ce genre de chose est d'ailleurs très difficile à négocier avec eux. Il y avait notamment la question du travail à temps partiel. Les théoriciens et les experts, si on peut les appeler ainsi, qui se sont adressés à notre Comité nous ont signalé que le travail à temps partiel deviendra de plus en plus fréquent, que les styles de vie l'exigeront et que de plus en plus de gens le demanderont à certains points critiques du cycle d'emploi, au début, au moment de la retraite ainsi qu'au moment où les familles ont des enfants. Dans quelle mesure avez-vous réussi à faire accepter le travail à temps partiel et le travail partagé lorsque vous avez des conventions collectives? Les syndicats de fonctionnaires se sont-ils montrés réceptifs à ce genre d'idées innovatrices?

**M. Quinn:** Monsieur le président, oui, le seul syndicat pour lequel nous avons vraiment de gros problèmes pour ce qui est du travail à temps partiel est le Syndicat des postiers canadiens, car c'est un problème traditionnel pour eux et qui les inquiète beaucoup. Mais tant le principe du travail à temps partiel que celui des congés pour responsabilités familiales que nous avons proposé l'année dernière représentent de très importantes mesures dans ce domaine. Une fois qu'ils ont été approuvés par le Conseil du Trésor, nous les avons présentés aux échelons non syndiqués par le biais de ce dernier avant de les présenter à la table des négociations au fur et à mesure qu'il fallait renouveler les conventions. Dans chaque cas, il a été question du principe du temps partiel.

Leur principale doléance à cet égard est qu'ils ne bénéficient pas des avantages sociaux et ne paient pas leur cotisation syndicale, sinon il n'y a pas de gros problème. Nous offrons maintenant au contraire des avantages sociaux et des pensions de retraite proportionnelles à un tiers des heures normales. Vos avantages sociaux dépendent donc du travail effectué. Cela plaît au syndicat. On a commencé avec les CR. Le principe est maintenant reconnu dans 17 conventions collectives et ces deux documents sont des textes législatifs qui semblent dignes d'appui.



## [Text]

agreements, both of these documents, as being progressive legislation which they can support.

**The Chairman:** You have talked about part-time work. I also mentioned shared work where, let us say, two older employees or two women may want to share a job because they no longer feel they can do a five-day week, a 52-week year. They are both skilled; they can both contribute a lot. Do you have any of that in the public service?

**Mr. Quinn:** Yes, Mr. Chairman, we have some in our pensions group now. But that again is part-time work. The trick for those people would be to want to make sure they work one-third. Ideally, you could have three people in a job which one person could pick up after another. That would be quite reasonable. But we have told the departments that it is subject to the operational requirements of the departments, how they fit it in, but they could do that. If they could fit it in it would be part-time work and they would get proportional benefits providing they work at least one-third of the hours that would be normally worked by a full-time participant in that job. So you could, in theory, have three people doing that work.

• 1700

**The Chairman:** If you have 17 collective agreements where the unions have agreed to part-time work—and maybe you could comment on this, that these collective agreements are sort of pioneers in this field in Canada—my impression is that in other industries in the private sector the unions have been more prone to object and to fight against this kind of thing.

**Mr. Quinn:** I would think, Mr. Chairman, primarily because of, as we have not done up until now, providing benefits on a proportional basis, and that I would think from the private sector point of view would be a major concern as it is with other pension... This is a step forward I would agree. And both of these papers, I think, were papers which were heartily embraced by the women's organizations, and happily by the unions as well, as being progressive.

**The Chairman:** From what I understand, you feel that if the part-time workers are obliged to pay a proportionate part of unions dues, that they are included in the pension programs and so on, then it is much easier to get agreement from the unions and that the step that has to be taken in the private sector is to go to that point. Now, in the public sector, of course, you can go to it because it is a question of public policy, the money comes from the tax system. Could you tell us if there have been any studies made as to whether this can be done in the private sector and still be made cost-effective and profitable? Obviously they want to use part-time workers.

**Mr. Quinn:** Mr. Chairman, I think what you have said about the private sector, and what we have been saying about the private sector, is right. The problem with the private sector, I guess, and without getting into another very tricky area, is that in the pensions area, as a result of the pension conference and the legislation we hope to introduce, the federal government again has taken very early on, as you recall, a

## [Translation]

**Le président:** Vous avez parlé de travail à temps partiel. J'ai également mentionné un travail partagé où par exemple deux employés âgés ou deux femmes souhaiteraient partager un emploi, car ils ne pensent pas pouvoir continuer à travailler cinq jours par semaine, 52 semaines par an. Ils ont les uns et les autres la compétence voulue; ils peuvent donc beaucoup apporter. Cela existe-t-il à la Fonction publique?

**M. Quinn:** Oui, monsieur le président, nous en avons maintenant certains dans notre groupe responsable des pensions. Mais cela s'appelle également du travail à temps partiel. Il faudrait que ces gens-là s'assurent qu'ils travaillent un tiers du temps. L'idéal serait d'avoir trois personnes par emploi de sorte qu'elle se relaient. Ce serait tout à fait raisonnable. En tout cas, nous avons déclaré aux ministères que cela dépendait des exigences opérationnelles mais qu'ils pouvaient essayer cette formule. Cela s'appellerait alors du travail à temps partiel et ces employés toucheraient des avantages proportionnels à condition qu'ils travaillent au moins un tiers des heures régulières à plein temps. On pourrait donc, théoriquement, avoir trois personnes effectuant le travail d'une seule.

**Le président:** Si vous avez 17 conventions collectives pour lesquelles les syndicats ont accepté le travail à temps partiel, s'agit-il d'une percée au Canada, car je crois que dans d'autres industries dans le secteur privé, les syndicats y ont fait d'avantage objection?

**M. Quinn:** Je pense, monsieur le président, que c'est essentiellement dû au fait que, contrairement à ce que nous faisons jusqu'ici, nous offrons des avantages sociaux proportionnellement aux heures travaillées et cela risque évidemment d'ennuyer beaucoup le secteur privé, comme pour ce qui est des autres pensions... c'est certainement un pas en avant. Je crois que ces documents ont été chaudement reçus par les organismes féminins ainsi que par les syndicats.

**Le président:** Si je comprends bien, vous estimez que si les employés à temps partiel sont obligés de payer une part proportionnelle de leurs cotisations syndicales, s'il sont inclus dans les régimes de pensions, etc., il est alors beaucoup plus facile d'obtenir l'accord des syndicats et que c'est ce qu'il faudra que fasse le secteur privé. Évidemment, pour le secteur public, c'est possible car il s'agit d'une décision politique, l'argent vient du trésor public. Pourriez-vous nous dire si l'on a effectué des études sur la possibilité d'en arriver là dans le secteur privé, si cela reste rentable? Il est évident que ce secteur veut également avoir recours à des travailleurs à temps partiel.

**M. Quinn:** Monsieur le président, je crois que ce que vous avez dit à propos du secteur privé est tout à fait exact. Le problème est, je crois, et sans me lancer dans quelque chose de très complexe, que pour ce qui est des pensions, à la suite de la conférence au sujet des pensions, et aux lois que nous espérons présenter, le gouvernement fédéral a encore très tôt pris des mesures innovatrices dans ce secteur. Je suppose donc que tant

## [Texte]

very forward stance in this area. Until such time, I suppose, as they put in place a pensions program for full-time workers that is completely acceptable to the employees, I suppose they will find it rather more difficult to come into the part-time area.

But I agree with you, sir, that is what they have to do because that is what the unions will want. When they do that they will find they will not have any problems with the unions on the subject. That has been our experience, Mr. Chairman.

**The Chairman:** Another policy you are implementing, I think you said in Alberta, was that you were in some cases moving away from the national rates because you could not keep or hire people and you were paying higher than the national rates. Now, the public service unions have always fought against that according to my recollection, the ones that I was familiar with anyway. How did you get them to agree to this in the case of the very critically short areas, or are these nonunion sectors of employment?

**Mr. Quinn:** They were union people. In the one instance, I guess it was the pressure that the union members were able to bring with the union. The background to it, I guess, would be something like that, but they were in a position where they were able to convince the membership, or the membership convinced the unions, and the unions accepted it and so we paid a higher rate that abates over time when they move out.

In the case of another group, they wanted to spread this right across the country. They wanted to pay that rate to the union representatives regardless of where they were located and whether there was any requirement to pay it. As they could not get agreement to that, they did not agree to us paying a higher rate to that particular group. Those two groups were engineers; in the one case they agreed, and in the other case they just could not get agreement among themselves or among their representatives across the country and so they did not do it.

When we get into the megaprojects, Mr. Chairman, I personally think the pressure will be on the unions then. I think they face the prospects of losing their membership to the higher rates and I think they will start looking at it and say, look, if we do not go along with some of these things, We are not going to have the people; The people are going to go, anyway, in order to get the rates. So I think in some way there could well be a push-pull sort of thing on the unions to go along and to be a lot more amenable to these sorts of efforts.

• 1705

But we have only done that in the two major . . .

**Mr. Roper:** The scientists were the ones who agreed to it.

**Mr. Quinn:** Yes, the scientists agreed and the others . . .

**Mr. Roper:** The engineers.

**Mr. Quinn:** . . . the engineers did not.

**The Chairman:** Just to be absolutely certain: I know that in general we have national rates within the public service and these are negotiated—many of them are in collective agreements; but what is the policy of the Treasury Board—would

## [Traduction]

qu'ils n'auront pas un régime de pension parfaitement acceptable pour les employés, il leur sera encore beaucoup plus difficile d'envisager quoi que ce soit pour ce qui est du temps partiel.

Je conviens avec vous que c'est ce qu'exigeront les syndicats. Lorsqu'ils offriront ce genre de chose, ils n'auront aucun problème avec les syndicats là-dessus. C'est en tout cas ce que nous avons constaté, monsieur le président.

**Le président:** Vous avez également adopté un autre principe, en Alberta, je crois, puisque dans certains cas vous abandonnez les échelles de salaires nationales qui ne vous permettaient pas de garder ni d'embaucher du personnel. Je crois pourront que les syndicats de fonctionnaires ont toujours été contre cela. Comment leur avez-vous fait accepter dans le cas des secteurs à très forte pénurie de personnel ou s'agit-il de secteurs non syndiqués?

**M. Quinn:** Il y avait des secteurs syndiqués. Dans ce cas, je crois que ce sont les pressions des syndicats sur leurs syndicats. Les syndicats ont réussi à convaincre les adhérents, ou les adhérents ont réussi à convaincre les syndicats qui ont finalement accepté, si bien que nous payons des salaires plus élevés tant que ces employés sont dans ces régions.

Pour un autre groupe, ils voulaient élargir cela à tout le pays. Ils voulaient payer ce tarif aux représentants syndicaux où qu'ils soient et que cela soit nécessaire ou non. Comme ils n'ont pu obtenir d'accord à ce sujet, ils n'ont pas accepté que nous payions à ce groupe un salaire supérieur. Il s'agissait de deux groupes d'ingénieurs; dans un cas ils ont accepté, dans l'autre ils n'ont pu se mettre d'accord entre eux ou entre les représentants de syndicats dans tout le pays, si bien qu'ils ne l'ont pas fait.

Lorsque nous en arrivons aux grands travaux, monsieur le président, je crois que les pressions s'exerceront alors sur les syndicats. Je crois qu'ils risquent de perdre leurs membres si bien que cela pourra les faire réfléchir. Ils verront que s'ils n'acceptent pas certaines innovations, ils perdront leurs adhérents; car il est évident que les gens s'en iront pour toucher des salaires supérieurs. Je crois donc que, d'une certaine façon, il pourrait bien y avoir quelques tiraillements au sein des syndicats qui les pousseraient à accepter finalement ce genre de choses.

Mais nous n'avons fait cela que dans les deux grands . . .

**M. Roper:** C'est les scientifiques qui ont accepté.

**M. Quinn:** Oui, et les autres . . .

**M. Roper:** Les ingénieurs.

**M. Quinn:** . . . non, pas les ingénieurs.

**Le président:** Afin que nous soyons absolument sûr: je sais qu'en général nous avons des traitements nationaux à la Fonction publique qui sont négociés, pour beaucoup dans des conventions collectives; mais quelle est la politique du Conseil



[Text]

the Treasury Board rather get away from national rates and pay the regional going rates?

I can recall, as Solicitor General with the RCMP, that in some areas the RCMP was underpaid compared with the local police forces; but in the Maritimes and in Manitoba and Saskatchewan they were usually over: they got more than the local police forces. But the members of the force in Montreal and Toronto and Vancouver were under.

What is the policy with respect to the national scene? If you could negotiate the way you would prefer it, what is your preference?

**Mr. Quinn:** Mr. Chairman, our policy is that, if we can negotiate regional rates, that is what we want. We do have some sort of zone rates that apply in about 30 areas, I think. Our policy of regional rates has been the policy of the Treasury Board. We would like to have that, but we cannot get it.

I negotiated the RCMP salary last Thursday and I know exactly what you are talking about. That problem exists. On the one hand, they want to be with the high flyers out west because they are side by side with them, but they do not want to talk about the other end of the country where they are paid higher than the police forces that are there. So, in one case, they are trying to keep up and, in the other case, they are maybe setting the standard. That is what is wrong with national rates and why we would like to have regional rates.

In our meetings with the unions on the subject, it invariably comes up and, in each case, there is just no progress. They do not want that; it is not to the membership's advantage, by and large.

**Mr. McDermid:** Mr. Chairman, may I step in on that? That is a very interesting point. Have you ever looked at anything like a foreign service allowance like you provide for our foreign service, depending on where they are, I believe, is it? Or is it standard, too? I think there are certain . . .

**The Chairman:** Seniority too.

**Mr. Quinn:** Isolated posts would have it.

**Mr. McDermid:** Have you ever looked at that type of thing with the unions? I do not want to suggest for a minute . . .

**The Chairman:** For isolation in Alberta?

**Mr. McDermid:** Yes, I was just going to say that I do not want anybody to think that I am looking at the west as a foreign area or anything because it is awfully friendly . . .

**Mr. Hawkes:** There is a certain feeling of isolation there.

**Mr. McDermid:** . . . to us.

I wonder if that idea has ever been looked at. I would find it very difficult if I were earning \$30,000 a year in a certain classification in Calgary and then got transferred to Halifax and that reduced me to \$24,000 a year. I would find that tough to take if I were doing basically the same job. But an allowance for the area I am working in pertaining to cost of

[Translation]

du Trésor? Souhaiterait-il abandonner ces traitements nationaux et payer en fonction des taux régionaux?

Je me souviens que lorsque j'étais Solliciteur général et responsable de la GRC, dans certaines régions, les membres de la GRC étaient sous-payés, comparé aux forces locales; par contre, dans les Maritimes, au Manitoba et en Saskatchewan, ils étaient habituellement plus payés: plus que les forces de police locales. Mais à Montréal, Toronto et Vancouver, ils étaient moins payés.

Que se passe-t-il à l'échelon national? Que préféreriez-vous dans les négociations?

**M. Quinn:** Monsieur le président, s'il est possible de négocier des salaires régionaux, c'est ce que nous préférons. Nous avons certains taux qui s'appliquent sur environ 30 régions, je crois. Nous avons respecté la politique du Conseil du Trésor pour ce qui est de ces taux régionaux. C'est ce que nous souhaiterions, mais nous ne pouvons l'obtenir.

J'ai négocié, jeudi dernier, les traitements de la GRC, et je sais exactement ce dont vous parlez. Le problème est là. D'un côté, ils veulent gagner les salaires élevés des policiers de l'Ouest qu'ils côtoient, mais ils ne veulent pas entendre parler des autres régions où ils sont plus payés que les policiers locaux. Donc, dans un cas, ils essaient de rattraper les forces de police locales, dans l'autre, ce sont eux qui sont en avance. C'est ce qui ne va pas dans les échelles nationales et c'est pourquoi nous aimerions qu'elles soient régionales.

Dans nos réunions avec les syndicats, cela revient toujours et chaque fois les choses restent en plan. On ne le veut pas; cela n'avantagerait pas les syndiqués.

**M. McDermid:** Monsieur le président, puis-je intervenir? Je trouve que c'est un point très intéressant. Avez-vous jamais essayé d'envisager quelque chose comme une allocation pour service à l'étranger comme celle qu'on donne aux agents de services extérieurs, selon l'endroit où ils se trouvent? Ou est-ce également la même chose? Je crois qu'il existe certaines . . .

**Le président:** Il y a également l'ancienneté.

**M. Quinn:** C'est prévu pour les postes isolés.

**M. McDermid:** Avez-vous envisagé ce genre de choses avec les syndicats? Je ne voudrais surtout pas . . .

**Le président:** Parce qu'ils seraient isolés en Alberta?

**M. McDermid:** Oui, je voulais justement préciser que j'envisageais absolument pas l'Ouest comme une région étrangère ni quoi que ce soit, car c'est au contraire une région toute ce qu'il y a de plus amicale . . .

**M. Hawkes:** On se sent un peu isolé en effet là-bas.

**M. McDermid:** . . .

A-t-on jamais envisagé cette idée? Je trouverais difficile, si je gagnais \$30,000 par an à Calgary, d'être transféré à Halifax et de voir mon salaire réduit à \$24,000. Je trouverais cela très pénible si je faisais, essentiellement, la même chose. Mais une allocation pour la région dans laquelle je travaille, calculée en fonction du coût de la vie par rapport aux autres régions d'ici, ne pourrait-on pas envisager cela sérieusement?

[Texte]

living in that area as compared to the other areas of the country, has that been looked at in any depth?

**Mr. Quinn:** Mr. Chairman, we are looking at that now as one of the possible options that we could have. We would have a rate system that would move in accordance with the requirements of the job. If we had to move somebody and the rates were different at the other end of the country, I think we would have to make some adjustment. We are looking at some way of tapering into that because he has commitments and so on.

So we do not find, unhappily, in light of your previous remarks, that people tend to go in the regional system, especially at the lower levels, and, in many degrees, I guess, the higher levels as well until recently. They have tended to stay in a general area. There is not a great amount of toing and froing from one end of the country to the other, but there is liable to be.

So we are looking not only at that but also at trying to reward people for the work that they do. We are having difficulty coming to grips with this. It is very easy in certain areas where, if there are a number of things going by, you can do it.

**Mr. McDermid:** You are talking about a merit system?

**Mr. Quinn:** Yes.

**Mr. McDermid:** Good luck!

**Mr. Quinn:** We have come to that conclusion, Mr. Chairman.

• 1710

**The Chairman:** On the questions I was asking about part-time work: Could you tell us approximately, or as closely as possible, how many part-time employees you have actually hired in the public service?

**Mr. Quinn:** In 1980, there were 10,200 persons appointed to part-time employment in the public service. It is on the first page, really, of our brief. In 1980 there were approximately 268,000 employees under the public service—Part I, Schedule I.

**Ms. Desjardins:** We have about 8 per cent of part-time employees compared to the total of full-time employees.

**The Chairman:** These are what we call permanent part-time as distinguished from contract?

**Ms. Desjardins:** From term employees.

**The Chairman:** I see.

**Mr. Hawkes:** The 8 per cent does not jibe with 10,200 out of the 268,000 base. Something is different there.

**Mr. Quinn:** The actual figures, Mr. Chairman, are in the brief and we use the same figures as the Public Service Commission at this time: of the total of 268,000, 14,100 were appointed to a specific term—they may be under six months, they could be longer; 1,400 appointed for seasonal employment—range-riders out west and fisheries inspectors; 10,200

[Traduction]

**M. Quinn:** Monsieur le président, c'est justement une des options possibles que nous envisageons actuellement. Les échelles de salaires varieraient selon les exigences de l'emploi. Si nous devons envoyer quelqu'un ailleurs et que les échelles étaient différentes dans cette partie du pays, nous devrions alors effectuer certains rajustements. Nous réfléchissons justement à cette question, car ces employés peuvent avoir pris des engagements financiers, etc . . .

Malheureusement, nous n'avons pas l'impression que les gens acceptent, pour beaucoup, bouger, surtout aux échelons inférieurs, ni d'ailleurs, jusqu'à récemment, aux échelons supérieurs. Ils ont tendance, en général, à rester dans une région définie.

Nous n'examinons donc pas seulement cela, nous essayons aussi de récompenser les gens de leur travail. C'est assez difficile. C'est plus facile dans certaines régions où il y a de l'activité.

**M. McDermid:** Vous parlez d'un système de prime?

**M. Quinn:** Oui.

**M. McDermid:** Bonne chance!

**M. Quinn:** Nous en sommes arrivés à cette conclusion, monsieur le président.

**Le président:** Dans le cas du temps partiel, pourriez-vous nous dire approximativement, ou de la façon la plus précise possible, le nombre d'employés à temps partiel que vous avez effectivement engagés dans la Fonction publique?

**M. Quinn:** En 1980, dans la Fonction publique, il y avait 10,200 employés à temps partiel. Ceci se trouve indiqué à la première page de notre mémoire. En 1980, il y avait environ 268,000 fonctionnaires, selon les conditions de la partie I, annexe 1.

**Mme Desjardins:** Sur la totalité, il y en a environ 8 p. 100 qui sont des employés à temps partiel.

**Le président:** Ce sont donc des employés à temps partiel permanents et qui forment une catégorie distincte des employés contractuels?

**Mme Desjardins:** Qui sont différents des employés nommés pour une période déterminée.

**Le président:** D'accord.

**M. Hawkes:** Mais ces 8 p. 100 ne cadrent pas avec cette proportion de 10,200 employés sur 268,000. Il y a quelque chose de différent dans ce cas.

**M. Quinn:** Les chiffres actuels, monsieur le président, se trouvent dans le mémoire, et nous avons utilisé les mêmes que la Commission de la Fonction publique. Sur ces 268,000 employés, il n'y en a que 14,100 qui ont été nommés pour une période déterminée, soit 6 mois, peut-être plus longtemps; 1,400 ont été nommés pour des emplois saisonniers, par exem-



[Text]

appointed to part-time employment; and 242,300 appointed on a full-time, continuing basis.

Now, you can have indeterminate part-times, the type that you mentioned where they clearly are working for one third of the week—if there were three of them working: as long as it does not burn more than a person-year, you could have that rate.

**The Chairman:** With respect to regional rates and the suggestion made by Mr. McDermid for a special cost-of-living allowance in high-cost areas: Is there any opinion that that conflicts with the principle of equal pay for work of equal value?

I personally would have thought that in region you would have to pay equal pay for work of equal value if it prevailed, but not across the country.

**Mr. Quinn:** On a national basis. Yes, I would think that is right.

**The Chairman:** There were many questions about the problems when you move, let us say, from Moncton, New Brunswick, to Calgary—and especially with the housing, which has been repeated to us over and over again. Say you move a middle level public servant in a supervisory position from Sydney, Nova Scotia, or Moncton, New Brunswick, or a place like that to Calgary or Vancouver. Do you help him buy his new house—because there is a considerable difference?

**Mr. Quinn:** Mr. Chairman, there is in the current relocation directives some assistance for legal fees and the normal set of move allowances. These fall woefully short of compensating the person enough that if the person has any choice he would voluntarily go.

In the case of the relocation directives now, they were looking at it about a year ago. They were going to a home sale plan to try to get into the situation where they would pick the home up the way that Eaton's or someboy does: they take the house off your hands at an appraised rate; they would sell it and they would provide loan and soon. We are going into, as I indicated a while ago, a modified relocation plan, trying it maybe in a couple of departments because of anticipated problems. Even when they said that they would not do this, that it was going to be too expensive, they are being forced to do it.

**The Chairman:** You mean buying the houses themselves?

**Mr. Quinn:** This was the proposal in the home sale plan. The reason that it did not go off at the time, Mr. Chairman, was that, with the way the government were moving people about—this is before the real shortages started—the worry was from the underwriters, the Royal Trust or the trust companies, whoever was going to end up owning these houses. They wanted some sort of joint commitment. They could end up with a large real estate problem on their hands with large

[Translation]

ple comme surveillants de pâturages dans l'Ouest ou comme inspecteurs des pêches, 10,200 ont été nommés à des emplois à temps partiel et 242,300 à des emplois à temps plein.

Il peut naturellement y avoir des employés à temps partiel et dont la période de travail n'est pas déterminée, ce sont ceux que vous avez mentionnés qui travaillent par exemple un tiers de la semaine à trois; il ne faut pas que leur période de travail dépasse plus d'une année-personne pour que ce taux soit applicable.

**Le président:** Quant aux barèmes régionaux, comme l'a proposé M. McDermid dans le cas où l'on prévoirait une allocation spéciale de vie chère, est-ce que cette mesure entraînerait en conflit avec le principe d'un traitement égal pour un travail égal?

Quant moi, il me semble qu'on devrait tenir compte des régions pour payer un traitement équivalent au travail.

**M. Quinn:** Sur une base nationale, oui, je crois que c'est juste.

**Le président:** On nous a posé continuellement des questions au sujet de ces cas où il y a déménagement, mettons de Moncton, au Nouveau-Brunswick, à Calgary et où le logement crée de grosses difficultés puisqu'il est beaucoup plus cher là-bas. Supposons que vous fassiez déménager un fonctionnaire qui a un traitement moyen de Sydney, en Nouvelle-Écosse, ou de Moncton, au Nouveau-Brunswick, à un endroit comme Calgary ou Vancouver. Est-ce que vous l'aidez à acheter sa nouvelle maison, car la différence de prix est immense.

**M. Quinn:** Monsieur le président, en vertu des directives actuelles de réinstallation, ces fonctionnaires peuvent profiter d'une certaine aide pour payer les frais juridiques et il y a aussi la série habituelle des indemnités de déménagements. Naturellement, ceci est loin de compenser entièrement ces fonctionnaires.

Il y a environ un an, on avait réexaminé le cas de ces directives de réinstallation. On voulait établir un plan selon lequel l'employeur s'occuperait de la vente de votre maison, un peu comme Eaton, à un certain taux et vous fournirez les prêts, etc. Nous essayons de mettre en pratique un plan modifié de réinstallation en l'essayant dans certains ministères. car on s'attend à des difficultés. Même si on a déclaré que cela serait probablement trop coûteux, il faudra un jour ou l'autre en venir là.

**Le président:** Vous voulez dire que c'est l'employeur qui achètera lui-même les maisons?

**M. Quinn:** C'est ce qui est proposé dans ce plan de vente. La raison pour laquelle il n'a pas été appliqué à l'époque, monsieur le président, c'est qu'avec ces déménagements des fonctionnaires, et ceci c'était avant que les véritables pénuries se produisent, c'étaient avant que les véritables pénuries se produisent, c'étaient les assureurs, la Royal Trust, et la compagnie de fiducie qui s'inquiétaient de la situation en se demandant qui, en fin de compte, aurait la maison qui leur resterait.

## [Texte]

numbers of public servants moving. So it did not go just on the cost basis.

But now, with this thing that we did with respect to the western problem, we came to the conclusion in discussing this—I am sure there has been testimony by many people here that they have got to go—that, if they want to move key people to meet regulatory or other requirements, out west or down over into Newfoundland to Hibernia, they are going to have to pay something like Gulf Oil or these other people are paying in order to move people, and that would include a house sale plan and loans to the individuals at a reasonable rate. The difficulty with all of it, of course, is they say, what happens if he turns and moves from Calgary or Vancouver to a certain centre in Saskatchewan and the rates are not that high? But the thrust is, and we firmly believe, they are going to have to make major changes in the relocation packages. The home sale plan is going to have to be a feature of it; they are going to have to have low interest loans to buy accommodation in the new area.

• 1715

In a study we did, we looked at housing, food, fuel and oil, a whole range of items, to see what it was really costing the individual at the far end. We discussed these with ministers and they acknowledged that we undoubtedly are going to have to move in that area. But as a first step, they are looking at this relocation package which, in my view, is a step in the right direction. But I think as a trial it will not respond to the needs of individuals if you are going to pick them up and move them and their families.

**The Chairman:** During the Easter recess, we split up and went to several European countries to study their manpower policies. We noted that our External Affairs employees are leased homes owned by the Government of Canada, let us say in London, and they tell us they have done very well on real estate. To begin with, if they did not have these houses, they would never be able to find places at a reasonable rate for their employees to live, but also the value of most of the places they bought is away beyond what they paid for them. In other words, they made very good investments in buying these homes 20 or 15 years ago. We were in a couple of them as guests of External Affairs personnel and it looks like they have done very well in many countries. So, if it works overseas, one would think it might work here as well.

**Mr. Quinn:** Mr. Chairman, I personally have not heard any discussion along that line. I know we own some... well, DND has 25,000 homes and we have problems with the ones we have in trying to keep them up; the cost of keeping them up to a reasonable standard and to rent them when you know they are

## [Traduction]

sur les bras. Ces sociétés voulaient qu'il y ait eu engagement des deux côtés. Avec ce grand nombre de déménagements chez les fonctionnaires, les sociétés immobilières auraient eu de grosses difficultés; par conséquent, le plan n'a pas été mis en exécution il y a un an à cause des frais.

Mais maintenant, avec la façon dont nous avons procédé dans le cas de l'Ouest, nous en sommes arrivés à la conclusion, et c'était très certainement en ce sens qu'ont témoigné beaucoup de gens ici, que si on voulait transférer des personnes-clés pour tenir compte des exigences réglementaires ou autres, dans l'Ouest ou vers Terre-Neuve, vers Hibernia, il fallait leur verser quelque chose d'équivalent à ce que faisait la Gulf Oil et prévoir un plan de vente de maisons et des prêts à ces fonctionnaires à un taux raisonnable. La difficulté qui se pose aussi c'est naturellement lorsqu'on déménage quelqu'un de Calgary ou de Vancouver à un endroit en Saskatchewan, il se peut alors que les taux ne soient pas aussi élevés que dans l'Ouest? Mais nous croyons absolument qu'il va falloir apporter des changements importants à ces mesures d'indemnisation de réinstallation. Il va falloir que ce plan de vente des maisons fasse partie de ces mesures prises dans le domaine de la réinstallation et il va falloir consentir des prêts intéressants pour que ces fonctionnaires puissent acheter une maison là où ils sont transférés.

Nous avons fait une étude sur la situation du logement, de l'alimentation, du combustible et du pétrole, etc. pour voir ce qu'il en coûtait effectivement aux fonctionnaires transférés. Nous en avons discuté avec les ministres et ils ont reconnu qu'il faudrait effectivement agir en ce sens. En guise de première étape, nous pensons que cette série de mesures se rapportant à la réinstallation constitue un pas dans la bonne direction. Mais, je crois que cet essai ne sera pas suffisant pour répondre aux besoins de ces particuliers.

**Le président:** Au cours des vacances de Pâques, nous nous sommes scindés en groupes d'étude pour aller étudier les politiques de main-d'œuvre dans plusieurs pays d'Europe. Nous avons remarqué chez nos employés des Affaires extérieures, qu'on leur louait des maisons dont le gouvernement du Canada était propriétaire. Par exemple, à Londres, on nous dit que la situation était très bonne du côté immobilier. Tout d'abord, si le gouvernement n'avait pas eu ces maisons, il n'aurait pas su où loger ses employés à des tarifs raisonnables; en plus, le gouvernement s'est rendu compte que dans la plupart des cas, la valeur des maisons qu'il avait achetées était beaucoup plus grande que le prix effectivement payé. En d'autres termes, l'investissement est excellent parce que le gouvernement a acheté ces maisons il y a 15 ou 20 ans. Nous avons pu visiter quelques-unes de ces maisons à titre d'hôtes des Affaires extérieures. Par conséquent, cette façon de procéder a fort bien réussi dans bien des pays et, si on a pu réussir à l'étranger, on pourrait penser qu'on pourrait réussir chez-nous.

**M. Quinn:** Monsieur le président, je n'ai rien entendu dire en ce sens. Je sais que nous sommes propriétaires... mettons le ministère de la Défense nationale est propriétaire de 25,000 maisons que nous avons des difficultés à entretenir. C'est là



[Text]

just not of the standard—they are appraised on the CMHC value.

But it does not take away from the point that you are making, and I think if we had probably invested in some of these areas, the way they have perhaps in External, it might be a way out of meeting some of the housing requirements. We have not, to my knowledge, looked at that aspect of it, Mr. Chairman.

**The Chairman:** You mentioned that you engage about 700, I think you said, students who are on co-operative education programs. We have had submissions and we have had witnesses from the Canadian Co-operative Education Association, the University of Sherbrooke, the University of Waterloo, and from community colleges in different parts of the country that do co-operative education. We have also had a lot of employers, unions and so on and they all have high praise for the co-operative education system in meeting the demands of industry and commerce. I think there is a consensus on our committee that we must take steps to encourage more co-operative education.

That having been said, it seems to me that 700 for the public service of Canada is a relatively small number. Where is the bottleneck? Are there not enough co-operative programs at universities, or is it that we are having a hard time up to date to get agreement on that type of exchange? I would think that considering the whole public service of Canada we should have more positions than 700. That is my off-the-cuff reaction.

**Mr. Quinn:** All I can say is that I would agree with you.

**Mr. Roper:** Those 700 positions I think though are clearly established. There are goodness knows how many in the regional.

**The Chairman:** But are those not mainly in central Canada—University of Waterloo, University of Sherbrooke...

**Mr. Quinn:** That is true.

• 1720

**The Chairman:** As far as I know there are no, or very few, co-operative education institutions in Atlantic Canada and there are only a few in the west. I think there is one in Alberta, one in B.C. and there are a few programs in the other provinces. I am just wondering what is holding it up. Is it on the educational side or is it on your side or is it on all sides?

**Mr. Quinn:** I think, Mr. Chairman, it would be fair to say it is probably on all sides. In our recent discussions on trying to give more of this sort of thing out to the provincial educational systems, to the universities or regional colleges, I think that is just something we will have to discipline. As I was saying earlier, I think we have to take a leaf out of some of the other departments which do this very well, out west, for example, contracting with the terrific manpower resources of natives there, these sorts of programs. We could get these people

[Translation]

Société canadienne d'hypothèques et de logement qui les évalue.

Mais ceci ne règle pas votre question, et je crois que si nous avons investi dans certains de ces domaines, comme l'a fait le ministère des Affaires extérieures, on aurait pu répondre à certaines des exigences actuelles en matière de logement. Je ne pense pas que nous ayons examiné cet aspect du problème, monsieur le président.

**Le président:** Vous avez indiqué que vous engagez environ 700 étudiants, je crois, qui participent à des programmes d'enseignement coopératifs. Nous avons reçu des mémoires et des témoins de l'Association canadienne d'éducation coopérative, de l'université de Sherbrooke, de l'université de Waterloo et des collèges communautaires qui, dans différentes parties du pays, s'occupent d'éducation coopérative. Beaucoup d'employeurs, de syndicats, etc. sont aussi venus vanter ces systèmes d'éducation coopérative qui répondent aux besoins des entreprises et des commerces. Je crois donc qu'on est d'accord au Comité sur le fait que nous devons prendre des mesures pour encourager l'enseignement coopératif.

Ceci dit, il me semble que 700 étudiants c'est un nombre peu important au point de vue engagement dans la Fonction publique. Quelles sont les difficultés dans ce domaine? N'y a-t-il pas suffisamment de programmes d'enseignement coopératif dans les universités ou avons-nous des difficultés à établir actuellement un accord sur ce genre d'échanges? Il me semble qu'à première vue, 700 étudiants pour toute la Fonction publique du Canada, ce n'est pas beaucoup.

**M. Quinn:** Tout ce que je puis dire, c'est que je suis d'accord avec vous.

**M. Roper:** Ces 700 emplois, je suppose, sont clairement désignés. Mais il y en a très certainement beaucoup au niveau régional.

**Le président:** Mais, est-ce que ce n'est pas surtout dans le centre du Canada, dans les universités de Waterloo, de Sherbrooke...

**M. Quinn:** C'est exact.

**Le président:** A ma connaissance il a peu très peu d'établissements d'enseignement coopératif dans les provinces de l'Atlantique et il y en a très peu dans l'Ouest. Je crois qu'il y en a un en Alberta, un en Colombie-Britannique et il y a quelques programmes dans les autres provinces. Je me demande ce qui empêche le développement de ces établissements; s'agit-il de difficultés du côté de l'éducation ou est-ce que c'est de votre côté, ou de partout, que viennent les difficultés?

**M. Quinn:** Je crois, monsieur le président, qu'il serait probablement juste de dire que les difficultés viennent de toutes parts. Je crois que c'est un domaine où nous allons devoir mettre de l'ordre d'après les récents pourparlers que nous avons eus pour essayer d'accroître ce système au niveau provincial, dans les universités ou les collèges régionaux... Comme je l'ai dit plus tôt, je crois qu'il va falloir suivre l'exemple de certains ministères où l'initiative fonctionne bien dans l'Ouest par exemple, et passer des contrats pour tire

## [Texte]

trained and into the labour force. The institutions themselves have probably been subsidized one way or another. To keep them continually partly filled and so on I think we should really be taking a more positive step, identifying the skill needs that we can see, especially in this new technological change, and then getting those agencies, especially regional colleges, to run them for us to meet our requirements and do more of that in that way.

**The Chairman:** You understand that we would look rather hypocritical if we recommended to the private sector that they increase their on-the-job training, that they provide more places, that they increase their spaces for people in co-operative education programs, and we do not do it, the Government of Canada. If we are going to recommend it to the private sector, obviously we would have to make sure that the government, as a major employer in Canada, put as much into it as the private sector.

**Mr. Quinn:** I do believe, Mr. Chairman, that is the route we have to go.

**The Chairman:** My final question with respect to retraining—and maybe you answered this to Mr. McDermid and Mr. Hawkes when I was distracted for a minute—is whether you rely for upgrading and retraining, especially with the coming technological change and so on, on the universities and community colleges in the areas where the public service is working or whether you have many of your own schools, your own training institutions. The armed forces mentioned that they have the staff college and RMC and the RCMP has a few of its own colleges. But what about other areas of the government?

**Mr. Quinn:** Yes, Mr. Chairman. I think that the majority of the big operating departments—DND, Transport, CDIC, Customs and Excise and these people, where the technological change will happen—by and large have a lot of their training done within their own school systems. They have set up schools for it and they anticipate and are looking ahead the impact of technological change on their things. Their courses are constantly evolving. But that is not true in all departments. I think more and more we have been encouraging and have been suggesting to departments that they should . . .

That is another thing they are trying to do in this training system, to get an inventory of what training institutions are available in the public service and make that known to some of the departments that do not even know of their existence and to perhaps find courses . . . There are many courses run by these departments because 80 per cent of our training is done in departments and the rest is done under staff development branch or in a university. The majority of it is done out in departments. They are responsible for it and they either make that training themselves or buy it outside. But the big depart-

## [Traduction]

parti des immenses ressources de main-d'œuvre que représentent les autochtones. Nous pourrions assurer une formation à ces autochtones et leur permettre ainsi de se joindre à la force active. Les institutions elles-mêmes ont probablement déjà reçu des subventions ou autre chose. Pour conserver ces institutions partiellement occupées, je crois que nous devrions prendre plus de mesures effectives; reconnaître les spécialités dont nous avons besoin, particulièrement des changements technologiques récents, et nous pourrions obtenir que ces organismes, en particulier les collèges régionaux, appliquent ces programmes qui répondent à nos besoins, et ainsi il pourrait y avoir une expansion.

**Le président:** Nous comprenons très bien que si nous ne donnons pas l'exemple dans ce domaine des programmes d'enseignement coopératif, nous nous montrons en quelque sorte hypocrites en demandant au secteur privé d'accroître la formation en cours d'emploi, de fournir plus de places, d'accroître le nombre des personnes qui suivent leurs programmes d'enseignement coopératif. Si nous voulons faire des recommandations au secteur privé, nous devons d'abord nous assurer que le gouvernement, qui est le principal employeur au Canada, fasse autant que le secteur privé.

**M. Quinn:** Je crois, monsieur le président, que c'est la voie dans laquelle nous devons nous orienter.

**Le président:** La dernière question se rapportera au recyclage. Vous avez peut-être répondu à cette question en répondant à M. McDermid et à M. Hawkes au moment où j'étais occupé, pendant un instant, à autre chose. Je me demande si pour le perfectionnement et le recyclage, compte tenu particulièrement des changements technologiques, vous vous fiez aux universités et aux collèges communautaires pour ce domaine dans la Fonction publique, ou si vous avez vos propres écoles, vos propres centres de formation. Les forces armées ont indiqué avoir leurs collèges militaires et le Collège militaire royal, et la Gendarmerie royale du Canada a aussi quelques collèges qui lui appartiennent. Et qu'en est-il pour les autres secteurs du gouvernement?

**M. Quinn:** Je crois que la plupart des grands ministères, comme la Défense nationale, les Transports, Douanes et Accise, qui devront s'occuper de ces changements technologiques, font en grande partie leur formation dans leur réseau d'écoles. Ces ministères ont créé des écoles pour tenir compte des répercussions technologiques dans leur cas. Les cours qu'ils donnent évoluent continuellement. Mais ce n'est pas la situation de tous les ministères, et je crois que, de plus en plus, nous encourageons les ministères à . . .

Dans le cadre de ce système de formation, on s'efforce aussi d'établir un inventaire de toutes les institutions de formation disponibles dans la Fonction publique et ainsi de faire connaître leur existence; on cherche ainsi à trouver des cours qui répondent aux besoins. En effet, il existe toutes sortes de cours qui sont donnés, car 80 p. 100 de la formation est donnée dans les ministères et le reste dans une université où elle est financée par la Direction du perfectionnement du personnel. Ainsi, les ministères fournissent l'information ou alors achètent et déplacent les concernés. Mais les grands ministères, qui



## [Text]

ments, the ones that have the large numbers in the 25,000 to 30,000 range where the big impact is, by and large they run training of their own or buy it from the regional schools, schools they have made contracts with.

**The Chairman:** Many of the witnesses before us have said that one of the short areas is people with managerial and entrepreneurial skills, people who are highly skilled in modern techniques and managerial techniques. It used to be called business administration but now they are calling it management administration because it applies just as much to public sector institutions, hospitals, government departments and so on. Do you provide scholarships or leave paid in part or in whole for people who show promise to go back to universities to take a masters in management and business administration, law, accounting, actuarial work, or whatever is needed by the government? Again, I know the RCMP was doing some of that a few years ago but I do not know whether it applies throughout the public service.

• 1725

**Mr. Quinn:** Yes, Mr. Chairman, we do. In the past, many of these programs have been misused and abused. The type of people who were sent on them were not clearly, (a) high flyers; or (b), had a job for the individual when he came back that was directly related and was going to promote the sort of thing you are talking about.

In the last little while we have been reviewing these programs—interchange, educational leave to go off and take a sabbatical to do something that is going to have a definite payback. I think there has been in the past some indication that these have been abused and so we had to tighten up on them. But we do have a terrific number. I am always amazed when we go to staff anybody at the number of people who have PhDs in public administration. That does not mean they can do a day's work, but it means they are well educated, and that is always the problem.

We are going ahead with a submission to put in the schools of public administration across Canada some chairs, probably five to start with. We will be putting people in there to not only take courses themselves...

**The Chairman:** Excuse me. You do not have that now, but that is your plan to do this.

**Mr. Quinn:** Yes, that is our plan. We are going ahead much like they have done at Harvard and so on to put these people out where they... We will have an input. They will take a course training themselves. They will be selected with that. They will be high flyers. They will have an input to whatever public administration training is going on there and we will use these courses as a source of bringing people into the public service so that we have a good mix. We are prepared to go to more of those schools. There are, basically, five across the country.

**The Chairman:** What are the five, please?

## [Translation]

ont dans les 25,000 à 30,000 employés, font en grande partie la formation, de leurs employés dans les écoles régionales.

**Le président:** Beaucoup de témoins ont indiqué qu'il y avait une pénurie de personnes disposant d'aptitude à la gestion et à la dynamique du groupe, c'est-à-dire des personnes hautement spécialisées dans ces techniques modernes et des techniques de gestion. C'est ce que nous appelons l'administration des affaires, mais nous l'appelons maintenant l'administration de la gestion, car il s'agit aussi bien d'institutions du secteur public, d'hôpitaux et de ministères que d'institutions privées. Est-ce que vous accordez des bourses ou des congés avec traitement partiel ou complet pour ces gens qui ont du potentiel et qui pourraient retourner à l'université faire un doctorat en gestion ou en administration des affaires, en droit, en comptabilité, en actuariat, etc., soit dans toutes ces spécialités dont vous avez besoin dans la Fonction publique? Je sais que la Gendarmerie royale du Canada agissait en ce sens il y a quelques années, mais je ne sais pas si cette politique s'applique dans toute la Fonction publique.

**M. Quinn:** Oui, monsieur le président, nous donnons des possibilités de ce genre. Dans le passé, on a abusé de beaucoup de ces programmes ou on les a utilisés à mauvais escient. Les personnes qu'on a envoyées aux études n'étaient pas clairement des personnes ayant des possibilités ou des personnes qui, au retour, auraient eu un emploi où elles auraient eu la possibilité de mettre en pratique ce qu'elles avaient étudié.

Cependant, ces derniers temps, nous avons révisé ces programmes d'échanges, de congés d'études, etc., afin de nous assurer qu'ils étaient utilisés de façon à apporter un avantage bien précis. Nous avons donc dû être plus stricts dans ces cas. car il y a eu des abus, mais nous avons un très grand nombre de projets. Je suis toujours étonné de voir, lorsque nous avons à remplir un poste, le nombre de candidats qui possèdent un doctorat en administration publique. Ceci ne veut pas dire qu'ils sont capables de faire en pratique le travail, c'est là le problème, mais ils ont reçu l'instruction nécessaire.

Nous allons créer quelques places, probablement cinq au début, dans les écoles d'administration publique. Nous allons y envoyer des gens non seulement poursuivre des cours...

**Le président:** Excusez-moi, vous ne les avez pas encore créées et vous avez l'intention de le faire...

**M. Quinn:** Oui, Nous procédons comme on l'a fait à Harvard, nous envoyons ces gens-là... et nous enverrons ces gens-là suivre des cours, ces gens choisis qui ont du potentiel. Ces personnes fourniront un apport à la formation de l'administration publique qui sera donnée dans ces écoles, et nous utiliserons ces cours comme source de recrutement aussi pour la Fonction publique afin d'avoir un bon échantillonnage. Nous avons l'intention de nous adresser à un plus grand nombre de ces écoles. Il y en a au moins cinq au Canada.

**Le président:** Cinq?

## [Texte]

**Mr. Roper:** Dalhousie, Queen's Victoria, Carleton and the University of Ottawa.

**The Chairman:** I can see Jim Hawkes thinking, and I am thinking about it too, you only have one western university there—the University of Victoria. Is that correct?

**Mr. Roper:** Yes.

**The Chairman:** There are none on the prairies?

**Mr. Roper:** We are talking about schools of public administration now.

**The Chairman:** Yes.

**Mr. Roper:** Those are the five: Carleton, Dalhousie, Queen's Victoria, and Ottawa.

**Mr. Quinn:** They are the only ones that have schools of public administration.

**The Chairman:** A lot of them do not have schools of public administration.

**Mr. Roper:** That is right.

**Mr. Quinn:** But if they do, if they increase them, we are prepared to put people in there for a couple of years. We are also creating a list of people knowledgeable in their subject areas. Mr. Drummie, today, has gone off to a thing in New Brunswick and we let them know he is coming. They can bid for his services to come and speak on a particular subject in these courses. We are trying to reinforce those schools because they will provide people to us, but we are also trying to be reasonable. The training we are doing in the staff development branch is how to courses—compulsory training for managers at the various levels related to how you do it on experience on the inside, whereas we are relying on the outside courses to examine in a broader way the appropriateness of that and to do job specific courses as well.

**The Chairman:** Thank you very much. I have no more questions.

You have provided us with a lot of material here and, as the members have stated, we have not had a chance to look at it all yet. I would hope that, as with the other departments, we can telephone you during the preparation of our report if we have specific questions that we need factual answers on; indeed, we want to cite examples from what you are doing and we want to make absolutely clear that we have it correct because we will be writing our report very shortly and we want to make sure our text is correct in all respects.

**Mr. Quinn:** Indeed, Mr. Chairman, and we will provide the information we were not able to answer.

**The Chairman:** Fine. Thank you very much.

The committee is adjourned until 8 o'clock this evening when we will start working on our report.

## [Traduction]

**M. Roper:** Dalhousie, Queen's, Victoria, Carleton et l'université d'Ottawa.

**Le président:** Je vois que Jim Hawkes est songeur et moi aussi, puisqu'il n'y a qu'une seule université dans l'Ouest, soit l'université de Victoria?

**M. Roper:** Oui.

**Le président:** Il n'y en a pas dans les provinces des Prairies?

**M. Roper:** Nous parlons actuellement des cours d'administration publique.

**Le président:** Oui.

**M. Roper:** Il y en a cinq. Carleton, Dalhousie, Queen's, Victoria et Ottawa.

**M. Quinn:** Ce sont les seules universités où il y a des écoles d'administration publique?

**Le président:** Beaucoup d'universités en ont.

**M. Roper:** C'est exact.

**M. Quinn:** Si ces universités accroissent le nombre de leurs écoles, nous sommes prêts à y envoyer des gens y passer quelques années. Nous sommes aussi en train d'établir une liste de personnes éminentes dans ces domaines. M. Drummie est parti travailler dans ce domaine au Nouveau-Brunswick et nous le leur avons fait savoir là-bas; ils peuvent demander ses services pour enseigner une matière dans le cadre de ces cours. Nous essayons de renforcer la structure de ces écoles, car elles nous fourniront des candidats, mais nous devons aussi nous montrer raisonnables. La formation que nous fournissons à la Direction du perfectionnement du personnel consiste à former des gestionnaires à tous les niveaux qui auront l'expérience de l'intérieur et aussi une perspective élargie à la suite de cours suivis à l'extérieur, pour décider de ce qui est approprié, et ces personnes suivront aussi des cours orientés précisément vers les emplois qu'elles rempliront.

**Le président:** Merci beaucoup. Je n'ai plus de questions à poser.

Vus nous avez fourni beaucoup de documentation et, comme l'ont indiqué les députés, nous n'avons pas eu la possibilité jusqu'ici de l'examiner. J'espère que, comme dans le cas des autres ministères, nous pourrions vous téléphoner au cours de la préparation de notre rapport si nous avons des questions précises à poser. Nous voulons pouvoir donner des exemples parfaitement exacts de ce que vous faites, car nous allons très bientôt rédiger notre rapport, et nous voulons qu'il soit exact dans tous ses détails.

**M. Quinn:** Monsieur le président, nous vous fournirons les renseignements que nous n'avons pas pu donner en réponse aux questions posées ici.

**Le président:** Fort bien. Merci beaucoup.

La séance est levée jusqu'à 20 heures ce soir; nous commencerons alors à travailler à notre rapport.





*If undelivered, return COVER ONLY to  
Canadian Government Printing Office,  
Supply and Services Canada,  
45 Sacré-Cœur Boulevard,  
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7*

*En cas de non-livraison,  
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:  
Imprimerie du gouvernement canadien,  
Approvisionnement et Services Canada,  
45, boulevard Sacré-Cœur,  
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7*

---

## WITNESSES—TÉMOINS

### *From the Treasury Board:*

Mr. J. W. Quinn, Assistant Secretary, General Personnel Management Division;  
Mr. George Roper, Director, Training and Development, Human Resources Group;  
Mr. Ray Smith, Senior Officer, Training and Development, Human Resources Group;  
Ms. Louise Desjardins, Former Manager, Equal Opportunities for Women Program.

### *Du Conseil du Trésor:*

M. J. W. Quinn, secrétaire adjoint, Division de la gestion du personnel en général;  
M. George Roper, directeur, Formation et développement Groupe des ressources humaines;  
M. Ray Smith, agent principal, Formation et développement, Groupe des ressources humaines;  
Mme Louise Desjardins, ancien directeur, Programme d'égalité des chances à l'emploi pour la femme.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 41

Tuesday, June 2, 1981  
Wednesday, June 3, 1981  
Thursday, June 4, 1981  
Friday, June 5, 1981

Chairman: The Honourable Warren Allmand

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 41

Le mardi 2 juin 1981  
Le mercredi 3 juin 1981  
Le jeudi 4 juin 1981  
Le vendredi 5 juin 1981

Président: L'honorable Warren Allmand

*Minutes of Proceedings and Evidence  
of the Special Committee on*

## Employment Opportunities for the '80s

*Procès-verbaux et témoignages  
du Comité spécial sur les*

## Perspectives d'emploi pour les années 80

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

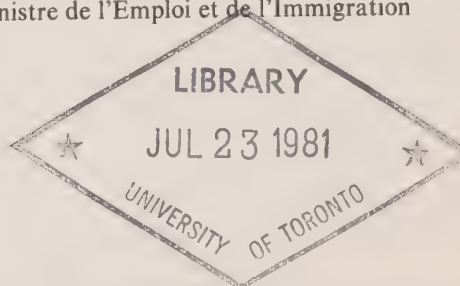
Ordre de renvoi

APPEARING:

The Honourable Lloyd Axworthy  
Minister of Employment and Immigration

COMPARAÎT:

L'honorable Lloyd Axworthy  
Ministre de l'Emploi et de l'Immigration



First Session of the  
Thirty-second Parliament, 1980-81

Première session de la  
trente-deuxième législature, 1980-1981



SPECIAL COMMITTEE ON EMPLOYMENT  
OPPORTUNITIES FOR THE '80s

*Chairman:* The Honourable Warren Allmand

*Vice-Chairmen:*

Mr. Gilles Marceau

Mr. Jim Hawkes

Messrs.

Lonsdale

McDermid

COMITÉ SPÉCIAL SUR LES PERSPECTIVES  
D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

*Président:* L'honorable Warren Allmand

*Vice-présidents:*

M. Gilles Marceau

M. Jim Hawkes

Messieurs

Orlikow

Tobin—(7)

(Quorum 4)

*Le greffier du Comité*

Charles Bellemare

*Clerk of the Committee*

## MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, JUNE 2, 1981

(61)

[Text]

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met *in camera* at 3:43 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

*Members of the Committee present:* Messrs. Allmand, Hawkes, Lonsdale, Marceau, McDermid and Orlikow.

*In attendance:* Mr. G. S. Swartz, Director of Research; Mr. Jean-Aimé Guertin, Research Officer.

The Committee proceeded to consider its draft Report to the House.

At 5:28 o'clock p.m., the Committee adjourned until 8:00 o'clock p.m.

## EVENING SITTING

(62)

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met *in camera* at 8:10 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

*Members of the Committee present:* Messrs. Allmand, Hawkes, Lonsdale, Marceau, McDermid and Orlikow.

*In attendance:* Mr. G. S. Swartz, Director of Research; Mr. Jean-Aimé Guertin, Research Officer.

The Committee proceeded to consider its draft Report to the House.

*Ordered.*—That important working documents of the Committee be sent to commercial translation firms if the pressure of time makes it necessary.

The Committee resumed consideration of its draft Report to the House.

At 9:38 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

WEDNESDAY, JUNE 3, 1981

(63)

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met *in camera* at 3:40 o'clock p.m. this day, the Vice-Chairman, Mr. Hawkes, presiding.

*Members of the Committee present:* Messrs. Hawkes, Lonsdale, Marceau, Orlikow and Tobin.

*Other Member present:* Mr. Tousignant.

*In attendance:* Mr. G. S. Swartz, Director of Research; Mr. Jean-Aimé Guertin, Research Officer; Dr. Joël Prager.

The Committee resumed consideration of its Draft Report.

*Resolved.*—That Mr. Tousignant be invited to attend the sitting of the Committee this day.

Consideration of the Draft Report resumed.

At 5:39 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

## PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 2 JUIN 1981

(61)

[Traduction]

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à huis clos à 15 h 43 sous la présidence de M. Allmand (président).

*Membres du Comité présents:* MM. Allmand, Hawkes, Lonsdale, Marceau, McDermid et Orlikow.

*Aussi présents:* M. G. S. Swartz, directeur de la recherche; M. Jean-Aimé Guertin, attaché de recherche.

Le Comité entreprend l'étude de son projet de rapport à la Chambre.

A 17 h 28, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 20 heures.

## SÉANCE DU SOIR

(62)

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à huis clos à 20 h 10 sous la présidence de M. Allmand (président).

*Membres du Comité présents:* MM. Allmand, Hawkes, Lonsdale, Marceau, McDermid et Orlikow.

*Aussi présents:* M. G. S. Swartz, directeur de la recherche; M. Jean-Aimé Guertin, attaché de recherche.

Le Comité entreprend l'étude de son projet de rapport à la Chambre.

*Il est ordonné.*—Que les documents de travail importants du Comité soient envoyés à des firmes de traduction si les délais nécessitent une telle mesure.

Le Comité reprend l'étude de son projet de rapport à la Chambre.

A 21 h 38, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

LE MERCREDI 3 JUIN 1981

(63)

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à huis clos à 15 h 40 sous la présidence de M. Hawkes (vice-président).

*Membres du Comité présents:* MM. Hawkes, Lonsdale, Marceau, Orlikow et Tobin.

*Autre député présent:* M. Tousignant.

*Aussi présents:* M. G. S. Swartz, directeur de la recherche; M. Jean-Aimé Guertin, attaché de recherche; M. Joël Prager.

Le Comité reprend l'étude de son projet de rapport.

*Il est décidé.*—Que M. Tousignant soit invité à assister à la séance du Comité d'aujourd'hui.

Le Comité reprend l'étude du projet de rapport.

A 17 h 39, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.



## THURSDAY, JUNE 4, 1981

(64)

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met *in camera* at 3:46 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

*Members of the Committee present:* Messrs. Allmand, Hawkes, Lonsdale, McDermid, Orlikow and Tobin.

*In attendance:* Mr. G. S. Swartz, Director of Research; Mr. Jean-Aimé Guertin, Research Officer.

The Committee resumed consideration of its Draft Report.

At 5:35 o'clock p.m., the Committee adjourned until 8:00 o'clock p.m.

## EVENING SITTING

(65)

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met *in camera* at 8:11 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

*Members of the Committee present:* Messrs. Allmand, Hawkes, Lonsdale, Marceau, McDermid, Orlikow and Tobin.

*In attendance:* Mr. G. S. Swartz, Director of Research; Mr. Jean-Aimé Guertin, Research Officer.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference.

At 9:58 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

## FRIDAY, JUNE 5, 1981

(66)

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met at 9:17 o'clock a.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

*Members of the Committee present:* Messrs. Allmand, Hawkes, Lonsdale, Marceau, McDermid and Orlikow.

*In attendance:* Mr. G. S. Swartz, Director of Research; Mr. Kevin Kerr, Research Officer.

*Appearing:* The Hon. Lloyd Axworthy, Minister of Employment and Immigration.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference.

The Minister answered questions.

On motion of Mr. McDermid, it was ordered,—That a document entitled—Opening Remarks for Testimony—presented to the Committee by Dr. Zoltan Zsigmond, Chief, Projections Section, Education, Science and Culture Division, Statistics Canada, on Thursday, May 28, 1981, be printed as an appendix to that day's Minutes of Proceedings and Evidence, (*See Appendix "EMPL-51" Issue No. 38*).

At 11:00 o'clock a.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

## LE JEUDI 4 JUIN 1981

(64)

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à huis clos à 15 h 46 sous la présidence de M. Allmand (président).

*Membres du Comité présents:* MM. Allmand, Hawkes, Lonsdale, McDermid, Orlikow et Tobin.

*Aussi présents:* M. G. S. Swartz, directeur de la recherche; M. Jean-Aimé Guertin, attaché de recherche.

Le Comité reprend l'étude de son projet de rapport.

A 17 h 35, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 20 heures.

## SÉANCE DU SOIR

(65)

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à huis clos à 20 h 11 sous la présidence de M. Allmand (président).

*Membres du Comité présents:* MM. Allmand, Hawkes, Lonsdale, Marceau, McDermid, Orlikow et Tobin.

*Aussi présents:* M. G. S. Swartz, directeur de la recherche; M. Jean-Aimé Guertin, attaché de recherche.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi.

A 21 h 58, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

## LE VENDREDI 5 JUIN 1981

(66)

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à 9 h 17 sous la présidence de M. Allmand (président).

*Membres du Comité présents:* MM. Allmand, Hawkes, Lonsdale, Marceau, McDermid et Orlikow.

*Aussi présents:* M. G. S. Swartz, directeur de la recherche; M. Kevin Kerr, attaché de recherche.

*Comparait:* L'honorable Lloyd Axworthy, ministre de l'Emploi et de l'Immigration.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi.

Le ministre répond aux questions.

Sur motion de M. McDermid, il est ordonné,—Qu'un document intitulé—Remarques préliminaires d'un témoignage—présenté au Comité par M. Zoltan Zsigmond, chef, Section des prévisions, Division de l'éducation, des sciences et de la culture, Statistique Canada, le jeudi 28 mai 1981, soit joint au procès-verbal et témoignages de ce jour. (*Voir Appendice "EMPL-51", fascicule n° 38*).

A 11 heures, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

*Le greffier du Comité*

Charles Bellemare

*Clerk of the Committee*

## EVIDENCE

*(Recorded by Electronic Apparatus)*

Friday, June 5, 1981

• 0918

*[Texte]*

**The Chairman:** Members of the committee, we have once more with us the Minister of Employment and Immigration and his senior officials. We will continue the questioning that we started last week, and follow the guidelines that I established for the order of questioning. We are going to let those who were here first ask the questions first, but the one who was here first—I do not see him now. Mr. Marceau is next, but the interpreters are not here. What is wrong with the work ethic, Mr. Minister?

Then I am going to start. Mr. Minister, as I told you last week it has been made pretty clear to us, as I think it has to you, that Canada has a very poor record for training on the job. When the Canadian Manufacturing Association was before us, they themselves raised the point that less than 20 per cent of their members did any training on the job. They have come to a conclusion, finally after many years, that it is a deplorable situation, and they are going to try to take steps to correct that.

• 0920

All over the country we heard that our record in Canada was poor, principally because immigration had been so easy in the postwar years and why put a lot of money into training when you could easily get skilled people from abroad.

There was also the situation, the businesses told us: Why put a lot of money into training when the guy down the street is going to hire your workers and they do not spend any money on the training; they use a lot of the skilled workers but will not pay for the training? Because of that situation witnesses came before us and said that it is time to do something, that we are going to get the skilled workers we need, if we are going to be competitive internationally, if we are going to keep up with the modern technology we are going to have to lean heavily on industry and business. They suggested things like levy grants, contract compliance for government contracting, contract compliance tied to training plans, and so on, which are pretty heavy and expensive and bureaucratic methods—many of us would not go at it that way unless we had to, but we think something has to be done.

What I want to ask you this morning is: What are your plans to try to increase the amount of industrial training on the job in Canada? I know you have started some things already, but are they working? I would like to have an assessment of what you are doing right now and whether you think it is going to be sufficient to turn around the attitudes of Canadians business with respect to training their own workforce?

## TÉMOIGNAGES

*(Enregistrement électronique)*

Le vendredi 5 juin 1981

*[Traduction]*

**Le président:** Messieurs les membres du Comité, nous accueillons de nouveau le ministre de l'Emploi et de l'Immigration qui est accompagné des cadres de son ministère. Nous poursuivrons la discussion que nous avons entamée la semaine dernière, et nous nous en tiendrons à la marche à suivre que j'ai établie. En effet, ceux qui sont arrivés les premiers, prendront la parole en premier, ce qui signifie que le premier, en l'occurrence, ... mais je ne le vois point. M. Marceau est le suivant mais je constate que les interprètes ne sont pas encore là. Monsieur le ministre, et la conscience professionnelle?

Je vais donc commencer. Comme je vous le disais la semaine dernière, monsieur le ministre, nous avons pu constater à l'évidence que le Canada n'avait pas un dossier très reluisant en ce qui a trait à la formation au cours d'emploi. Quand les représentants de l'Association des manufacturiers canadiens sont venus témoigner, ils ont eux-mêmes signalé que moins de 20 p. 100 des membres de leur association faisaient de la formation au cours d'emploi. Ils en sont arrivés à la conclusion, après des années, que cela était intenable et qu'ils allaient prendre les mesures nécessaires pour redresser cette situation.

Nous avons entendu dire partout au Canada, que cette formation avait toujours été négligée, surtout à cause de l'immigration des années d'après guerre qui justifiait qu'on n'investisse pas à cet égard parce qu'on pouvait obtenir facilement la main-d'œuvre très spécialisée dont on avait besoin, à l'étranger.

D'autre part, les représentants du milieu des affaires nous ont dit: pourquoi investir dans la formation quand tôt ou tard ce sont nos concurrents qui embaucheront les travailleurs que nous aurons formés sans avoir eu à dépenser quoi que ce soit. Il y a des entreprises qui font beaucoup appel aux travailleurs spécialisés mais qui refusent de payer pour la formation. Cela étant, les témoins nous ont dit qu'il est grand temps qu'on prenne certaines mesures pour obtenir la main-d'œuvre spécialisée dont nous avons besoin, pour être compétitifs sur les marchés internationaux, pour tirer le meilleur parti de la technologie moderne, pour rentabiliser notre industrie et nos entreprises commerciales. Ils ont parlé d'un système de subventions, d'un système d'obligations contractuelles dans le cas des contrats accordés par le gouvernement, tout cela évidemment lié à des plans bien établis de formation. Ce sont là des méthodes bureaucratiques qui coûtent très cher et beaucoup d'entre nous préféreraient ne pas y avoir recours à moins d'y être forcés. Il n'en demeure pas moins qu'il faut faire quelque chose.

Voici ce que je veux vous demander ce matin: qu'envisagez-vous de faire pour stimuler la formation industrielle en cours d'emploi au Canada? Je sais que vous avez déjà amorcé certains programmes mais est-ce qu'ils donnent des résultats? Je voudrais que vous nous donniez une évaluation de ce qui se fait actuellement et que vous nous disiez si vous pensez que cela suffira à modifier les attitudes qui existent chez les



[Text]

**Hon. Lloyd Axworthy (Minister of Employment and Immigration):** Mr. Chairman, there have been several initiatives taken that give us some lead as to what directions we could take in the future.

The introduction of the critical skills training program where the emphasis is on training for high-skill jobs in industry is one that has been greeted with a fair degree of success by industry. We have substantially increased our budget this year for critical skills training and, in fact, are going back for supplementary support in this year's estimates because of the uptake of it. That particular program is concentrated very much in the area of high-degree skills. What we are doing in that program is providing a pretty enriched form of subsidy to employers, particularly with the new enriched program, to allow for some flexibility in moving on and off the job so that we could incorporate training programs that are neither exclusively on-job-site or institutional training but could be a mixture of the two.

In circumstances where industry faces some economic downturn or change in its cash flow position—oftentimes in the past that has resulted in the layoffs of people who are just getting into training arrangements—we are hoping through the new critical skills training program that it will be able to even out those downturns in the cycle and allow the applicants, or those who are enrolled in the training programs, to spend that time in institutional training so as to maintain some momentum and impetus in their development. The critical skills training program is one that is particularly targeted at the high-skills area, and we will obviously be watching that with some degree of interest.

The other area I mentioned when I was before the committee the last time was to begin working on a sector-by-sector basis with different industrial groups to start proper planning for their human resource needs: to identify where they may be projecting or forecasting shortages or blockages in the system and then try to respond to those or anticipate those rather than responding to them in a crisis form of management. That lack of sectoral planning I think has been one of the major detriments to the effect of the training programs in this country, simply because you need such a long lead time usually for high skills—usually three to four years. By putting those planning operations in place we will be able to have a better handle on future requirements in different industrial areas.

The other obvious area we will be into in a very short period of time is the renegotiation of the Adult Occupational Training Act with the provinces which comes up for revision this year. As soon as we have had an opportunity to do some in-depth discussion and consultation, since we have had the benefit of your reports and the ones prepared by our departmental task forces, we will then be in a position to have a clear direction from government as to how far we want to go in the financing of training across Canada and be in a position to then put forward a number of proposals to the provincial governments. So we are really at a stage when we can begin to make some substantial changes and, again, provide for a wider degree of options than now exist.

[Translation]

entrepreneurs canadiens à l'égard de la formation de notre main-d'œuvre?

**L'honorable Lloyd Axworthy (ministre de l'Emploi et de l'Immigration):** Monsieur le président, plusieurs initiatives ont été prises et elles nous permettent de voir quelle orientation nous devons choisir à l'avenir.

Nous avons instauré le programme de formation dans les métiers en pénurie de main-d'œuvre spécialisée, qui vise à former des gens très spécialisés dans l'industrie et ce programme a été assez bien accueilli. Notre budget de cette année est passablement plus élevé que l'an dernier pour la formation dans les métiers en pénurie de main-d'œuvre spécialisée et du reste, nous allons demander des crédits supplémentaires dans le prochain budget supplémentaire. Ce programme donc vise les métiers très techniques et nous donnons aux employeurs des subsides assez importants qui le seront encore plus aux termes du programme élargi que nous envisageons afin qu'il existe une certaine souplesse entre période d'emploi et période de formation; en effet, nous voulons que les programmes de formation marient harmonieusement la formation en établissements ou sur le tas et le travail effectif.

S'il advient qu'une industrie fasse face à un certain ralentissement, ce qui s'est traduit dans le passé très souvent par des mises à pied, surtout chez les apprentis, le programme sera assez souple pour permettre aux participants de faire un peu de formation en institution en attendant que les choses reprennent. Le programme de formation dans les métiers en pénurie de main-d'œuvre spécialisée vise donc les métiers qui exigent beaucoup de compétence et ils nous intéressent donc plus particulièrement à cause de cela.

La dernière fois, j'ai parlé des efforts que nous faisons dans plusieurs secteurs car nous travaillons avec des groupes industriels soucieux de faire une certaine planification de leur personnel. Nous essayons de repérer quelles seront les pénuries ou les ralentissements éventuels dans le système pour y réagir ou encore prendre des mesures prophylactiques sans attendre qu'il y ait crise. Je pense qu'une planification sectorielle déficiente a été la cause de beaucoup d'inconvénients qu'on connaît les programmes de formation au pays, parce qu'il faut environ 3 ou 4 ans pour former des gens très spécialisés. Ces activités de planification, donc, nous permettront de mieux répondre aux exigences futures des divers secteurs industriels.

En outre, très bientôt, nous renégocierons avec les provinces les conditions des programmes existant en vertu de la loi sur la formation professionnelle des adultes, qui doit être revue cette année. Dès que nous aurons eu l'occasion de pousser nos discussions et nos consultations, étant donné qu'il existe désormais vos rapports et ceux que nos groupes d'étude ministériels ont préparés, nous serons mieux en mesure de déterminer quelle orientation le gouvernement doit donner au financement de la formation au Canada et nous pourrions faire des propositions concrètes aux gouvernements provinciaux. Nous sommes donc sur le point de faire des modifications importantes et une fois de plus, d'élargir l'éventail des possibilités qui existent actuellement.

[Texte]

• 0925

**The Chairman:** David, you were to go first because you were here first, so I will just finish off my question and then give it to you.

Mr. Minister, going back to this regional problem, I had a note here that in one of the provinces—and I do not know if it was Manitoba, or your own province, or one of the Atlantic provinces—they tried to get coverage for auto mechanics because they thought they were critically short of them in that area. They could not get agreement. Where is the decision made, and on what basis, with respect to critical trades covered by the Critical Skills Training Program? Do they try to take into account not just shortages that show up in macro analysis statistics, which would reflect the large areas of Canada, but also try to take into account shortages for certain provinces or regions?

**Mr. Axworthy:** Mr. Chairman, the choices as to the occupational areas that CSTP is applied to are on a regional basis. I could present to you and members of the committee the kind of criteria applied in the application. It is short so I will just read them out:

The following criteria are:

1. That skill requirements must be such as to require substantial training, usually taking in the order of four years to complete;
2. That Canadian capacity providing the training must at present be largely underdeveloped as compared to the needs of the labour market;
3. That persistent significant shortage over a prolonged period of time must be demonstrated;
4. That recruitment for them often takes place abroad or as from among foreign-trained residents;
5. That the shortage is not the result of unsatisfactory conditions of work or wage levels.

Those are the five criteria we apply to our regional director generals who then negotiate these, and that is something usually done through the operation of the manpower needs committee.

**The Chairman:** Because there are a lot of us here again this morning, we will each take 15 minutes on the first round. That will leave us time for another 5-minute round. Mr. Orlikow.

**Mr. Orlikow:** I am wondering, Mr. Minister, if you can tell us the attitude of the government toward affirmative action, and I do not mean by just saying that the government is for affirmative action. I am interested in whether or not we are going to apply the same kinds of clauses as you have in those training agreements which you have negotiated with coal mining, shipbuilding and . . .

[Traduction]

**Le président:** David, j'allais vous donner la parole avant les autres, puisque vous êtes arrivé le premier et je terminerai donc mes questions pour vous céder la parole tout de suite après.

Monsieur le ministre, je voudrais revenir au problème régional. J'avais noté ici que dans l'une des provinces, je pense que c'était au Manitoba, ou dans votre propre province, ou dans une des provinces de l'Atlantique, on avait essayé d'élargir le programme aux mécaniciens d'automobile, car il existait une pénurie dans cette région-là. On n'a cependant pas pu s'entendre. Qui doit prendre la décision? Sur quoi se fonde-t-on pour prendre des décisions dans le cas des programmes de formation dans les métiers en pénurie de main-d'œuvre qualifiée? Essaie-t-on d'aller au-delà des pénuries que l'on constate en faisant des macro-analyses statistiques, qui portent sur de vastes régions du pays ou essaie-t-on plutôt de tenir compte des pénuries plus aiguës dans certaines provinces ou dans certaines régions?

**M. Axworthy:** Monsieur le président, le programme FMPMS fait l'objet de choix à l'échelon régional. Je puis donner aux membres du Comité la liste des critères que l'on applique lors de la réception des demandes. C'est une liste qui n'est pas très longue et je vais vous la lire:

Les critères sont les suivants:

1. Que les exigences soient telles qu'il faille une formation poussée, d'une durée d'environ 4 ans;
2. Que les possibilités de formation existant au Canada actuellement ne soient pas exploitées au maximum compte tenu des besoins du marché du travail;
3. Qu'il puisse être prouvé qu'il existe une pénurie permanente aiguë;
4. Qu'il faille pour combler nos besoins recruter intensivement à l'étranger ou envoyer des citoyens canadiens se former à l'étranger;
5. Que la pénurie ne soit pas le résultat de conditions de travail ou de traitements qui ne réussissent pas à intéresser les candidats possibles.

Ces cinq critères sont appliqués par nos directeurs généraux régionaux quand ils négocient des ententes et cela se fait d'habitude au sein du Comité sur les besoins en main-d'œuvre.

**Le président:** Nous sommes nombreux ici ce matin et nous donnerons donc 15 minutes à chacun. Ensuite, il y aura un deuxième tour de 5 minutes. Monsieur Orlikow.

**M. Orlikow:** Monsieur le ministre, pouvez-vous dire quelle est l'attitude du gouvernement à l'égard des programmes d'action positive et je voudrais que vous ne vous borniez pas à me réitérer que le gouvernement est tenant de l'action positive. Je voudrais savoir si, dans ce cas-là, nous allons appliquer le même genre de stipulations que dans le cas des accords de formation que vous venez de négocier avec le secteur des charbonnages, des chantiers navals et . . .



## [Text]

**The Chairman:** Excuse me, could I interrupt? I think you were not here last week when we spent a good amount of time on that, at least half the meeting. You could ask those questions again, but Mr. Hawkes and several of us went into great detail last week and it is on the record. This is not to stop you from doing it, but if you have other questions, you will find that the minister did answer a lot of questions on this last week. Jim, was it not you who asked some questions? Others asked them too. Because we have limited time, if you want to go into something else, you will find that he answered questions on those agreements, as a matter of fact.

**Mr. Orlikow:** I only wanted to use those agreements as an example, and whether the government is doing the right thing. I am interested in finding out whether that is going to be expanded, whether the government is going to apply that to its own employment—the federal government is the biggest employer in Canada—and to the whole public service rather than to just two or three departments on an experimental basis.

• 0930

**Mr. Axworthy:** I should explain, Mr. Chairman, it is not so much on an experimental basis. It was decided that the three lead departments would initiate the affirmative action program in the public service as a way of providing a pathway for the others to follow. In the identification of the kind of deterrents that may exist within the structure of government, many of the findings that will apply to the three lead departments will be applicable throughout, so that if there is to be changes in public service regulations, or the act, or in promotion or recruitment practices and these are introduced, they would obviously have a full-scale application throughout the public service. In the meantime, we have also been continuing negotiation with Crown corporations. Canada Mortgage and Housing Corporation has become part of that affirmative action program and we are holding discussions with several of the other Crown corporations. So, the program is not experimental in that sense; it is one that is intended to have its full amplification throughout the public service.

The strategy that was decided as being the most effective was one of using three lead departments each of which has a very different workers composition. We felt that this would be the way that we could best make use of our resources and not take on such a large swallow at the beginning that we would not be able to digest it.

**Mr. Orlikow:** In your own department and in the Department of Indian Affairs and Northern Development, are there any target numbers, so that in a year or two or three down the way, as you have staff turnover because of retirements and resignations, you will have a certain number of native counselors or women or handicapped people? Are there any target numbers so that you and Parliament can know whether the department personnel people are taking this direction seriously or not?

## [Translation]

**Le président:** Excusez-moi. Puis-je vous interrompre? Je pense que vous n'étiez pas ici la semaine dernière quand nous avons discuté de cela abondamment, car nous avons consacré à ce sujet au moins la moitié d'une séance. Vous pouvez poser ces questions de nouveau, mais M. Hawkes et d'autres ont vraiment fouillé ce sujet la semaine dernière et vous en trouverez les détails dans le compte rendu. Je n'ai pas l'intention de vous arrêter, mais si vous avez d'autres questions, posez-les car le ministre a déjà répondu à celles-là la semaine dernière. Jim, n'était-ce pas vous qui aviez posé cette question? D'autres en ont fait autant. Notre temps est limité et si vous voulez passer à un autre sujet, je vous conseille de vous reporter au compte rendu car le ministre a répondu à plusieurs questions au sujet de ces accords.

**M. Orlikow:** J'ai fait allusion à ces accords à titre d'exemples. Je voulais savoir si le gouvernement était dans la bonne voie. Je voudrais savoir si ces accords seront élargis, si le gouvernement va les appliquer à ses propres directives d'emploi. En effet, le gouvernement fédéral est le plus grand employeur au Canada. La fonction publique jouira-t-elle dans son ensemble de ces programmes ou seront-ils limités à deux ou trois ministères, à titre d'essai.

**M. Axworthy:** Monsieur le président, il ne s'agit pas vraiment d'essai. On a décidé que trois ministères allaient entreprendre un programme d'action positive dans la Fonction publique pour paver la voie aux autres. Il s'agit de repérer le genre d'obstacles qui peuvent éventuellement exister dans l'appareil gouvernemental et les résultats de cette étude seront appliqués à trois ministères et pourront être étendus aux autres si bien que si des modifications aux règlements, à la loi, aux pratiques de recrutement ou d'avancement s'imposent, elles pourront être apportées. Il s'agit d'étendre ce programme à toute la fonction publique. En attendant, nous poursuivons les négociations avec les sociétés de la Couronne. La Société canadienne d'hypothèques et de logement est visée par ce programme d'action positive et nous sommes en train de discuter avec diverses autres sociétés de la Couronne. Le programme n'est donc pas un programme expérimental comme tel, car nous avons l'intention d'élargir les résultats de nos premières études à toute la Fonction publique.

Cette stratégie a été choisie parce qu'elle semble être la plus efficace et les trois ministères choisis ont des effectifs très variés. C'est ainsi que nous avons décidé de concentrer nos ressources et de ne pas trop embrasser pour ne pas manquer, au départ.

**M. Orlikow:** Dans notre propre ministère et au ministère des Affaires indiennes et du Nord, existe-t-il des cibles pour qu'à d'ici deux ou trois ans, le taux de roulement de votre effectif, à cause des retraites et des départs, permette l'embauche de conseillers pour les autochtones, les femmes et les handicapés? Pouvez-vous nous donner des chiffres pour que nous sachions au Parlement que les responsables du personnel au ministère prennent les choses au sérieux?

## [Texte]

**Mr. Axworthy:** I should explain, Mr. Chairman, that it is not just the personnel managers in the department that are responsible for it. We have established a system where the deputy minister in each of the three departments is directly responsible for the program and he reports to a committee of ministers. So it has a very direct line of responsibility right to the top management of each of the departments.

The way the system works is that not only would the assessment be made as to the areas in which there has been a lack of involvement by minority groups or women in certain parts of the organization but the next step is to identify the ways of eliminating that and that is really the stage we are in now. I think I indicated at last week's meeting that we are now really into the third phase of the application of the affirmative action methodology and that that is the identification of where blockages or problems exist in recruitment, promotion, hiring, retraining, et cetera, that have acted as a handicap for those target groups. In that sense there would be very clear results.

In the meantime, I would like to point out that the government has had an equal opportunity hiring program and that certainly in my own department there has been an increase in the employment of women at the professional levels and we have also undertaken the hiring of a large number of native counsellors to service in those areas. I can ask the staff for the exact numbers of those, I think. The officials do not have those numbers at the present time but we can provide the committee with those.

**Mr. Orlikow:** Is the government giving consideration to contract compliance provisions in contracts which they let to companies that do business with government?

**Mr. Axworthy:** Well, Mr. Chairman, again as I indicated last week, we are obviously cognizant of the need to work on a pretty broad scale with the private sector in developing those strategies that would enable us to eliminate discrimination in the workplace and to provide for a much higher degree of participation by women, minority groups and the handicapped. There is no one method that is the panacea in that area. I think it has to be done on a pretty broad-based, comprehensive, strategic approach. It is in this context that we would assume that the proposals and discussions which will be generated by the issuance of the report our department has prepared on labour market conditions should be the source of an effective consultation with the private sector as to which methods would be most appropriate to follow. So at this stage the government has not taken any firm decision, but we have taken the decision to take a decision.

• 0935

**Mr. Orlikow:** In the United States, certainly under the Carter administration, when contracts were let on behalf of the federal government to build buildings, for example, it was made very clear to both the company and the unions that contracts would not be let except where the government was given a plan showing that members of minority groups, non-white and women, were in fact being employed, were in fact being trained as apprentices. There was of course a good deal

## [Traduction]

**M. Axworthy:** Monsieur le président, il n'y a pas seulement les responsables du personnel au ministère qui s'occupent de ce programme. Il existe tout un réseau et le sous-ministre de chacun des ministères est responsable au premier chef du programme. Il doit faire rapport à un comité de ministres. C'est donc un programme qui a été pris en main par les cadres supérieurs de chacun des ministères.

Suivant le programme, on doit faire des évaluations dans les régions où il s'est révélé que les groupes minoritaires, les femmes notamment ne participent pas très intensément et l'étape suivante est de déterminer les moyens de redresser cette situation. C'est là que nous en sommes. Comme je l'ai dit la semaine dernière, nous en sommes à la troisième étape de l'application d'une méthodologie d'action positive, à l'étape de l'identification des obstacles et des problèmes qui font entrave au recrutement, à l'avancement, à l'embauche, à la formation, etc. Il s'agit de voir comment ces obstacles ont nui aux groupes visés. A cet égard, nous obtiendrons des résultats très probants.

En attendant, je dois vous dire que le gouvernement a un programme de promotion et dans mon ministère, en l'occurrence, nous avons augmenté la proportion des femmes employées dans la catégorie professionnelle. Nous avons également embauché un grand nombre de conseillers pour les autochtones, qui doivent nous prêter main-forte dans l'application du programme. Je puis demander à notre personnel de vous donner des chiffres. Les responsables qui sont ici n'ont pas les chiffres sous la main, mais nous pourrions certainement vous les envoyer.

**M. Orlikow:** Est-ce que le gouvernement envisage d'imposer des clauses contractuelles aux sociétés avec lesquelles il fait affaire?

**M. Axworthy:** Monsieur le président, comme je l'ai dit la semaine dernière, nous savons qu'il est très important de travailler plus étroitement avec le secteur privé pour élaborer des stratégies qui permettraient de supprimer la discrimination dans le milieu de travail, augmentant la participation des groupes minoritaires, handicapés, femmes. Il n'y a pas de méthode qui soit une panacée. Mais en règle générale, c'est l'approche globale et stratégique qui semble la meilleure. Dans ce contexte, à partir des propositions et des discussions sur le rapport que notre ministère a préparé sur les conditions du marché du travail, on devrait pouvoir établir une consultation utile avec le secteur privé; cela devrait permettre de déterminer les meilleures méthodes à suivre. Donc, jusqu'à présent le gouvernement n'a pas pris de décision ferme mais plutôt la décision de prendre une décision.

**M. Orlikow:** Aux États-Unis, et sous l'administration Carter en tout cas, lorsque des contrats étaient accordés au nom du gouvernement fédéral pour la construction d'immeubles, la compagnie et les syndicats étaient avertis que le gouvernement n'accorderait le contrat qu'à condition de recevoir un plan circonstancié pour l'embauche et l'apprentissage de groupes minoritaires, de non-blancs et de femmes. Évidemment, c'est une idée qui a fait l'objet de beaucoup d'opposition de la part



## [Text]

of opposition both from the employers and from some of the unions, but the government persisted. I am not suggesting that could solve all the problems, but given the fact that the federal government is a very large employer, it would be, in my view, a very effective way to get things moving in the right direction.

**Mr. Axworthy:** Well, I do not disagree with Mr. Orlikow. We have spent a good deal of time working with American officials in this area to ascertain the success of the program and how it has in fact operated over the years. At the same time, I think it is important to recognize that conditions between the United States and ourselves are not always totally applicable and that in a sense we have to design our own approach, one that fits our own federal structure, one that fits our own governmental structure and one that fits the somewhat different structure of the private sector in this country.

As a lot of commentators have pointed out, we are not nearly as litigious a society as the Americans are and we tend to use the courts far less than they do in order to bring about changes in private sector behaviour. Certainly in many respects there is more of a tradition in this country of negotiating and working out agreements between public and private sectors on a partnership basis, and if there has to be some additional discipline applied to that to make it work, then that is certainly an area we are prepared to contemplate.

**Mr. Orlikow:** I do not want us to be going to courts all of the time, but I will just use the example of the projects you announced in Winnipeg a couple of days ago. It is a very substantial amount of money, of which the federal government is putting in one-third for building. It seems to me that in a city like Winnipeg with a very large number of native people, a high percentage of whom are unemployed, this would be a good time to start by saying to whomever gets the contract and to the unionized construction workers that part of the agreement must be to show us that you are beginning to train some people on the job from disadvantaged groups.

**Mr. Axworthy:** In fact, Mr. Chairman, that has already been done. A key element in the announced programs for CORE-area development was the application of affirmative action requirements in all work that is done under those projects. I would be very pleased to supply Mr. Orlikow with the details of that. That is centre-point to the whole principle in that the target of the program is the creation of between 3,000 and 4,000 additional jobs in the CORE area, available to CORE area residents. Again, it does demonstrate the point I made before that it is not something which can be accomplished by one method alone. So the program announced as part of the CORE project would contemplate a substantial investment in training. I should point out to Mr. Orlikow that money is being spent on employment preparation, training and development, not on buildings. The department has committed a substantial set of resources. We have opened a special needs office and there is agreement by the province and the city that any work that is developed as a result of the co-initiative, either in the public or private sector would have the affirmative action principle very strictly applied; in fact we have already done that. We have negotiated an agreement with the

## [Translation]

des employeurs et de certains syndicats, mais le gouvernement a persévéré. Je ne prétends pas que cela résoudra tous les problèmes mais puisque le gouvernement fédéral est un employeur important, j'imagine que cela devrait servir à faire démarrer les choses dans la bonne direction.

**M. Axworthy:** Je suis assez d'accord avec M. Orlikow. Nous avons longuement discuté avec des Américains spécialistes de ce domaine pour déterminer dans quelle mesure le programme avait été couronné de succès, quels en avaient été les résultats au cours des années. En même temps, il est important de reconnaître que les conditions aux États-Unis et les nôtres ne sont pas toujours comparables et que l'expérience américaine ne nous dispense pas de mettre sur pied notre propre système, un système adapté à la structure fédérale, à notre structure gouvernementale et à la structure quelque peu différente de notre secteur privé.

Comme beaucoup d'observateurs l'ont fait remarquer, la société américaine est une société de plaideurs et l'on y fait très souvent appel aux tribunaux pour obtenir du secteur privé qu'il modifie son comportement. Dans notre pays, par contre, on a plutôt l'habitude de négocier des accords entre les secteurs publics et privés, de considérer les relations comme une association; mais effectivement, si des mesures un peu plus sévères s'imposaient, nous pourrions adopter cette façon de faire.

**M. Orlikow:** Je ne voudrais pas que nous nous précipitions devant les tribunaux pour un oui et pour un non, mais prenez l'exemple du projet que vous avez annoncé à Winnipeg il y a deux jours. Il s'agit d'un investissement considérable pour le gouvernement fédéral, un tiers destiné à la construction. Dans une ville comme Winnipeg, il y a une grande proportion d'autochtones qui sont chômeurs et ce projet me semble un point de départ tout désigné: on pourrait avertir les contracteurs et les travailleurs syndiqués que quiconque obtiendra le contrat devra prouver qu'il en profite pour former des travailleurs des groupes défavorisés.

**M. Axworthy:** Monsieur le président, cela a déjà été fait. Un des éléments-clé des programmes de développement des centre-ville c'est l'application de conditions d'action positive. Je me ferai un plaisir d'en donner des détails à M. Orlikow. L'objectif de ce programme est en effet de créer de 3,000 à 4,000 emplois supplémentaires dans ce secteur et les résidents du secteur ont la priorité. Cela nous ramène à ce que j'ai dit tout à l'heure, une seule méthode ne suffit pas. Le programme annoncé contient des investissements considérables qui serviront à la formation. Monsieur Orlikow, ces sommes serviront à la préparation d'emplois, à la formation et au développement et non pas à la construction proprement dite. Le ministère a engagé des ressources considérables à cette fin. Nous avons ouvert un bureau pour les besoins spéciaux et la province et la ville se sont entendues pour dire que le principe de l'action positive serait très rigoureusement appliqué dans tout travail élaboré suite à cette entreprise conjointe, que ce soit dans le secteur privé ou dans le secteur public; cela a d'ailleurs déjà été fait. Nous avons conclu un accord de ce genre avec l'industrie du vêtement à Winnipeg. Celle-ci voulait justement créer un centre de productivité pour le secteur de la mode dans

## [Texte]

fashion or garment industry in Winnipeg. They were interested in establishing a fashion productivity center in that city. I spent several months negotiating with them. We are now moving towards the establishment of that. In return they have agreed to take on the hiring of 25 Indian natives per month for employment, not in a skilled way, and we have also signed agreements with the Pathfinder's organization in Winnipeg, which is a native outreach organization to help us develop those native skills. So we have in fact already implemented what you suggest.

• 0940

**The Chairman:** This is your last question, David.

**Mr. Orlikow:** Some of the members, myself included, have had questions asked from outreach organizations. They are worried that the department will in the future downgrade their work as it already has. A lot of the members of the committee have been impressed by the presentations we have had from outreach organizations. What would be the attitude of your department to the outreach organizations and their future?

**Mr. Axworthy:** Well, Mr. Chairman, we think the outreach programs have shown a good deal of usefulness and have oftentimes pioneered in ways to reach special needs groups in the community and to provide counselling services for individuals that may not be able to utilize the full services of the CEC's. At the same time there are some drawbacks to outreach programs. One is that, because of the lack of integration with the CEC's they are not able to make full use of the range of placement services that they have, and the consequence is to find the proper balance between outreach and providing for special resources in our own governmental operation. It is for that reason that, based upon the success and development that some outreach programs have shown, we have initiated the establishment of eight special counselling centers for women across Canada that would be fully operational as part of the organizational structure of the CEC's; they would be concentrating the same way as outreach programs would be. In those circumstances we are able to provide a full range of services, and free up other kinds of money to again allow additional outreach programs to go into harder to reach places, to do more innovative work. Really outreach has been a program that provides complementary services to the CEC's. Once those services become demonstrated as being of long-term value, we would hope to be able to incorporate them as part of our operation and therefore free up additional resources to move into other areas that may not be explored.

**Le président:** Monsieur Marceau, s'il vous plaît. Comme je l'ai expliqué, les députés ont 15 minutes pour le premier tour.

**M. Marceau:** Monsieur le ministre, je crois que vous connaissez la préoccupation des membres du Comité qui se situe, je pense, au-dessus de toute préoccupation politique partisane. C'est d'essayer de trouver des solutions au manque de per-

## [Traduction]

cette ville. Je mène des négociations avec elle depuis plusieurs mois et je pense que tout cela va aboutir très bientôt. En contrepartie, cette industrie s'est engagée à embaucher 25 autochtones par mois pour des postes non spécialisés. Nous avons d'autre part signé des contrats avec les Pathfinders à Winnipeg, qui est un organisme ayant mis sur pied un programme d'action directe auprès des autochtones. Cet organisme nous aidera à former les autochtones. Ainsi, nous avons donc déjà mis en application ce que vous proposez.

**Le président:** Ce sera votre dernière question, David.

**M. Orlikow:** Des organismes d'extension nous ont posé un certain nombre de questions, à moi-même, et à d'autres députés. Ils craignent que le ministère dévalorise leur travail comme il a déjà fait par le passé. Bon nombre d'entre nous sommes très sensibles aux préoccupations que nous ont exposées ces organismes d'extension. Pourriez-vous nous préciser quelle attitude votre ministère a envers ces organismes, et leur avenir?

**M. Axworthy:** Monsieur le président, nous pensons que les programmes d'extension ont été fort utiles et qu'ils ont souvent ouvert la voie pour ce qui est de la satisfaction des besoins particuliers de certains groupes, et de la prestation des services de conseil, aux personnes qui ne peuvent pas profiter de toute la gamme de services qu'offrent les centres d'emploi du Canada. Mais les programmes d'extension présentent également des inconvénients. Tout d'abord, leur manque d'intégration avec les centres d'emploi du Canada fait qu'ils ne peuvent pas utiliser tous les services de placement qu'offrent ces derniers; cela rend difficile la réalisation d'un équilibre entre les programmes d'extension et les services spéciaux qui relèvent directement du gouvernement. C'est pourquoi, étant donné la réussite et l'essor qu'ont connus les programmes d'extension, nous avons créé 8 centres de consultation spéciaux, s'adressant aux femmes de tout le pays, et qui font partie de la structure organisationnelle des centres d'emploi du Canada; ces centres fonctionneront en gros de la même façon que les programmes d'extension. Ainsi, il nous est possible d'offrir toute la gamme des services et de libérer d'autres fonds pour permettre à des programmes d'extension supplémentaire d'atteindre des régions encore plus isolées et de faire davantage de travail innovateur. En fait, les programmes d'extension viennent compléter les services qu'offrent les centres d'emploi du Canada. Lorsque ces services se seront révélés utiles pour le long terme, nous pourrions les incorporer à nos opérations et, partant, libérer des ressources supplémentaires qui nous permettront d'œuvrer dans des régions et des domaines qui sont hors de notre portée à l'heure actuelle.

**The Chairman:** You have the floor, Mr. Marceau. As I explained earlier, each member will have 15 minutes for the first round.

**Mr. Marceau:** Mr. Minister, I imagine that you are well aware of the concerns of the members of our committee, concerns which are far removed from any partisan politics. What we are all interested in doing is finding solutions to the



[Text]

sonnes qualifiées d'une part et au chômage très élevé d'autre part.

Mon collègue, M. Orlikow, et plusieurs membres du Comité parlent avec beaucoup d'emphasis, et je les comprends, des groupes minoritaires. C'est entendu qu'il faut que les politiques aident les groupes minoritaires. Mais dans une région comme la nôtre, la région du Saguenay, où le taux de chômage est le plus élevé au Canada, ce n'est pas ce qu'on appelle un groupe minoritaire, mais c'est un groupe important de personnes qui sont affectées par un chômage très élevé.

• 0945

On a l'impression parfois, dans nos régions, que vous avez des préoccupations à l'égard des grands centres, que ce soit Montréal, Toronto, Winnipeg, Vancouver... ce qui est bon. Mais est-ce que vous pouvez nous dire si vous avez également une préoccupation pour des régions éloignées des grands centres qui ont besoin de politiques qui sont plus flexibles? C'est peut-être cela qu'on reproche. On fait des grandes politiques sans penser que les régions ont des problèmes particuliers, et qu'elles ont besoin de politiques particulières. Elles ont besoin de politiques plus flexibles qui s'appliquent à ces régions.

Alors, pouvez-vous me dire quelles sont vos préoccupations et quelles sont les orientations que vous entendez donner aux politiques d'emploi ou d'entraînement, de manière à ce que les régions où il y a des problèmes de chômage et d'entraînement soient considérées avec leurs problèmes, et non identifiées comme toute une région, toute une province ou tout un pays?

**The Chairman:** Thank you. Mr. Marceau, as you know, is from the Lac Saint-Jean—Jonquière—Chicoutimi region.

**Mr. Axworthy:** Well, Mr. Chairman, I think I understand in part the serious problem that Mr. Marceau faces in his own area. In the past we have tried and in the present we try to respond to that by giving a heavy rating in our direct job-creation programs to those areas where there is high unemployment so that they receive substantial additional funds for the direct job-creation program. My own sense of it, though, is that that is, at this point in time, a holding action and that what we eventually will have to do is make major investments for long-term economic development of those areas to find the means of getting people off unemployment insurance and putting them into work, which is, I think, what they really want to do.

That is one of the reasons why we have started to develop the pilot projects under the LEDA program. There are 13 of them established across Canada which are designed to...

**The Chairman:** These initials-sometimes I do not get them.

**Mr. Axworthy:** The Local Economic Development Assistance program. It is ADEL, I think, in français. There are, I believe, in Quebec three at the present time. It is a joint program between ourselves and the Department of Regional

[Translation]

problems created by a lack of qualified personnel and by high unemployment.

My colleague, Mr. Orlikow, and several other members of the committee, have underlined the needs of minority groups and I understand their position. It is understood that policies in this area should help minority groups. But in a region like ours, the Saguenay Region, where the unemployment rate is the highest in Canada, we are not really speaking about a minority group; in fact, the group of people who feel the effects of unemployment is very high.

In our areas, we sometimes feel that you are especially concerned about large centres, such as Montreal, Toronto, Winnipeg, Vancouver... which is a very good attitude. But are you not also concerned with regions situated far from large urban centres, which need more flexible policies? Perhaps that is what we are criticizing. You draw up all sorts of large scale policies without taking into account the fact that these regions have special problems and therefore require special policies. They need more flexible policies geared toward their specific needs.

My question is therefore the following. Could you tell me what concerns you have and how you plan on orienting your employment and training policies so as to better take into consideration the needs of these particular regions which suffer from high unemployment and insufficient training programs rather than to consider them simply as being part of a region, a province or a country?

**Le président:** Merci. Comme vous le savez, M. Marceau est député de la région du Lac Saint-Jean—Jonquière—Chicoutimi.

**M. Axworthy:** Monsieur le président, je pense comprendre, au moins en partie, le très grave problème auquel M. Marceau se trouve confronté dans sa circonscription. Nous nous efforçons, comme nous l'avons fait par le passé, que corriger cette situation en accordant la priorité, dans le cadre de nos programmes de création d'emplois, aux régions qui connaissent un taux de chômage élevé, afin que celles-ci puissent bénéficier de fonds supplémentaires. Cependant, je pense pour ma part, que ce que nous faisons sur ce plan à l'heure actuelle, ne fait qu'empêcher le problème de s'aggraver; ce qu'il faudra envisager à l'avenir c'est investir beaucoup dans le développement économique à long terme de ces régions afin de permettre aux gens de travailler, plutôt que de toucher des primes d'assurance chômage, car je pense que c'est ce qu'ils veulent au fond.

C'est là une des raisons pour lesquelles nous avons élaboré des projets d'essai dans le cadre de l'ADEL. Il existe à l'heure actuelle treize de ces projets au pays, projets qui ont été conçus en vue de...

**Le président:** Je regrette, mais je me perds un peu dans tous ces sigles.

**M. Axworthy:** Il s'agit du programme d'aide au développement économique local. Je pense que le sigle en français est ADEL. Je pense qu'il en existe trois à l'heure actuelle au Québec. Il s'agit d'un programme commun que se partagent

**[Texte]**

Economic Expansion. The outlines of the program are that we encourage the creation of local community development corporations by first providing up to \$50,000 for the creation of a corporation and the feasibility studies, market studies, to examine economic potentials, economic possibilities. That infrastructure, that combination of the resources of the local government, local business people, local community organizations, cemented by the funds that we supply, then brings about a corporation that then develops investment possibilities, and then we will provide up to \$150,000 of equity investment. So business that work with the local community development corporation can then get loans from the Federal Business Development Bank or their own small business loans and we will provide the initial equity investment so they can get business started.

The rationale is to develop a means of allowing each of the local communities, particularly in the high unemployment areas, to begin to solve their own problems, to become the authors of their own solution. The program has now just really been operating for the first year. We feel it is one of the most successful experiments we have tried.

I was, I guess, surprised and delighted—but, at the same time, dismayed—by the success because we announced the program on a pilot basis. We had over 80 applications, all of which were very good, and we could only select 13 across the country to work with. We are hoping to maybe get some additional support for that.

I would suggest that that is the direction in which we must go: we must take a major leap into the creation of long-term employment in those high unemployment areas.

**M. Marceau:** Monsieur le ministre, dans cette perspective d'essayer d'aider dans l'immédiat les régions qui sont affectées par un chômage élevé, vous avez mis sur pied, vous avez continué, plus exactement, des programmes de création temporaire d'emplois, qu'il s'agisse de LIP ou des programmes communautaires. Je crois que vous avez subi passablement de pressions pour éliminer ces programmes-là. Moi, je vais vous dire que dans une région comme la nôtre, et je parle au nom des régions qui ont nos problèmes, l'élimination de ces programmes-là serait absolument désastreuse. Je voudrais que vous preniez en considération le fait qu'on sait que ce sont des solutions temporaires. On sait qu'éventuellement, il va falloir penser à d'autres solutions, mais si vous n'avez pas de solutions de remplacement pour trouver de l'emploi à ces gens-là, je pense que l'élimination des programmes, il ne faudrait pas que cela se fasse. Il ne faudrait pas subir l'influence des grandes métropoles qui disent: «Donnez-nous de l'argent, nous autres, on va trouver d'autres programmes.»

Alors, je voudrais insister sur l'importance de garder, actuellement, ces programmes temporaires qui, tout au moins, donnent du travail à des gens durant une certaine période de temps. Au lieu de ramasser de l'argent à rien faire, au moins

**[Traduction]**

mon ministère et le ministère de l'Expansion économique régionale. Dans le cadre de ce programme, nous encourageons la création de sociétés de développement communautaire local en octroyant jusqu'à \$50,000 pour la création de sociétés et la réalisation d'études de faisabilité et de marchés, menées en vue d'examiner les possibilités économiques de la communauté concernée. Cette infrastructure, à savoir les ressources du gouvernement, des milieux d'affaires et des organismes communautaires locaux, auxquels s'ajoutent les fonds que nous leur fournissons, permet la création d'une société qui est alors chargée d'examiner les possibilités d'investissement. Nous investissons par la suite \$150,000 dans chacune de ces sociétés ainsi créées. Les entreprises qui travaillent aux côtés de la société locale de la communauté peuvent obtenir des prêts auprès de la Banque fédérale de développement ou d'autres banques, et nous fournissons l'investissement initial nécessaire pour leur permettre à se lancer en affaires.

Ce programme a pour objet de permettre aux communautés, notamment celles des régions où le taux de chômage est très élevé, de régler leurs propres problèmes et d'en trouver elles-mêmes les solutions. Ce programme n'a en fait été mis en place qu'il y a un an mais c'est selon nous l'un des plus valables que nous ayons entrepris.

Je suppose que j'ai été étonné et ravi, mais consterné également, par le succès que connaît ce programme, car il avait été annoncé comme étant à l'essai. Les demandes de participation nous ont été envoyées par 80 communautés qui étaient toutes admissibles, mais nous avons dû limiter notre choix à 13 d'entre elles, réparties à travers le pays. Nous espérons néanmoins que nous pourrions bénéficier d'un appui supplémentaire dans ce domaine.

A mon sens, c'est sur cette voie que nous devons œuvrer: nous devons nous efforcer de faire d'énormes bonds en avant sur le plan de la création d'emplois à long terme dans ces régions où le taux de chômage est si élevé.

**Mr. Marceau:** Mr. Minister, in trying to offer immediate assistance to these regions which suffer from high unemployment, you have set up or rather you have continued to operate temporary job creation programs, be they under LIP programs or community programs. I have been led to believe however that many people have been pressuring you to eliminate these programs. I would like to say, on behalf of my region as well as others which suffer from the same problems, that the removal of these programs would be absolutely disastrous. I would like you to take into account the fact that we are all aware that these are only temporary solutions. We also know that other solutions will have to be brought about, but you have yet to find alternate ways of creating jobs for these people; this is why I believe these programs should not be eliminated. And I do not think that you should cater to the demands of important cities which simply say: "Give us money, and we will find other programs."

I therefore wish to underline the importance of keeping these temporary programs afloat which at least guarantee work for people for a given period of time. At least these people are earning money doing something and not simply



**[Text]**

ils ont un montant d'argent. Alors, je voudrais là-dessus, connaître un peu votre réaction.

**Mr. Axworthy:** Mr. Chairman, I have been a very strong advocate of the maintenance of direct job-creation programs. As you know, when we had the change in government we re-introduced the direct job-creation programs that were being phased out for simply that reason: that they do provide, perhaps, the most immediate and effective employment opportunities in areas where there has not been large-scale economic development.

I certainly intend to continue those so that we would have, in a sense, parallel sorts of programs: while we begin to work at longer term economic development in high unemployment regions, we would still be able to maintain public jobs, if you like, through direct job-creation targeted at those who have the greatest need. We have certainly been moving with our job-creation programs into that kind of targeting approach to zero in where the needs are the greatest.

I can see a continuing area of job-creation for public investment. I think of my own area in Manitoba, where we have a real need for substantial work on our forests—reforestation, for example. There is a lot of work that could be done that would provide a very major asset and resource for our country, and we are working to ensure that those who experience high unemployment up in the northern parts of the region will be able to try to move into those areas where there is a real need for major work on conservation, on resource development, on developing new facilities and services.

So I can certainly tell you that, as much as my powers of persuasion are capable, we will maintain those programs.

**Le président:** Dernière question.

**M. Marceau:** Dernière question, monsieur le ministre. Est-ce que vous croyez, . . . La question est assez directe, mais je pense qu'elle est importante. On parle beaucoup d'un grant-levy system tel que cela existe en Angleterre, en France ou en Allemagne, un système d'imposition, en quelque sorte, des compagnies. Est-ce que vous croyez au principe d'une telle forme d'imposition, ou croyez-vous qu'il faut y aller par persuasion, avec les compagnies? Enfin, quelle approche favoriserez-vous, sans choisir une formule déterminée? Aimez-vous mieux la concertation, la persuasion pour que les compagnies créent des emplois, qu'elles fassent de l'entraînement, ou croyez-vous qu'on doit maintenant, à ce stade-ci, devant l'importance de la situation, l'urgence, envisager une forme d'imposition?

**[Translation]**

sitting around. I would like to know what your reactions to this are.

**M. Axworthy:** Monsieur le président, j'ai toujours très fortement appuyé les programmes de création directe d'emplois. Comme vous le savez, lorsque nous avons repris le pouvoir, nous avons remis en place les programmes de création directe d'emplois qui étaient voués à la disparition pour précisément la raison que vous invoquez, à savoir qu'ils fournissent des possibilités immédiates d'emplois dans ces régions qui n'ont pas connu un développement économique important.

J'ai pleinement l'intention de conserver ces programmes afin que nous ayons en quelque sorte différents systèmes de programmes parallèles: nous comptons mettre l'accent sur la réalisation d'un développement économique à long terme dans ces régions où le taux de chômage est élevé, tout en maintenant un certain niveau d'emploi grâce à des programmes directs de création d'emplois s'adressant aux personnes les plus nécessiteuses. Nous avons justement axé ces programmes de création d'emplois sur la satisfaction des besoins des habitants des régions les plus en peine.

Je pense pour ma part, que les programmes de création d'emplois continueront de bénéficier d'investissement public. Dans ma propre région du Manitoba, il y a beaucoup de travail à faire dans le domaine du reboisement, par exemple. Le développement de ce secteur d'activité pourrait beaucoup bénéficier au pays dans son ensemble, et nous nous efforçons par conséquent, de permettre aux régions les plus au nord qui souffrent d'un taux de chômage élevé, de bénéficier des possibilités qui existent ailleurs, dans le domaine de la conservation, du développement des ressources et de la mise sur pied de nouvelles installations et de nouveaux services.

Je puis vous assurer que je ferai tout mon possible pour que ces programmes soient maintenus.

**The Chairman:** Last question.

**Mr. Marceau:** Yes, Mr. Chairman, this will be my last question. Do you think . . . my question is rather direct, but I think it is important. We have talked a lot about the possibility of setting up a grant-levy system, similar to that which exists in England, in France or in Germany. This system would of course apply to companies. Do you believe in principle in that type of system, or do you rather think that persuasion tactic should be used with private companies? Also, without giving us a very clearly defined formula, which approach do you favour? Do you believe in encouraging companies to create employment and training possibilities by way of consultation and persuasion, or do you think that, given the urgency of the situation, a system should simply be imposed upon them?

• 0955

**Mr. Axworthy:** It is a direct question, Mr. Chairman, but a very complicated one because the best way of encouraging further training in industry is not a question that will lend itself to a simple answer. We have examined the levy-grant system very carefully as it is applied in Europe. As you know, from your own travels there, it has had mixed results. It has

**M. Axworthy:** C'est une question directe, monsieur le président, mais très complexe car la meilleure façon d'encourager la formation au sein de l'industrie, est loin d'être trouvée. Nous avons examiné très soigneusement le système de cotisation-subsidation appliqué en Europe et vous savez vous-même après avoir été sur place, que les résultats sont mitigés. Cela n'a pas

## [Texte]

not worked particularly well in Great Britain, though it has had better success than in some of the other jurisdictions.

We are not so sure that it would be the most appropriate way of dealing with the problem in Canada, particularly because of the nature of our industrial establishment, of our regional arrangements and the way that they work out. So we have looked at it but do not see it as a major solution to the problem of more industrial training. I think we prefer, as I said in my previous answer, to look at a more targeted approach, working on an industry-by-industry basis, developing with them the kinds of programs that would provide for grants and subsidies on it.

**The Chairman:** John McDermid.

**Mr. McDermid:** Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Minister, welcome. I was interested in your last answer. I feel that you have changed your opinion over the last few months, because when I heard you speak in Toronto a few months ago, and I had the pleasure of sitting with the deputy for lunch, you hinted very strongly, in relation to the grant-levy system, that you were thinking along those lines at that particular time. So obviously you have changed your mind over the last few months. I might add that I am pleased to hear that.

You said at the same meeting, and it was a rather bold statement, "Give me the money and I will do the job" Do you feel that the problem is a lack of money? That if you had the money you could solve the manpower shortages we have?

**Mr. Axworthy:** It would be foolhardy for any minister to turn down the offer of more money at this stage, considering how hard it is to come by. I do not think money is the only solution, but I do think we have to develop more resources for training and for employment development in this country.

I do happen to believe it is one of the areas in which there has been, perhaps, less concentration than there should have been, not just by governments but by the private sector as well, that we have been far more mesmerized by technology, and capital, and the other components of production and have tended to be less concerned about labour market problems in this country than we have been in the past. That is one of the reasons, I think, why we are really at a pretty seminal juncture in the work of this committee, and the work that has been going on in some of the provinces, and the work in our own department to really come to grips with labour market issues and have them seen to be a very fundamental component of our economic and social system, and also that it is a system that is in need of some revision.

For that reason, I think more resources must be allocated. It is a question, then, of finding the best way of using the money and, as I said to Mr. Marceau, of finding the opportunity to invest in longer term economic development as a way of tackling the problems of high unemployment regions, and, particularly, a way of tackling the problems of those who are clustered in those ranks of the unemployed in which there is very little hope of job attainment in the near future.

## [Traduction]

particulièrement bien marché en Grande-Bretagne même si c'est probablement là que cela a le mieux pris.

Nous ne sommes pas tellement certains que ce serait le moyen le plus approprié de régler le problème au Canada, étant donné surtout la nature de notre structure industrielle, de nos dispositions régionales etc. Nous avons donc examiné la chose, mais nous ne pensons pas que cela soit la solution au problème. Je crois, comme je le disais précédemment, que nous préférierions envisager une méthode plus individualisée, méthode qui nous permettrait d'élaborer avec chaque industrie, le genre de programme par lequel elle pourrait bénéficier de contribution et de subvention.

**Le président:** John McDermid.

**M. McDermid:** Merci, monsieur le président.

Monsieur le ministre, bienvenue. Votre dernière réponse me semble intéressante. J'estime que vous avez changé d'avis ces derniers mois, car lorsque je vous ai entendu parler à Toronto il y a quelques mois, alors que j'avais eu le plaisir d'être assis à côté du sous-ministre pendant le repas, vous aviez très clairement dit que vous envisagiez alors un genre de système de cotisation-subvention. Vous avez donc de toute évidence changé d'avis ces derniers temps et cela fait plaisir.

Vous aviez dit à la même occasion, et c'était assez osé: «Donnez-moi les fonds voulus, et je ferai le nécessaire». Pensez-vous que le problème soit un manque de fonds? Que si vous aviez l'argent voulu, vous pourriez résoudre les problèmes de pénurie de main-d'œuvre que nous connaissons?

**M. Axworthy:** Il serait ridicule pour un ministre de refuser à l'heure actuelle davantage d'argent tellement il est difficile à obtenir. Je ne pense pas que le problème financier soit tel, mais il est certain qu'il nous faut trouver davantage de ressources pour la formation et le perfectionnement au Canada.

J'ai l'impression que c'est l'un des secteurs dans lesquels on a probablement moins concentré d'efforts qu'il n'aurait fallu, et que la faute n'est pas tellement celle des gouvernements, mais aussi du secteur privé. Nous nous sommes beaucoup plus occupés de technologie, de capital et des autres éléments de production en négligeant finalement un peu les problèmes du marché du travail. C'est à mon avis, une des raisons pour lesquelles notre travail peut devenir très fructueux, de même que ce que l'on fait dans certaines provinces et dans notre propre ministère, car il faut absolument parvenir à cerner les problèmes du marché du travail qui doivent être considérés comme un élément fondamental de notre régime socio-économique, régime qui nécessite également d'être révisé.

C'est pourquoi je pense qu'il faudrait davantage de ressources. Il faut ensuite bien sûr, trouver la meilleure façon de les utiliser et comme je le disais à M. Marceau, de trouver la possibilité d'investir dans le développement économique à plus long terme pour aborder des problèmes dans des régions à fort taux de chômage et particulièrement, les problèmes de tous ceux qui sont au chômage sans grand espoir d'amélioration dans un avenir proche.



## [Text]

Our own analysis has shown that the unemployed in Canada are a reasonably highly concentrated group of people. There are a lot of people who are temporarily unemployed, who are changing jobs or have job vacancies on a short-term basis.

But there is a cluster who are almost permanently unemployed, who go from marginal job to marginal job at very low remuneration and just cannot seem to become part of the mainstream. That really is one of the strategic priorities that I urge upon members of this committee, because I certainly believe it myself.

**Mr. McDermid:** That is one that we are looking at very seriously.

We have been told—and you may wish to confirm, deny, or correct the statement—that Canada spends the second-highest amount of money per capita in the world on manpower training.

**The Chairman:** In the western world, the so-called industrialized world?

• 1000

**Mr. McDermid:** Yes, the industrialized world. If that is the case, Mr. Minister, then might I respectfully suggest that maybe not more money but a better use of the funds we do have. If that is the case, and we do have these manpower shortages, and I realize that skilled manpower is becoming a worldwide problem—there is a worldwide shortage in some areas—then is it not redirection that we should be looking at rather than more?

**Mr. Axworthy:** On the figures themselves, through the OECD study, that was true about four years ago. It is hard, though, to make a comparison because each country totals up different sums to come up with those answers. It depends whether you include aid to postsecondary education—in fact there are all kinds of ways in which you compute dollar values for training activities. We are a pretty high contributor, but in this case I agree that it does require some major redirection in the allocation of money, and I think this is where both the members of this committee and I have to wrestle with some very tough choices.

As we know, and as you know from your own consultations across the country, one of the real vacuums that we now face are shortages in the area of high skills, and yet it is very clear to us that to train someone for a high skill is about ten times as expensive as training someone for a low-skill job. Those are hard choices to make. If you want to do all things, then you are going to need a lot more money. If, however, you want to redirect, then you are going to have to say: is the priority getting those high-skilled workers trained so that they will then create employment for low-skilled workers?

I have consulted with a number of economists and labour market specialists and I think there is a pretty fair case to be made that there is a real economic advantage in the development of high skills because that person with a high skill can create work for ten people without high skills.

**Mr. McDermid:** No question.

## [Translation]

Notre propre analyse a montré qu'au Canada les chômeurs représentent un groupe assez concentré. Il y en a beaucoup qui sont temporairement au chômage, qui changent d'emploi ou qui n'ont pas d'emploi pour une période relativement courte.

Mais il y a un groupe qui est presque chômeur permanent, qui passe d'un emploi marginal à un autre emploi marginal où il est très mal rémunéré, ce qui ne permet pas d'entrer jamais dans la population active régulière. C'est là vraiment une des priorités stratégiques que devrait se donner le Comité, car c'est bien celle que je me suis fixée.

**M. McDermid:** Nous l'étudions très justement et sérieusement.

On nous a dit, et vous voudrez peut-être le confirmer, l'infirmier ou le corriger, que le Canada arrive au deuxième rang pour ce qui est des dépenses par habitant pour la formation de la main-d'œuvre.

**Le président:** Dans le monde occidental, le monde appelé industrialisé?

**M. McDermid:** Oui, le monde industrialisé. Si tel est le cas, monsieur le ministre, je suggérerais que l'on ne dépense pas plus mais mieux. Si tel est le cas ici, nous avons néanmoins ces pénuries de main-d'œuvre, et je sais que la main-d'œuvre qualifiée devient un problème international, que dans certains secteurs, la pénurie est mondiale. Ne faudrait-il pas plutôt envisager de réorienter ces fonds que d'y ajouter.

**M. Axworthy:** Pour ce qui est des chiffres, de l'étude de l'OCDE, c'était vrai d'il y a environ quatre ans. Il est toutefois difficile de comparer étant donné que chaque pays utilise des statistiques différentes pour parvenir à ces résultats. Cela dépend si l'on inclut l'aide aux études post-secondaires. Il y a des tas de façons d'évaluer les activités de formation. Nos contributions sont certainement importantes mais dans ce cas je conviens qu'il faudrait réorienter certaines dépenses et c'est là que les membres du comité et moi devons faire des choix très difficiles.

Nous savons les uns et les autres qu'une des grandes lacunes que nous connaissons touche les secteurs hautement spécialisés alors qu'il est très clair que pour former des gens à ce secteur, cela coûte à peu près dix fois plus cher que pour les former à des emplois non spécialisés. Ce sont des choix difficiles. Si l'on veut tout faire, il va falloir beaucoup plus d'argent. Si l'on veut par contre réorienter les dépenses, il va falloir décider si la priorité doit aller à la formation de ces travailleurs hautement spécialisés qui pourront à leur tour créer des emplois pour des travailleurs moins spécialisés ou à autre chose?

J'ai consulté un certain nombre d'économistes et de spécialistes du marché du travail et je crois que l'on peut avancer beaucoup d'arguments faisant état de l'avantage économique réel qu'il y a à perfectionner dans les secteurs hautement spécialisés puisqu'ils peuvent à leur tour créer dix fois plus d'emplois pour des personnes sans qualifications semblables.

**M. McDermid:** C'est certain.

## [Texte]

**Mr. Axworthy:** I think that is where there has to be a strategic analysis that finds itself in some policy form very soon.

**Mr. McDermid:** What are you doing about mobility? One of the things in this country that we are finding out about very rapidly is that there are areas where skills are needed, where unskilled labour is needed, and will be more so. We have heard that the mobility program of the government lacks greatly.

When we were in Winnipeg, for example, we met some union people—200 electricians at the union hall not working—and some miles north in Thompson, Manitoba, Hudson Bay Mining & Smelting Co. Ltd. is importing electricians from overseas because they cannot get anybody to go up there and work. I think the mobility factor is perhaps one of the major problems we have in Canada. Is this a problem item with you in the department? Are you looking at new programs, updating old ones? What is the attitude within the ministry?

**Mr. Axworthy:** We have increased the mobility grants in the last year to I think it is now a maximum of \$5,000. We have also changed the emphasis to encourage moves for longer distances, again to try to get better use of the funds we have in mobility, but our mobility grants, to this point, are confined to assisting those who are unemployed who have a job opportunity in a distant region.

We are experimenting with the ILAP program, the Industrial Labour Adjustment Program, again to provide things like portable wage subsidies, and so on, to provide further assistance, and we are looking at how that will work in these communities.

We are now analysing in our department the report by the construction mobility task force that reported to me last year which indicated there should be some incentives such as room and board grants, tax write-offs or tax deductions to allow workers, particularly in the construction trades, who want to move to where a job is but do not want to pull up roots, pull up stakes in their different communities. I think that makes some sense; that if they have to in effect maintain two households they should be given some deduction for it.

• 1005

**Mr. McDermid:** That is like members of Parliament.

**Mr. Axworthy:** Yes, except we do not get the same credits.

**Mr. McDermid:** It is the same philosophy, though. Salesmen on the road, the same thing.

**Mr. Axworthy:** Yes. Mr. McDermid, I would like to take the opportunity of your questioning to make one comment. There is a lot more building going on in Canada, as far as I know, there are a lot of workers moving around and we are a highly mobile society. But we are putting up barriers on that movement, barriers based on union agreements, barriers based

## [Traduction]

**M. Axworthy:** Je crois que c'est là qu'il faudra très bientôt mettre une stratégie en place.

**M. McDermid:** Que faites-vous à propos de la mobilité? Une des caractéristiques que nous avons remarquées au Canada est que dans certaines régions il faut du personnel hautement qualifié alors que dans d'autres régions c'est de la main-d'œuvre non qualifiée dont on a besoin. On nous a dit que le programme gouvernemental visant à encourager la mobilité laissait beaucoup à désirer.

Lorsque nous étions par exemple à Winnipeg, nous avons eu une rencontre avec certains syndiqués (200 électriciens sans emploi à la centrale syndicale); quelques milles au nord, à Thompson (Manitoba), Hudson Bay Mining & Smelting Co. Ltd. importe des électriciens de l'étranger parce que personne ne veut venir travailler chez eux. Le facteur de mobilité est donc peut-être un des principaux problèmes que connaît le Canada. Est-ce perçu ainsi par votre ministère? Envisagez-vous de nouveaux programmes, une révision des anciens? Quelle est l'attitude en général au ministère?

**M. Axworthy:** Nous avons accru les subventions à la mobilité au cours de l'année jusqu'à concurrence, je crois, de \$5,000. Nous avons également modifié les dispositions de sorte que l'on encourage maintenant des déplacements sur de plus longues distances, là encore pour essayer de mieux utiliser les fonds disponibles. Mais nos subventions à cet égard se limitent à aider les chômeurs à trouver un emploi dans une région éloignée de chez eux.

Nous faisons une expérience avec le programme d'adaptation de l'industrie et de la main-d'œuvre qui consiste aussi à offrir des choses comme des subventions salariales mobiles, etc., afin d'aider encore et nous examinons comment cela va fonctionner dans les collectivités touchées.

Notre ministère analyse actuellement le rapport du groupe de travail sur la mobilité des ouvriers de la construction qui m'a été présenté l'année dernière et qui signale que l'on devrait offrir certaines incitations comme des subventions couvrant la chambre et la pension, et des dégrèvements fiscaux, par exemple, pour permettre aux travailleurs, et particulièrement dans les métiers de la construction, qui veulent aller travailler ailleurs sans arracher leurs racines et ce à quoi ils tiennent chez eux. Je crois que cela semble raisonnable; s'ils doivent, en fait, avoir deux résidences, ils devraient avoir droit à une certaine déduction.

**M. McDermid:** C'est comme les députés.

**M. Axworthy:** Oui, sauf que nous n'avons pas les mêmes crédits.

**M. McDermid:** C'est, n'empêche, le même principe. La même chose que pour les voyageurs de commerce.

**M. Axworthy:** Oui. Monsieur McDermid, je voudrais profiter de vos questions pour faire une remarque. On construit maintenant beaucoup plus au Canada, à ma connaissance. Beaucoup de travailleurs se déplacent et nous avons une société très mobile. Par contre, nous élevons des barrières dans les conventions collectives, dans les dispositions des régimes de



*[Text]*

on pension arrangements, barriers based on government programs, barriers based on certification. We have tended to increasingly confine the incentive for moving and make it easier to stay put. I think that is something we are looking at and I hope that in the report we will be releasing on our task force we will have something to say about it.

**Mr. McDermid:** That is outside the constitutional issue.

**Mr. Axworthy:** That is outside of the constitutional issue, certainly.

**Mr. McDermid:** Everybody likes to zero in on their own ridings a lot of the time. In our riding we have an interesting project called Project 1000 which is, I understand, an experimental program that has had some help from the department, which I am very enthusiastic about. It is a women's program. It is affecting very few people because of funding, but they are doing two things. They are getting women on mothers' allowance, in the welfare stream, and giving them a course to, first of all, give them a little self-confidence. Secondly, they are paying day care if the woman gets a job, or are subsidizing three-quarters of the day care, which over the last year has saved our region some \$200,000 in welfare.

**Mr. Axworthy:** Who is offering the program?

**Mr. McDermid:** The regional government in Peel. Jim Crozier is the director. Apparently it is quite a model for Canada, because I have met social workers from coast to coast who were quite high on this particular program. I am not sure if you are aware of it or not.

**Mr. Axworthy:** No, I am not.

**Mr. McDermid:** It is a program that has been a tremendous success in our area. I would recommend to the minister that they take a long, hard look at it and have a chat with Jim Crozier because he is one of the most forward-thinking...

**Mr. Axworthy:** Perhaps as a comment to Mr. McDermid, and speaking about ridings or local areas, we have tried something similar in Winnipeg as part of this core development that Mr. Orlikow and I were talking about. With the garment industry we have agreed to set up child care services. Also, with the City of Winnipeg we have worked out a way of topping up the welfare payments to provide an added work incentive. We now have, I believe, 200 former recipients of city welfare now working on the basis that we top up about 15 per cent over their welfare payments to get them on the job. Again, it is an early start so I cannot fully evaluate it but it is the same kind of thing and I would be very interested in getting some more information on the Peel project.

**Mr. McDermid:** My last questions for this round. What is your department, the government, doing to inform or influence the public as to the urgency of skill shortages in this country? That is question one.

*[Translation]*

pensions, dans les programmes gouvernementaux, les accréditations. Nous avons de plus en plus diminué les incitations au déplacement en facilitant l'immobilité. Je crois que c'est quelque chose que nous examinons et j'espère que dans le rapport du groupe de travail, nous aurons quelque chose à dire là-dessus.

**M. McDermid:** Cela dépasse la question constitutionnelle.

**M. Axworthy:** Oui, certainement.

**M. McDermid:** Nous aimons tous consacrer beaucoup de temps à nos propres circonscriptions. Nous avons un projet intéressant qui s'appelle le projet 1,000 et qui, si je ne m'abuse, est un programme expérimental, un peu aidé par le ministère. C'est un programme qui m'enthousiasme beaucoup et qui s'adresse aux femmes. Cela touche très peu de monde faute de fonds mais cela permet deux choses. D'une part, l'on inscrit, dans les registres du bien-être social, les femmes qui touchent une allocation de mère de famille, d'autre part, on leur donne un cours qui leur fait tout d'abord gagner un peu confiance. Deuxièmement, on paie la garderie si la femme obtient un emploi ou on subventionne pour les trois-quarts ses frais de garde ce qui, au cours de l'année passée, a économisé, dans notre région, quelques \$200,000 de prestations de bien-être social.

**M. Axworthy:** Qui offre ce programme?

**M. McDermid:** Le gouvernement régional de Peel. Le directeur en est Jim Crozier. Apparemment, c'est un modèle pour le Canada, car les travailleurs sociaux d'un bout à l'autre du pays m'ont déclaré leur enthousiasme à son sujet. Je ne sais si vous étiez au courant ou non.

**M. Axworthy:** Non, pas moi.

**M. McDermid:** C'est un programme qui a un succès extraordinaire dans notre région. Je recommanderais au ministre de l'examiner de très près et d'en discuter avec Jim Crozier car c'est une des personnes qui me semble des plus avisées...

**M. Axworthy:** Peut-être M. McDermid me permettra-t-il de dire, à propos des circonscriptions ou des régions locales, que nous avons essayé quelque chose de semblable à Winnipeg, dans le cadre du développement du centre-ville dont je parlais avec M. Orlikow. Nous avons convenu avec l'industrie du vêtement d'offrir des services de garderie. Nous avons d'autre part avec la ville de Winnipeg trouvé un moyen de rajouter aux prestations de bien-être social pour apporter une incitation supplémentaire au travail. Je crois que nous avons maintenant 200 anciens récipiendaires du bien-être municipal au travail grâce au fait que nous leur payons environ 15 p. 100 de plus que leurs prestations de bien-être social pour les inciter à travailler. Ce programme ne fait que démarrer aussi ne puis-je donc encore l'évaluer pleinement, mais cela semble être le même genre de chose et j'aimerais bien avoir d'autres renseignements sur ce projet dont vous parlez à Peel.

**M. McDermid:** Mes dernières questions seront les suivantes: que fait votre ministère, le gouvernement, pour informer le public du caractère critique des pénuries de main-d'œuvre qualifiée au Canada? C'est ma première question.

## [Texte]

Question No. two. Again, I want verification on this, but I am told that of the immigrants coming into Canada only 24 per cent of them have skills that are required in Canada, and that if the current policy continues that will be reduced, within the next two or three years, to about 12 per cent of those entering Canada having the skills we need. I want clarification on that, and whether the policy will be changing within the ministry. I am very interested in what the government is doing to try to influence and inform the public as to the urgency of skill shortages in the country.

**Mr. Axworthy:** Mr. Chairman, one thing we will be doing immediately is undertaking a national advertising program on the skill shortage issue to bring home, particularly to parents, teachers, counsellors and employers, the urgency of having their children to begin looking towards this as an occupational choice and see if we can begin shifting some of the emphasis, and also encourage employers to provide more training places. The program has not been finalized. I have not seen the final proofs, and so on, but I know it is in the works. I hope we will be able to initiate it by the end of this month. There will be a two-to three-month advertising program to bring that home.

• 1010

We also tried, through the retraining of our own employment counsellors, to initiate a series of training programs for our own counsellors to make them more aware of special needs groups and of the changing technologies we are facing, so that they will be more able to communicate those kinds of job offers.

I would hope, Mr. Chairman, that perhaps the most important initiative in this area would be the kind of public discussion that will emanate from the work your task force has already undertaken. I have noticed the press releases, and so on, across the country. I think every time you land in town there is a generation of some real interest on the part of the local community in this issue, and I am hoping that...

**Mr. McDermid:** I have been discouraged in some areas.

**Mr. Axworthy:** I noticed in my own City of Winnipeg that there was a pretty fair degree of press coverage and reactions to it, and I am hoping that with the publication of the committee reports and some of the documents we will be releasing, it will generate a pretty wide-scale public discussion if we can get people interested in it.

On the second question, there is no doubt that there has been a change in the composition of Immigration into Canada. When Parliament changed the Immigration Act in 1976, it put a very high priority on the family class unification. That has resulted in a substantial intake of those who are reunifying their families and they now constitute this year close to 60 per cent of the incoming immigrants.

One thing we have tried to do is increase the levels under this year's program and move towards a three-year cycle. This will give us a chance to plan a little bit better for the immigration of the independent person, those who have skills.

## [Traduction]

Deuxième question: là encore, j'aimerais une confirmation, mais on m'a dit que seulement 24 p. 100 des immigrants entrant au Canada possèdent des qualifications demandées au Canada et que si la politique actuelle se maintient, cela tombera, d'ici deux à trois ans, à environ 12 p. 100. J'aimerais des précisions et j'aimerais savoir si la politique du ministère va être modifiée. Je souhaite savoir ce que fait le gouvernement pour essayer d'influencer le public, de l'informer de l'urgence des pénuries de main-d'œuvre qualifiée.

**M. Axworthy:** Monsieur le président, ce que nous ferons immédiatement c'est de lancer un programme national de publicité sur le problème des pénuries pour informer, particulièrement les parents, les enseignants, les conseillers en orientation et les employeurs de l'urgence d'orienter leurs enfants vers ce genre d'emplois pour essayer de modifier certaines attitudes et d'encourager les employeurs à offrir davantage de formation. Le programme n'est pas tout à fait au point, je n'ai pas vu les épreuves définitives, mais je sais que c'est en préparation. J'espère pouvoir le mettre en place d'ici la fin de ce mois-ci. Nous prévoyons une campagne publicitaire de deux ou trois mois pour bien faire comprendre ce que nous voulons faire.

Nous avons également essayé en nous adressant à nos propres conseillers à l'emploi, de mettre en place une série de programmes de formation pour nos propres conseillers; ce projet devrait leur faire mieux comprendre les besoins spéciaux de certains groupes, en regard en particulier des changements technologiques. Nous pourrions alors mieux expliquer les exigences de certaines offres d'emploi.

Monsieur le président, il est possible que les discussions publiques provoquées par les travaux de votre groupe de travail, les communiqués de presse, toutes les discussions dans tout le pays, il est possible que cela constitue l'élément le plus important de cette orientation. Chaque fois que vous atterrissez dans une ville, vous éveillez la curiosité de la population locale et j'espère que...

**M. McDermid:** Il y a pourtant des villes où nous avons été découragés.

**M. Axworthy:** Dans ma ville de Winnipeg il me semble pourtant que la presse a réagi très favorablement et j'espère qu'avec la publication des rapports du comité et de certains documents que nous avons l'intention de publier, la discussion publique s'intensifiera, nous provoquerons un regain d'intérêt.

Quant au deuxième point, il ne fait pas de doute que la composition de l'immigration a changé. Lorsque le Parlement a changé la Loi sur l'immigration en 1976, il a accordé la priorité à la catégorie «réunion des familles». A l'heure actuelle, cette catégorie constitue près de 60 p. 100 de l'immigration.

Dans notre programme pour cette année, j'ai essayé d'augmenter les niveaux et d'amorcer un cycle qui s'étalera sur trois ans. Cela nous permettra de planifier un peu mieux l'immigration des indépendants, ces personnes qui ont des compétences



*[Text]*

That is part of the attempt to ensure that we can identify where the real needs are, and then have a little lead time to recruit them abroad, wherever necessary. And at the same time we are streamlining some of our procedures overseas to provide for greater processing of those on the independent side of the ledger.

In terms of a major shift in policy, I certainly would not want to predict that now because it would really require, I think, a much more extensive discussion in Parliament before that took place.

**Mr. McDermid:** Thank you.

**The Chairman:** Mr. Hawkes.

**Mr. Hawkes:** Thank you, Mr. Chairman. I have a series of what I hope will be short questions.

I was interested to hear that you are planning a three-month advertising campaign. It seems as though the advertising campaign will be designed partly to hit individuals, to encourage them to make the choice to go into training, and partly to industry to encourage them to take more trainees.

**Mr. Axworthy:** That is right.

**Mr. Hawkes:** We struggled with the data-base problem. When we think of whom we should encourage into what, there are obvious places where we have a shortage. In the computer field there are shortages that are identifiable, and in engineering and in nursing. Those are the three major areas.

What are you using for a data base? How are you selecting occupations for those ads? What process are you going through to select them?

**Mr. Axworthy:** There have been a number of sources that we are just developing. One is the obvious consultation that each of our regional directors general conducts with the provinces through the Manpower needs committee which identifies shortages in their respective areas. That gives us a picture on a regional basis, at least in short-term needs.

**Mr. Hawkes:** If I could just interrupt for a second, does that mean that maybe some of the advertising will be regionally based?

• 1015

**Mr. Axworthy:** In part, although we are also trying to reach an attitude. One of the things that I think is part of the problem—it is not the whole problem but it is part of it—is that there was a certain motivation, I guess, which grew up probably most aptly in the 1960s, for people to say, "I want my son and daughter to go right through college as opposed to becoming a machinist." There is still a fairly strong predilection in that way, even though machinists now make substantially more than PhDs in English and sociology, or social science, for that matter, Mr. Chairman.

So there is a certain attitudinal problem, and in particular I discovered—and I would be interested to see if your own findings are similar—that on the level of counselling in the high schools and the secondary schools there is still a strong

*[Translation]*

particulières. En effet, nous voulons commencer par identifier les besoins véritables en matière de main-d'œuvre pour avoir le temps de les recruter à l'étranger lorsque cela s'avère nécessaire. En même temps, nous sommes en train de simplifier nos procédures à l'étranger pour que les indépendants aient un peu plus de facilité à immigrer.

Quant à un changement d'orientation majeur de notre politique, on ne saurait en parler pour l'instant car il faudrait commencer par en discuter de façon approfondie au Parlement.

**Mr. McDermid:** Merci.

**Le président:** Monsieur Hawkes.

**Mr. Hawkes:** Merci, monsieur le président. J'ai une série de questions à poser, j'espère qu'elles seront courtes.

Vous avez parlé d'une campagne de publicité de trois mois; cela m'intéresse. Apparemment, cette campagne de publicité s'adressera en partie à des personnes individuellement, les encourageant à suivre un programme de formation, et en partie aux industries qui seront encouragées à accepter un plus grand nombre d'apprentis.

**Mr. Axworthy:** Exactement.

**Mr. Hawkes:** Nous avons beaucoup réfléchi au problème de la base des données. Quand on se demande qui doit être encouragé à faire quoi, on s'aperçoit que dans certains secteurs il y a une pénurie assez grave; dans celui des ordinateurs, dans le secteur du génie, celui des infirmières. Ce sont les trois principaux.

Sur quoi fondez-vous vos données? Comment choisissez-vous les métiers qui figureront dans la publicité? Comment les choisissez-vous?

**Mr. Axworthy:** Nous avons plusieurs sources que nous avons tout juste commencé à exploiter. D'une part, et c'est évident, chacun de nos directeurs régionaux consulte les provinces et, avec l'aide du comité des besoins en matière de main-d'œuvre, identifie les pénuries dans les diverses régions. Cela nous donne une idée régionale des besoins, du moins à court terme.

**Mr. Hawkes:** Excusez-moi, mais cela veut-il dire qu'une partie de la publicité sera axée sur des régions individuelles?

**Mr. Axworthy:** En partie, mais nous essayons également d'imposer une certaine attitude. Un élément du problème—ce n'est pas tout, mais cela constitue un élément—c'est qu'au cours des années soixante les gens se sont mis à dire: «Mes fils et mes filles iront à l'université, ils ne seront pas de simples machinistes.» Cette tendance est encore assez forte mais aujourd'hui les machinistes gagnent beaucoup plus que les docteurs en anglais, en sociologie ou en sciences sociales, monsieur le président.

C'est donc un problème d'attitude et j'aimerais beaucoup savoir si vous l'avez constaté également pendant vos audiences. Les conseillers dans les écoles secondaires ont toujours beaucoup de mal à convaincre les gens que le marché du travail est

## [Texte]

need to convince people that there is a change in the labour market coming and that there have to be adaptations to it.

A case in point would be the question Mr. Allmand put to us last week about the microtechnology revolution. There are some signs that a lot of the service work which was created in the 1960s and 1970s and was particularly available to women will not be nearly as accessible as it was in the past. But there are a lot of girls who are in the secondary school system now who are planning upon work in that area. There is going to be somewhat of a shift along the way, and that is going to start reasonably early. At the same time, we are wanting very much to work with employers, to get them just to start thinking about training in their on-the-job areas. So those are the two target areas.

As far as a database is concerned, as I have indicated before we have also been doing a fair amount of consultation with industrial groups to get an idea of what their needs will be. We will have the data produced by the end of this year, a much better data base for us to work with.

**Mr. Hawkes:** Okay. So the thrust will be attitudinal and there will be examples within it rather than, as I say, pushing in the other direction.

**Mr. Axworthy:** Yes, that is right.

**Mr. Hawkes:** Okay. One of the dilemmas in employment creation is always whether a government-created job should be acceptable by any Canadian, if you like, or whether there should be criteria which really zero in on the personal qualities, some kind of discriminant related to the individual. For instance, a project which says that you must be handicapped to get a job would be zeroing in on a personal quality.

Back in the early 1970s, with LIP in particular, there was a tendency to increase labour force participation rates to some extent through the provision of those jobs. People who ordinarily would not be in the labour force were attracted to the possibility of the community-service aspect of those jobs and they were pulled into the labour force. So there was, if you like, a kind of leakage phenomenon where the money was not really targeted on the unemployed. I am wondering what the current experience is that way. What kind of data do you have today about that expenditure and the extent to which it is pulling people into the labour force versus utilizing the talents of those who, in the common definition, would have been unemployed?

**Mr. Axworthy:** Mr. Chairman, in the direct job-creation programs we have outlined a targeting chart in the past year on two levels. One was targeting towards special groups; the other was targeting towards certain priority jobs that we thought were in the national interest, things like conservation, natural resource development and so on. The first round of assessment is that there has been a change as a result of that. There is more participation of minority groups in the job creation programs and we have a higher involvement in those kinds of areas that were targeted for priority activities. So in a sense we are trying to serve two objectives. The first is to get necessary work done and the second is to provide for an additional boost to those who have trouble in the job market.

## [Traduction]

en train de changer considérablement et qu'il importe de s'adapter.

La semaine dernière, M. Allmand nous a posé une question au sujet de la révolution micro-technologique. Il semble à peu près certain que tout un secteur créé au cours des années 1960 et 1970 et ouvert en particulier aux femmes va beaucoup diminuer en importance. Or, il y a toujours un très grand nombre de jeunes filles dans les écoles secondaires qui ont l'intention de se lancer dans ce secteur. Elles vont être forcées de modifier leur plan, il vaudrait mieux qu'elles le fassent assez tôt. En même temps, nous tenons absolument à travailler en collaboration avec ces employeurs-là, à les convaincre de s'intéresser à la formation. Ce sont donc les deux objectifs principaux.

Quant à la base des données, nous avons commencé à consulter activement le secteur industriel pour nous faire une idée de ses besoins futurs. Ces données devraient être publiées d'ici la fin de cette année et nous permettre de partir d'une bien meilleure base.

**M. Hawkes:** Très bien. Par conséquent, vous voulez vous attaquer aux attitudes; c'est votre principale stratégie.

**M. Axworthy:** Effectivement.

**M. Hawkes:** Lorsque le gouvernement crée des emplois, il suscite toujours de vieilles controverses, celles de savoir si ces emplois doivent être mis à la disposition de tous les Canadiens ou si l'on peut faire une certaine discrimination fondée sur les compétences personnelles. Par exemple, un emploi réservé aux handicapés.

Au début des années 1970, avec les programmes PIL, par exemple, on cherchait à augmenter le nombre des travailleurs grâce à la création de ces emplois. Autrement dit, des gens qui normalement n'auraient pas cherché à travailler étaient attirés par l'aspect service communautaire de certains emplois. Cela provoquait certaines fuites et les chômeurs véritables n'étaient pas toujours ceux qui profitaient des programmes qui leur étaient destinés. Quelle est la situation actuelle? Avez-vous des données qui indiquent dans quelles mesures les dépenses profitent aux véritables chômeurs et dans quelles mesures elles attirent dans la main-d'œuvre des gens qui n'en auraient pas fait partie autrement?

**M. Axworthy:** Monsieur le président, nous nous sommes fixés deux niveaux d'objectifs pour nos programmes de création d'emplois directs. D'une part les groupes spéciaux, d'autre part certains emplois prioritaires qui vont dans le sens de l'intérêt national, conservation, développement des ressources naturelles, et cetera. D'après nos évaluations préliminaires, cette stratégie a donné des résultats. Des groupes minoritaires participent plus activement aux programmes de création d'emplois et la participation a également augmenté dans les secteurs que nous avons désignés prioritaires. Nous essayons donc de nous rapprocher de ces deux objectifs. Premièrement, accomplir les tâches supplémentaire à ceux qui sont mal placés sur le marché du travail.



[Text]

It goes back to the comment I made earlier that, if you analyse the composition of unemployment, there is a large group which moves in and out of the job market, partly by individual choice or because of a change in the industry, but has reasonably real difficulty in obtaining a new job. The figures in that area might constitute 200,000 to 300,000, I think, coming into the job market in a month and going out of it. However, there is a large cluster of people who just do not have that same movement, and those are the groups that we really think should be targeted in terms of public job creation.

• 1020

**Mr. Hawkes:** In your policy guidelines to the groups that MPs set up to advise them on the situation, is the emphasis on the, if you like, product of the project? Are community advisory groups instructed to begin their prioritizing task with some sense of community need for the product, or service, whatever is delivered? Is that still ...

**Mr. Axworthy:** As I said, there are really two sets of objectives, one is related to the nature of the project, and we did set national and regional priorities that we ...

**Mr. Hawkes:** As the dominant one?

**Mr. Axworthy:** I think there is a trade-off, but at same time we did indicate for the first time this past year that a certain preference would be given to the projects that has a hiring plan that tended to give greater emphasis to disadvantaged workers of different sorts. I am not trying to impose our judgment totally on those groups, so I said that that is the trade-off and balance that has to be made between them. I said, I think, that the evaluation we have of it is that that has increased the amount of participation by disadvantaged groups in the programs by several percentage points in all categories.

Also, there is the nature of the work itself. I believe, Mr. Hawkes, in the report we handed out at the estimates hearing of last week there was contained a breakout of target group priorities versus the product priority. I do not know if we have a copy here, but I think they gave you one during those estimates hearings and you would find the information there. I would be glad to supply those to other members of the committee, if they are interested.

**The Chairman:** Some of us were not at the other meeting.

**Mr. Axworthy:** We will arrange to have them sent to members of the committee, then.

**Mr. Hawkes:** One of the things the committee was struggling with this week was the following concept: would it be possible to change the name of the Unemployment Insurance Commission to the Employment and Training Insurance Commission? There is a name change, which suggests a policy change.

**Mr. Axworthy:** Yes.

[Translation]

Et cela nous ramène à ce que j'ai dit plus tôt; si vous analysez la composition du chômage, vous constaterez qu'il y a un groupe très important qui participe au marché du travail de façon irrégulière soit par préférence personnelle, soit qu'ils ont vraiment beaucoup de mal à trouver un nouvel emploi. Les chiffres dans ce secteur pourraient être de 200,000 à 300,000 c'est-à-dire que ce serait là à peu près le nombre de personnes entrant et sortant des marchés du travail au cours d'un mois. Toutefois, il y a un groupe de personnes qui n'ont pas la même mobilité et ce sont celles-ci que nous devrions viser au point de vue création d'emploi.

**M. Hawkes:** Est-ce que vos directives soulignent bien l'objectif de vos projets? Est-ce que vos groupes consultatifs communautaires ont des directives pour établir les priorités en tenant compte des besoins de la communauté ou des services nécessaires dans la communauté quel que soit ce que vous voulez fournir? Est-ce que c'est toujours ...

**M. Axworthy:** Comme je l'ai dit, nous avons établi réellement deux séries d'objectifs, l'une qui se rapporte à la nature du projet et nous avons établi des priorités au point de vue national et régional qui ...

**M. Hawkes:** A titre principal?

**M. Axworthy:** Je crois qu'on peut faire un choix, mais nous avons aussi indiqué pour la première fois l'an passé, que l'on donnerait une certaine priorité aux projets qui prévoyaient un plan d'embauchage s'orientant plus fortement vers les travailleurs désavantagés des diverses catégories. Je ne veux pas que ce soit nous qui décidions de tout dans le cas de ces groupes; j'ai dit qu'il fallait établir des choix et un équilibre entre ces groupes. Je l'ai dit et je crois que d'après l'évaluation de la situation dans ce cas, il y a eu un accroissement au point de vue pourcentage de plusieurs points dans toutes les catégories pour la participation des groupes désavantagés.

Il faut naturellement tenir aussi compte de la nature du travail lui-même. Je crois, M. Hawkes, que dans le rapport que nous avons fourni la semaine dernière lors de la séance sur les prévisions budgétaires, nous donnions la répartition des priorités compte tenu des groupes visés comparativement à la priorité donnée aux buts visés. Je ne sais pas si nous avons une copie ici mais je crois que je vous en ai donnée au cours de ces séances sur les prévisions budgétaires et vous trouverez-là des renseignements en question. Si d'autres membres du Comité sont intéressés par ces renseignements, je serais heureux de les leur fournir.

**Le président:** Certains d'entre nous n'ont pas assisté à cette autre séance.

**M. Axworthy:** Nous allons prendre des mesures pour envoyer ces renseignements aux membres du Comité.

**M. Hawkes:** Une des questions à laquelle s'était heurté le comité cette semaine était celle de savoir si on ne pourrait pas changer le nom de la Commission d'assurance-chômage en Commission de l'assurance emploi et formation? Le changement de titre indiquerait un changement de politique.

**M. Axworthy:** Oui.

## [Texte]

**Mr. Hawkes:** There is considerable movement, and I think your internal task force reports continue the movement, towards encouraging unemployed Canadians to participate in training, so the training part of it is a direction in which public policy seems to be heading already. We may choose to make recommendations that might accelerate that or not.

We have had a more difficult time struggling with the concept of employment insurance as something different from unemployment insurance. I wonder if, internally, you have struggled with it and, if you have, if you could identify for us some of the strengths and weaknesses in trying to do that. I guess our concern starts from the point of view that individuals need some sense of self worth, and one of the advantages to an employment creation project, quite often, is the sense of self worth that comes to people; rather than sitting around and feeling as though they are not making a contribution to society, there is something useful that they are doing and they feel good about it.

**Mr. Axworthy:** I am not sure that I have an exact idea of the kind of concept the committee is working with. I have been intrigued by some of the examples in other countries, where they have a form of voucher system that almost guarantees the right of any Canadian, or any person who is a citizen, to have training, regardless, and they make those choices. I think that has some real merit, if we can find the proper ways of funding of it.

The unemployment insurance program over the years has had a lot of purposes attached to it, as you know. It was originally there to provide temporary support for those who were unemployed; but other than that, it has been a very important and useful service because it does give a sense of job security. It just builds in a certain support for workers so that they know they have some freedom to choose to go to another job and are not fearful of losing their income.

• 1025

On the kind of employment insurance, if we are talking about that as a way of providing some stronger guarantees for a right to training, then, in a theoretical way, I certainly approve of that; but I guess we would have to work out how it would be applied—if we are talking about the same thing, of course.

**Mr. Hawkes:** Yes, I think we are; and you have dealt with the training side. But what about the employment side?

**Mr. Axworthy:** Well, I would probably have to know a little bit more, if you are leaning towards the idea of a guarantee of a job, in the sense of a full employment system. I noticed with interest that Mr. Mitterand, the French president, is in a sense, guaranteeing that; and some societies have tried that.

There is obviously a pretty substantial cost attached to that, and I guess what we have wrestled with very much is the issue of how do you deliver it. If you provide the guarantee to Canadian, then you had better be sure that you can actually live up to that commitment, that we, in fact, have the delivery mechanisms.

## [Traduction]

**M. Hawkes:** Je crois qu'on tente de plus en plus, comme en font foi les rapports internes de votre groupe d'étude, à encourager les chômeurs à suivre une formation. Et par conséquent il semble bien que la formation fasse partie déjà de l'orientation de la politique. Nous pourrions peut-être faire des recommandations qui accéléreraient ou non ce processus.

Nous avons eu plus de difficultés à démêler le principe de l'assurance emploi et à le distinguer de l'assurance chômage. Je me demande si au point de vue interne, vous êtes intéressé à cette question et si vous pourriez nous dire quels sont les avantages et désavantages d'essayer de faire cette distinction. Nous voulons donner aux particuliers un certain sens de dignité; un des avantages de ce projet de création d'emploi c'est justement de redonner aux chômeurs une raison d'être, leur faire sentir qu'ils contribuent à la société, qu'ils ne perdent pas leur temps.

**M. Axworthy:** Je ne suis pas bien certain d'avoir saisi le genre de principe que le Comité veut établir. J'ai été curieux de voir que dans certains autres pays, il y a un système de bons qui garantit aux citoyens le droit d'obtenir une formation. Je pense que ce système est assez intéressant si nous pouvons trouver un moyen approprié de le financer.

Le programme d'assurance chômage a visé bien des objectifs au cours des années, comme vous le savez. L'assurance chômage avait été à l'origine établie pour aider de façon temporaire ceux qui étaient sans emploi mais elle a un autre rôle très important et utile, c'est-à-dire qu'elle donne le sens de la sécurité de l'emploi. Grâce à elle, les travailleurs ont la liberté de choisir de changer d'emploi et ne craignent pas de perdre leur revenu.

Si nous voulons faire de l'assurance emploi quelque chose qui permette de fournir des garanties plus importantes de droits à la formation, alors, en principe, j'approuve. Je suppose que nous allons devoir établir comment ceci pourrait fonctionner en pratique, si nous parlons du même sujet naturellement.

**M. Hawkes:** Oui, je crois que nous parlons du même sujet et vous avez traité du côté formation mais qu'en est-il de côté emploi?

**M. Axworthy:** Il faudrait que vous me disiez si vous visez plutôt à garantir un emploi, dans le sens d'un système de plein emploi. J'ai remarqué avec intérêt que M. Mitterand, le président de la France, en un certain sens veut garantir le plein emploi et certaines sociétés ont essayé d'en arriver là.

Naturellement, pour en arriver là, il faut payer un prix élevé et je suppose que la question est de savoir comment vous allez vous y prendre. Si vous garantissez des emplois aux Canadiens, vous avez intérêt à vous assurer que vous pouvez remplir votre promesse et que nous disposons des rouages de mise en œuvre nécessaires.



**[Text]**

We do rely on the marketplace for most of our employment creation. Public employment has provided certain complementary supports to fill in the holes and gaps, but if we are to extend that concept one step further and say that everyone has a right to a job and that we would guarantee it, then it would really require—at least, I would think, in the initial stages—a pretty heavy commitment of public funds to live up to that commitment; and I would want to do some more thinking about the actual mechanisms of ensuring that it took place.

We both know about the experience in the depression of the CCCs and things like that, that did not have much results.

**The Chairman:** Your last question, Mr. Hawkes.

**Mr. Hawkes:** All right.

Jurisdictionally, from the educational system through to labour legislation, this whole area of manpower in Canada is a dog's breakfast: provinces are involved, unions are involved, businesses are involved and the federal government is involved, and I think it is fair to conclude from our hearings that the degree of co-operation across all four groups is far from ideal, far from perfect, less than desirable. We are struggling with the need to make some recommendations that might yet see a situation in which these groups are working together a little better, with co-operation between the federal and provincial governments in all of the aspects of manpower and also increasing co-operation between them and industry and labour.

I am just wondering if you have any advice to offer us out of your own experience about parts of the system that are just totally missing or parts of the system that are in place and not working too well and need to be changed.

**Mr. Axworthy:** That is a very big question, Mr. Chairman, though I think we have addressed some of these issues in reports from our department.

I think, again to repeat myself, that one of the parts which has been missing is the ability to maintain a continuous planning process with private industry, and that is why we have been trying to make some movement to change that in the last several months. I think that is an area of major responsibility and concern.

There probably has to be a clearer demarcation, in part, too, between federal and provincial governments on the allocation of responsibilities in the training field. The Senate committee that met in the mid-seventies addressed itself to that issue and pointed out that, in some areas, a lot of the federal training programs have been, in fact, serving educational processes that would be much better served by the provinces. On the other hand, the provinces were moving into areas which I think were probably better handled on a federal level simply because of the national labour market requirement.

**[Translation]**

Dans le cas de la plupart des créations d'emploi, nous dépendons du marché. La fonction publique a fourni une aide complémentaire pour combler les lacunes mais si nous voulons aller plus loin dans cette conception des choses et dire que chacun a droit à un emploi garanti, alors il faut tout au moins au début, fournir beaucoup de fonds publics pour remplir cette promesse. J'aurais besoin de réfléchir plus longuement aux rouages qu'on pourrait effectivement établir pour s'assurer qu'il en soit ainsi.

Nous sommes tous les deux au courant de l'expérience qui a eu lieu avec la CCC au cours de la dépression etc... il n'y a pas eu beaucoup de résultats...

**Le président:** Ce sera votre dernière question, monsieur Hawkes.

**M. Hawkes:** D'accord.

Au point de vue juridiction, en allant du système d'éducation jusqu'à la législation sur le travail, tout ce domaine de la main-d'œuvre au Canada constitue un domaine où il y a toutes sortes de parties impliquées. Il y a les provinces, les syndicats, les entreprises et le gouvernement fédéral et je crois qu'il est juste de dire qu'après ce que nous avons entendu lors de nos audiences, que le degré de collaboration entre ces quatre groupes est loin d'être idéal. Nous cherchons à formuler des recommandations pour permettre une meilleure collaboration entre ces groupes et entre les gouvernements fédéral et provinciaux dans tous ces domaines de la main-d'œuvre et il faudrait aussi qu'il y ait accroissement de la collaboration entre les entreprises et les travailleurs.

Je me demande si d'après votre expérience vous avez des conseils à nous fournir et si vous pouvez nous indiquer quelles sont les parties du système qui sont défectueuses ou manquent ou les parties du système actuellement en place qui ne fonctionnent pas bien et qui auraient besoin d'être remplacées.

**M. Axworthy:** Voilà une question très vaste, monsieur le président, bien que nous en ayons traité en partie dans les rapports fournis par notre ministère.

Je crois à nouveau devoir répéter qu'il y a un défaut dans le processus de planification sur une base continue avec les entreprises privées, c'est pourquoi, ces derniers mois, nous avons essayé de changer cette situation. Je crois que c'est là un aspect important du problème et une des inquiétudes principales que nous avons.

On devrait probablement établir une ligne de démarcation plus claire entre le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux en ce qui a trait aux responsabilités dans le domaine de la formation. Le comité du Sénat qui s'était réuni dans le milieu des années 70 avait étudié cette question et fait remarquer que dans certains domaines beaucoup des programmes de formation du gouvernement fédéral constituaient des services éducatifs qui auraient été beaucoup mieux rendus par les gouvernements provinciaux. D'autre part, à cause des besoins du marché de la main-d'œuvre au point de vue national, les provinces s'occupaient de domaines dont le gouvernement fédéral se serait mieux occupé.

[Texte]

• 1030

So I would really put my emphasis on the issue of establishing good sectoral arrangements and working out mechanisms in each of those sectors that bring together the various players so that they can plan accordingly. I guess that is really my bias at the present moment.

**The Chairman:** Mr. Lonsdale.

**Mr. Lonsdale:** Thank you, Mr. Chairman. I want to perhaps just initially pursue a little more the questioning that Jim was leading up to with respect to changing the name of the unemployment insurance fund to the employment and training fund. You seem to discredit the concept of the employment side of it fairly quickly and I will come back to that in a minute.

On the training allowances, Mr. Tobin is not here this morning from Newfoundland, but he cites these examples—and I am sure we could cite the same examples in northern Ontario and northern Manitoba and other places where there is a high degree of unemployment—that people who are collecting unemployment insurance and who perhaps want to be upgraded or who want to take a training or a trades course find themselves having to sacrifice in order to do that. In essence they have to go back to what they call a training allowance and they have to give up their unemployment insurance because they are not available for work and they get paid this training allowance. You have indicated that you are perhaps going to increase the training allowance by \$25 a week.

One of the concepts that we were discussing, Mr. Minister, is that perhaps we could utilize the UIC program itself to encourage people to get more involved in training programs and to perhaps make it easier for those who are on unemployment insurance to change their reporting requirements so that they would not necessarily have to be available for work 100 per cent of the time but they would have to be either available for work or in the process of taking a training course or upgrading themselves to make themselves more employable. Perhaps the UIC fund could be amended to allow people who are collecting unemployment insurance to also take training at the same time.

**Mr. Axworthy:** I want to clarify . . .

**The Chairman:** In Germany they do that.

**Mr. Axworthy:** . . . that there is a substantial part of the UI fund that goes to pay training of those who are collecting UI. I guess the one problem that may exist is that they are expected to take a job if it becomes available even though they are on a training program. That is something that we could look at. But, certainly, an increasingly large proportion of people who are enrolled as UI beneficiaries do take training and receive allowances through the UI fund to do that. That was the consequence of changes in the legislation in about 1978 and we certainly endorse that position very much. There may be some anomalies to it.

[Traduction]

Donc j'insisterai pour dire qu'il nous faudrait établir de bons arrangements sectoriels et mettre en place dans chacun de ces secteurs des rouages pour faire collaborer les différentes parties. Voilà pour l'instant ma préoccupation.

**Le président:** Monsieur Lonsdale.

**M. Lonsdale:** Merci, monsieur le président. Je voudrais peut-être continuer un peu dans la même veine que Jim au sujet de la substitution du nom caisse de l'emploi et de la formation à celui de caisse d'assurance-chômage. Vous semblez écarter bien vite ce principe de l'emploi et je vais y revenir dans un instant.

Pour ce qui est des allocations de formation, M. Tobin n'est pas revenu ce matin de Terre-Neuve mais il a cité ces exemples et je suis sûr que nous pourrions citer les mêmes exemples dans le Nord de l'Ontario et du Manitoba et d'autres endroits où il y a beaucoup de chômage. En effet, il y a des gens qui touchent les prestations d'assurance-chômage et qui aimeraient peut-être suivre des cours de perfectionnement ou acquérir une formation ou suivre des cours professionnels et qui ne peuvent le faire à moins de perdre ces prestations. En effet, il leur faut, s'ils veulent obtenir cette formation, en revenir à un régime où ils obtiendraient des allocations de formation et renoncer à leurs prestations d'assurance-chômage car en suivant ces cours ils ne sont plus disponibles pour travailler et ils ne recevront par conséquent qu'une allocation de formation. Vous avez indiqué que vous alliez peut-être accroître ces allocations de \$25 par semaine.

Un des principes dont nous discutons, monsieur le ministre, c'est que peut-être nous pourrions utiliser le programme d'assurance-chômage pour encourager les gens à suivre des programmes de formation ou peut-être aider les prestataires d'assurance-chômage en leur permettant de suivre des cours de formation au lieu de les obliger à être toujours disponibles pour travailler. Peut-être que les règlements de la caisse d'assurance-chômage pourraient être modifiés pour permettre aux prestataires d'assurance-chômage de suivre des cours de formation.

**M. Axworthy:** Je voudrais éclaircir . . .

**Le président:** C'est ce qu'on fait en Allemagne.

**M. Axworthy:** . . . je dirais qu'une grande partie des fonds de la caisse de l'assurance-chômage sert à payer le coût de la formation de ceux qui perçoivent ces prestations d'assurance-chômage. Je suppose que l'une des difficultés est peut-être que l'on s'attend à ce que ces prestataires prennent un emploi s'il est disponible même s'ils sont en train de suivre un programme de formation. C'est une difficulté que nous pourrions examiner. Mais il y a de plus en plus de prestataires qui suivent une formation et qui reçoivent des allocations à cette fin grâce à la caisse d'assurance-chômage. Ceci résulte de modifications qui ont été apportées à la loi en 1978 et nous sommes tout à fait en



## [Text]

The other thing I would like to mention is again coming back to some of those tough choices we make—that we have to decide which kind of training is of real value. We have noticed that the ability of those who have taken the basic skills training program to take advanced training at one of the jobs is quite low. In other words, we do not seem to be getting good value for the investment on that. It becomes more a holding tank operation than a real training program. I know that that is sometimes a hard message for some of our colleagues in the Maritimes to accept, but it is true and we have to maybe find an alternative. We should not really call it a training program when it is not training but an alternative way of providing support during unemployment.

But about 55 per cent of our trainees whom we support are through the UI fund so there is a substantial investment.

**Mr. Lonsdale:** But are they at full salary or the same amount of money that they would get on unemployment insurance while they are training?

**Mr. Axworthy:** What they would receive is their regular unemployment insurance amount which is 60 per cent.

**Mr. Lonsdale:** But what if they have to travel now 100 miles or 200 miles down the coast to another centre to take that training? Are there any special allowances to allow them to maintain the home where they live with their families at the same level plus to be able to pay the expenses of the training in another centre.

• 1035

**Mr. Axworthy:** There are supplementary allowances which do allow for a certain amount of living-away expenses and for dependants. Whether it is sufficient or not, that is probably the question; it may not be sufficient to do it. We cannot maintain obviously a full salary situation for people.

**Mr. Lonsdale:** Mr. Tobin cites the case where these guys would rather stay and fish 10 weeks or 15 weeks of the year and then live on unemployment insurance for the remainder of the year, than down the coast, get trained, and perhaps go out to Alberta and get a job, or go to Ontario and get a job. Maybe we are just creating and reinforcing our unemployment insurance costs by not giving them the incentive to do that.

**Mr. Axworthy:** That is quite possible, Mr. Chairman; that is a situation we would hope to overcome through the combined wisdom of all those involved in this process of rediscovery.

**Mr. Lonsdale:** You seem to describe a concept—you call it full employment. Perhaps in proper terms that might be the right way to call it. You talked about perhaps the "unsuccess", if I can use that term, of the LIP programs, the Canada Community Development Programs, those kinds of things. I just wonder if we look at the German concept; they take public

## [Translation]

faveur de cette nouvelle politique. Il y a peut-être cependant certaines anomalies dans ce cas.

Je voudrais mentionner d'autre part, pour en revenir à ces choix difficiles que nous avons à faire, que nous devons décider quel genre de formation peut être véritablement valable dans ces cas. Nous avons remarqué que ceux qui avaient suivi le programme de formation professionnelle de base ne semblaient pas dans la plupart des cas être capables de suivre un perfectionnement plus poussé dans un emploi. En d'autres termes, nous ne semblons pas tirer un bon rendement de notre investissement dans ce cas. Il s'agit plutôt d'un moyen de fournir un soutien pendant la période de chômage et non pas d'une véritable formation. Je sais que c'est une vérité que certains de nos collègues des provinces Maritimes auront du mal à admettre mais il n'en reste pas moins que nous devons probablement trouver une solution de rechange.

Cependant, 55 p. 100 des stagiaires que nous aidons sont aidés grâce à la caisse d'assurance-chômage; par conséquent, il s'agit là de dépenses importantes.

**M. Lonsdale:** Mais est-ce que ces gens reçoivent un salaire complet ou un montant d'argent équivalent à celui qu'ils obtiendraient sous forme de prestations d'assurance-chômage pendant le temps où ils suivent cette formation?

**M. Axworthy:** Ils reçoivent le montant régulier de prestations d'assurance-chômage ce qui est 60 p. 100 . . .

**M. Lonsdale:** Mais qu'arrive-t-il si ces gens doivent voyager et se déplacer à 100 milles ou à 200 milles le long de la côte pour aller dans un autre centre suivre cette formation? Y a-t-il des allocations spéciales qui leur permettent de continuer à pourvoir aux besoins de leur famille et aussi de payer leurs dépenses de formation dans cet autre centre?

**M. Axworthy:** Il existe des allocations supplémentaires qui permettent de tenir compte de dépenses pour les personnes qui sont loin de leurs familles et pour les personnes à charge. La question est peut-être de savoir si ces allocations sont suffisantes; peut-être que non. Il est évident que nous ne pouvons pas fournir un salaire complet aux gens.

**M. Lonsdale:** M. Tobin a cité le cas de personnes qui préféraient rester s'adonner à la pêche pendant 10 ou 15 semaines pendant l'année pour ensuite toucher les prestations d'assurance-chômage le restant de l'année, plutôt que d'aller suivre une formation et s'en aller peut-être en Alberta ou en Ontario pour obtenir un emploi. Peut-être que nous ne faisons que créer des frais supplémentaires d'assurance-chômage en ne leur fournissant pas l'incitation nécessaire.

**M. Axworthy:** C'est possible, monsieur le président, c'est à tous les responsables de ce processus qui ont la sagesse nécessaire de trouver la solution.

**M. Lonsdale:** Vous semblez nous parler d'un principe que vous appelez le plein emploi. Vous avez parlé de «l'insuccès», si je puis m'exprimer ainsi, des programmes de développement communautaire du Canada, etc., . . . Je me demande si on ne pourrait examiner l'exemple de l'Allemagne. Là-bas, au lieu de donner les fonds publics pour la création d'emplois aux com-

## [Texte]

funds for job creation but instead of giving it to local communities, who first of all they establish a priority, which may be necessary, give it to local service clubs, and then they do the supervisory work, they do the other thing; they say well we are going to build a community centre, if that seems to be the main priority in that community, but instead of letting the community supervise the work and carry out the project, they tender and they let a private contractor get the tender. He then hires the unemployment recipients, and their wages are paid either in full or in part by the German federal institute, or whatever they want to call it. So the supervisory level is at a professional status. The work project and the work planning is done by somebody who has to meet a deadline, who perhaps from his own professional experience or professional status has to ensure that the job is done satisfactorily. I just wonder whether you have given any thought to that kind of an approach: using unemployment insurance funds, or job creation funds in a more direct and a more beneficial way by, first of all, providing funding, but providing proper supervision by contracting the jobs rather than letting the projects themselves supervise their projects.

**Mr. Axworthy:** Mr. Chairman, we certainly have given a great deal of thought to how we can really make that transition from a situation in those areas or regions which have high unemployment and are highly dependent upon unemployment insurance as their means of livelihood, to one in which there is a job being offered. I think the report we will be issuing, will have something very significant to say in those areas. I think part of it is this concept of trying to find ways of providing for longer term job creation. I did have a discussion with Gilles Marceau about the application of the Rideau Project as being a part of that.

I am not sure the German model is totally adaptable here. They tend to have a more centralized structure. They are not as equally interested, I guess, in the community development co-operation model which is something that the Americans have used, and have again had great success with in establishing longer term jobs in their communities. That is an area that we are also looking at. I think, however, if we agree on the premise, which is that it is better to have people working than being on unemployment insurance and doing nothing, then I think we have come a long way, and then we can start worrying about the best ways of dealing with it. I will be looking for suggestions from your committee and that is where I hope we get into a pretty good discussion.

**Mr. Lonsdale:** I am really short of time, so I had better move quickly.

Maybe you or your department do not have to give me an answer today, but perhaps we could get it in writing, the total amounts of money that are paid under the UIC fund to recipients in each region—when I say region I mean province—and the total number of recipients.

## [Traduction]

munautés locales, qui établissent les priorités et qui les fournissent aux clubs de services locaux et assurent la surveillance, là-bas on procède d'une autre façon. S'il semble que la priorité principale est de construire un centre communautaire, au lieu de laisser la communauté surveiller le travail et effectuer le projet, on fait un appel d'offres et on donne à un entrepreneur privé la soumission. Ce dernier engage les prestataires d'assurance-chômage et leur salaire est versé totalement ou en partie par l'institut fédéral allemand ou un autre organisme selon le nom qu'il lui est donné... Ainsi la surveillance se fait à un niveau professionnel. Les travaux doivent être accomplis avant une date limite et par conséquent l'entrepreneur doit s'assurer que tout est fait de façon satisfaisante et professionnelle. Je me demande si vous avez songé à cette façon de procéder dans le cas de l'utilisation de la caisse d'assurance-chômage ou des fonds de création d'emplois. Il me semble qu'il serait plus utile et plus rentable tout d'abord de fournir les fonds et de fournir une surveillance convenable en donnant à contrat les travaux plutôt que de laisser la surveillance aux communautés ou aux promoteurs des projets.

**M. Axworthy:** Nous avons très certainement longuement étudié la façon dont nous pourrions passer de cette situation de chômage élevé dans certaines régions, à une situation où il y aurait des emplois qui seraient offerts, des moyens de gagner sa vie. Je crois que le rapport que nous allons publier établira quelque chose d'important pour ces régions. Je crois qu'il s'agit de trouver des moyens de fournir des emplois stables à longue échéance. J'ai discuté avec Gilles Marceau du projet Rideau qui entrerait dans ce cadre.

Je ne sais pas si on pourrait adopter intégralement ici le modèle allemand. En Allemagne, la structure a tendance à être plus centralisée. Je crois que là-bas on n'est pas autant intéressé à un modèle de collaboration dans le développement communautaire, modèle qui a permis aux Américains, avec beaucoup de succès, d'établir des emplois stables à longue échéance dans leurs communautés. C'est un domaine que nous sommes aussi en train d'étudier. Je crois que si nous convenons du principe qu'il vaut mieux que les gens travaillent que de toucher des prestations d'assurance-chômage et de ne rien faire, nous aurons parcouru beaucoup de chemin dans la bonne voie c'est-à-dire dans la voie qui aboutit à trouver des moyens de régler cette situation. J'attends que votre comité ait des propositions en ce sens et j'espère qu'alors nous pourrions en discuter longuement.

**M. Lonsdale:** Je manque de temps et par conséquent je vais me presser.

J'aimerais savoir quelles sont les sommes qui sont versées aux prestataires par la caisse d'assurance-chômage dans chaque région et lorsque je veux parler de région, il s'agit des provinces... J'aimerais savoir quel est le nombre total des prestataires d'assurance-chômage. Vous n'êtes pas obligé, vous ou votre ministère, de me répondre aujourd'hui mais vous pourriez peut-être me fournir la réponse par écrit.



[Text]

**Mr. Axworthy:** Yes, we could supply that.

**Mr. Lonsdale:** I think that will give us, as members, a concept of how much money is available for training programs, for employment and job creation programs through the funding of the UIC; I want to be able to visualize whether or not it is worth the effort to even pursue this line of questioning.

• 1040

**Mr. Axworthy:** We would be glad to provide that, Mr. Chairman.

**Mr. McDermid:** On a point of clarification, if I might. When those statistics are coming out, could we also find out how many people have been charged with fraud, with ripping off the system? I talked to an inspector the other day and it is frightfully high, according to him. I would like the statistics on that. You do not need to discuss it now, just, if you will add them on to the information you are giving there.

**Mr. Axworthy:** Yes. What I might have to do is ask some of our officials to discuss with you more exactly the kind of information you want. We will see what we can do to provide those statistics.

**Mr. Lonsdale:** Perhaps we could get to the grant-levy system then, Mr. Minister.

The Dodge report seems to be very sceptical—I would almost say critical, but I will use the word “sceptical”—of the grant-levy system, and it explains some of the reasons why the grant-levy system has not exactly met the actual goals for which it had been established.

You say that a targeted approach is perhaps going to be the kind of concept we might want to accept, and you talk about the contracts or the agreements you have signed with several sectors of the economy. I am just wondering, from your point of view and from the point of view of your officials, do you think the targeted approach is going to provide us with, first of all, sufficient qualitative training and quantitative training to meet the various serious skill shortages we are going to have in the next five or ten years in the short term, and then over the long term, is it really going to meet all the training needs that we should have?

**Mr. Axworthy:** I do not subscribe to the idea that one approach itself is sufficient. I think the sector approach, or targeted approach, is a strategic conflict about how we can allocate our resources more effectively. I think within that you need to have a range of choices and options, depending upon the circumstances. Different industries have different kinds of needs, which is one reason for going to a sector approach: the needs of aerospace are oftentimes quite different—quite a different training composition or structure—than fishing, for example.

In some cases, we have to do far more weighting towards the institutional side of training as opposed to the on-job-site training. There is no universal answer to each of those requirements. We would build that around that strategic approach and then try to free up in part some of the training arrangements we have to give us a little more flexibility.

[Translation]

**M. Axworthy:** Très certainement, nous pouvons vous fournir ces chiffres.

**M. Lonsdale:** Je crois que ça nous donnera une idée à nous députés des sommes d'argent qui sont disponibles pour les programmes de formation, pour l'emploi et les programmes de création d'emplois qui sont financés par la caisse d'assurance-chômage. J'aimerais me rendre compte s'il vaut la peine, oui ou non, de continuer à discuter de cette question.

**M. Axworthy:** Avec plaisir, monsieur le président.

**M. McDermid:** Un éclaircissement, si vous me le permettez. Quand les statistiques seront publiées, saurons-nous combien de gens ont été inculpés de fraude et d'avoir profité du système? J'en ai parlé à un inspecteur qui m'a dit qu'il y en avait beaucoup. J'aimerais avoir des statistiques là-dessus. Inutile de nous en parler dès à présent, mais si vous pouviez les ajouter aux autres renseignements.

**M. Axworthy:** Oui. Je demanderais à certains de nos hauts fonctionnaires de vous réclamer des précisions. Nous verrons ce que nous pouvons faire pour vous fournir les statistiques en question.

**M. Lonsdale:** A présent, monsieur le ministre, peut-être pourrions-nous aborder le système de subvention-impôt.

Les rédacteurs du rapport Dodge semblent se montrer très sceptiques pour ne pas dire critiques, à l'égard du système et ont exposé certaines des raisons pour lesquelles celui-ci n'a pas rempli les objectifs qu'on lui avait assignés à l'origine.

D'après vous, il nous faudrait peut-être adopter la méthode des objectifs et vous avez évoqué les contrats ou ententes conclus par vous avec les différents secteurs de l'économie. A votre avis, ou à celui de vos hauts fonctionnaires, la méthode des objectifs permettra-t-elle de mettre en place des programmes de formation qualitatifs et quantitatifs suffisants pour faire face aux différentes pénuries de main-d'œuvre spécialisée prévues pour les 5 ou 10 prochaines années? A court ou à long terme, va-t-elle satisfaire tous nos besoins en matière de formation?

**M. Axworthy:** Je ne suis pas d'accord pour dire qu'une seule méthode est suffisante pour régler ce problème. L'approche par secteur nous pose des problèmes sur le plan stratégique et nous amène à nous demander comment nous allons répartir plus efficacement nos ressources. Il faut, à mon avis, disposer d'une série d'options, selon les circonstances. Les besoins sont bien différents, d'après les secteurs, voilà pourquoi il faut élaborer une méthode bien distincte pour chacun d'eux. Les besoins en formation dans l'aérospatial sont bien différents de ceux du secteur de la pêche, par exemple.

Dans certains cas, c'est plutôt aux établissements qu'il faut recourir pour assurer la formation plutôt qu'à la formation en cours d'emploi. Il n'y a donc pas de méthode universelle. Nous devons donc mettre sur pied une stratégie, et nous doter d'une certaine marge de manœuvre sur le plan de la formation.

[Texte]

**Mr. Lonsdale:** Do you think that concept will be the awakening sign or the signal to industry to start training? It is the concern, I think, of this committee and of the industry themselves that there is not enough awareness in the industries for the demand and need to train, that somehow they have to be hit over the head with a club to get them to start thinking about training. If you start targeting it in certain areas, I am just wondering if that is a strong enough step, that it is the best approach over-all in the long term, Mr. Minister.

I am drawing your attention to the need for training and that perhaps some drastic action is going to have to be taken, or the threat of drastic action, in order to force them to become more aware of the need to train and to treat training as an investment rather than as a business expense.

**Mr. Axworthy:** Perhaps the most stringent kind of awareness is when you run short of workers and assume you are going to get them through the immigration pool and they are not there. That is when the real lesson strikes home.

My own sense of it is that there is a certain convergence of forces taking place at all levels, coming up with the realization that changes are necessary in the system and that some hard choices have to be made. I think that can be reinforced by the public discussion that we are now engaging in and by some of the advertising methods. There has to be a wide variety of sources to bring about a change in mood.

Being a sometime student of the history of social change or reform, I know that things do not happen overnight. There has to be a certain realization that the old paradigms, the old models no longer apply, and when that realization takes place then people start looking for new methodologies and new paradigms. I think we are in that transitional phase right now.

Mr. Hawkes will probably recognize it, sharing backgrounds, the Thomas Coombs book, *The Structure of Scientific Revolution*, which is a good sort of case book as to how change actually takes place.

• 1045

**The Chairman:** Just a comment before I ask one or two short questions.

The advertising campaign... By the way I get the impression that some of the things that we were going to recommend, you are thinking of doing. Could you hold off doing them until August 1? We will recommend them around the end of June and you can do them on 13 July.

Would you consider, I hope, putting some of that advertising into radio? There are a lot of people at the lower end who do not read newspapers or the slick magazines. There are a lot of people who might think about training—the young people, the women at home, they are radio listeners or TV watchers—a lot of them never even open a newspaper, except maybe for certain pages.

**Mr. Axworthy:** I tend to agree there. One of the more successful...

**The Chairman:** I have to attribute that to Jim, yesterday. He made that remark, but I agree with it.

[Traduction]

**M. Lonsdale:** Cela va-t-il, à votre avis, inciter l'industrie à mettre sur pied des programmes de formation? Le comité et l'entreprise elle-même s'inquiètent du fait que les secteurs industriels ne sont pas suffisamment sensibles à la demande et aux besoins en formation: c'est par la force, pratiquement, qu'il faudrait les obliger à y penser. Je me demande si, dans l'ensemble et à long terme, il suffira d'assigner des objectifs à certains secteurs, monsieur le ministre.

Si on les menace de prendre des mesures draconiennes, peut-être vont-ils se rendre compte des besoins et cesser de traiter la formation comme une dépense plutôt qu'un investissement.

**M. Axworthy:** Ils prendront conscience du problème quant il y aura pénurie de travailleurs, qu'ils compteront sur l'immigration, mais qu'ils ne pourront plus faire appel à la main-d'œuvre étrangère. C'est là que le réveil va être dur.

Plusieurs forces entrent actuellement en jeu à tous les niveaux, on se rend compte que le système doit absolument être modifié et que les choix vont être difficiles. Tout cela est renforcé par les discussions publiques que nous avons entamées ainsi que par certaines campagnes publicitaires. Il faut recourir à divers moyens pour changer les attitudes.

La question de l'histoire des mouvements de changements ou de réformes sociaux m'intéresse et je sais qu'on n'y arrive pas du jour au lendemain. Il faut se rendre compte que les exemples et modèles anciens ne s'appliquent plus, et c'est alors que l'on recherche de nouvelles méthodes. Nous sommes aujourd'hui dans cette étape de transition.

M. Hawkes l'admettra sans doute puisque nous avons la même formation, et à cet égard, le livre de Thomas Coombs, sur la structure de la révolution scientifique explique bien comment les changements ont lieu.

**Le président:** Une remarque avant de vous poser une ou deux brèves questions.

A propos de la campagne publicitaire... d'ailleurs j'ai l'impression que vous comptez appliquer précisément certaines des mesures que nous allons recommander. Pourriez-vous attendre jusqu'au mois d'août? Nous allons recommander ces mesures vers la fin juin et vous pourrez les appliquer le 13 juillet.

Envisagez-vous, comme je l'espère de faire des annonces à la radio? En effet bon nombre de gens démunis ne lisent ni les journaux ni les belles revues. Beaucoup de jeunes, de femmes au foyer envisagent de s'inscrire à un programme de formation, ils écoutent la radio ou regardent la télévision mais bon nombre d'entre eux n'ouvrent jamais un journal, sauf peut-être pour consulter certaines pages.

**M. Axworthy:** Je suis bien d'accord. L'un des programmes les plus réussis...

**Le président:** Je dois dire que c'est Jim qui, hier, me l'a fait remarquer mais je suis d'accord.



[Text]

**Mr. Axworthy:** When we did the advertising program on—I guess it was the specializing on native issues... It was the Native Training Program. I thought you might be interested, the advertising included getting one of the Indian country singers to do a series of jingles and then he spoke on the radio. It was put on all the country and western stations and it had a very, very strong response. It obviously proves your point that that is a medium that has a language and a style that really cuts into a group that does not read *Maclean's* magazine.

**The Chairman:** I just want to ask a few questions in my turn, about apprenticeship because there are a lot of representatives of provincial jurisdiction. You have programs, the federal government has programs that encourage and discourage apprenticeship programs, and right now we are trying to encourage apprenticeship.

A lot of experts have told us two things: One, you can carry on apprenticeship programs in a much shorter period than we do now by training to standard rather than training to time-frames, and that we could produce the trained people we need—instead of waiting four years, we could get them, in many cases, in two years.

The other thing is that we have got to do something about apprentices being the first to be laid off in downturns. That if you have started an apprenticeship program you should finish it. We are struggling with both those things. We feel that perhaps we could do it in a shorter period and that they should be protected. Are you people looking at those things as well?

**Mr. Axworthy:** We are really limited Mr. Chairman, because the setting of those are really provincial, with provincial jurisdiction, except for the apprenticeship standards.

**The Chairman:** Even for national industries like the Railways, the banks, and all those kinds of things?

**Mr. Axworthy:** It could be altered in those respects but there is a real debate and particularly with people in the unions. There are those who will say that apprenticeship training is a generalist approach in a large field, that if you go to a shorter training period you tend to specialize a skill and that you become a "machinist" for a certain purpose as opposed to a generally good machinist.

**The Chairman:** They do not do that in Holland or in Germany.

**Mr. Axworthy:** I know they do not, but our unions here will say it.

I have been impressed by some other experiments in Ontario on module training in the apprenticeship area—they have shortened it down almost by 25 to 30 per cent. But that is something that we have looked at very strongly.

On the second part of the question, one of the reasons for the enriched CTST program is to address that very...

**The Chairman:** I would like to get the name of the program.

**Mr. Axworthy:** The British Skills Training Program...

[Translation]

**M. Axworthy:** Nous avons lancé un programme publicitaire de spécialisation sur les questions concernant les autochtones... en fait, il s'agissait du programme de formation des autochtones. Cela vous intéressera peut-être: l'un des chanteurs Indiens de musique country avait présenté quelques couplets publicitaires puis avait pris la parole à la radio. L'annonce a été diffusée sur toutes les stations de musique country de l'Ouest et a été extrêmement bien accueillie. Ce qui prouve, de toute évidence que voilà un moyen dont la langue et le style touchent directement un groupe qui ne lit pas le *Maclean*.

**Le président:** J'aimerais, à mon tour, poser quelques questions à propos de l'apprentissage car il y a beaucoup de représentants des provinces. Les autorités fédérales ont mis sur pied des programmes encourageant et décourageant à la fois l'apprentissage et actuellement nous essayons de les encourager.

Bon nombre de spécialistes nous ont signalé qu'il était possible de raccourcir les programmes d'apprentissage en les axant sur des normes plutôt que sur des échéanciers et que dans beaucoup de cas nous pourrions former suffisamment de gens en 2 ans au lieu de 4.

D'autre part, il faut éviter que les apprentis soient les premiers à être licenciés en période de crise. Tous les programmes d'apprentissage doivent être menés à bien. Actuellement, nous nous battons sur deux fronts: en effet nous essayons de les raccourcir et aussi de protéger ceux qui y participent. Vous êtes-vous penché sur ces problèmes?

**M. Axworthy:** Monsieur le président nous sommes vraiment limités car l'organisation de ces programmes relève des provinces, sauf les normes en matière d'apprentissage.

**Le président:** Cela s'applique-t-il aussi aux secteurs nationalisés comme les chemins de fer, les banques, etc.?

**M. Axworthy:** On pourrait les changer et d'ailleurs on en parle, surtout avec les représentants syndicaux. Certains prétendent que la formation d'apprentis a un caractère général et que si l'on raccourcit la période de formation on va tendre à la spécialisation et qu'on va former un opérateur de machine à certains travaux plutôt que d'en faire un bon machiniste en général.

**Le président:** Ce n'est pas ce que les Irlandais ou les Allemands font.

**M. Axworthy:** Je le sais bien mais c'est ce que prétendent nos syndicats.

J'ai été impressionné par certaines expériences faites en Ontario dans le cadre de programmes de formation d'apprentis par module qu'ils ont raccourci quasiment de 25 à 30 p. 100. C'est un problème que nous avons étudié de très près.

Pour ce qui est de la deuxième partie de votre question, précisément le programme amélioré CSTP vise à...

**Le président:** J'aimerais que vous donniez le nom au complet du programme.

**M. Axworthy:** Il s'agit du programme de Formation en métiers spécialisés en pénurie...

[Texte]

**The Chairman:** Okay.

**Mr. Axworthy:** ... is to provide for the ability of an apprentice in an industry where there is a downturn to get more upgrading and then go back on the job, so there is not that break in the pattern.

I am hoping members of this committee will be very supportive of the legislation that is now on the order paper that will incorporate that concept.

**The Chairman:** My last question is with respect to the program you had but that you have done away with. I do not say you have done away with it, but the department has,—it is called TIP.

We have many examples of training schools vocational schools, that are training people on machinery that is no longer used in industry. Some terrible examples in Newfoundland where they train people on electronic equipment with tubes—Brian Tobin cited it—and other people on the committee, and nobody is using tubes in the electronic industry any more. There are other cases where the welding equipment is so out of date that the trainee, when he finishes and goes into industry, has to be retrained completely. The community college said that they really thought the TIP program was a good program in helping them upgrade and letting the provinces get machinery that was worthwhile using for training. We certainly are interested in recommending and supporting programs that will give the training facilities worthwhile training equipment. I just want to know what your reaction is.

• 1050

**Mr. Axworthy:** The TIP program itself was not for purchase of equipment. It was more to develop methods and techniques; it was more an assistance for instructional innovation in the training area. There were occasions when in the development of a new training program the problem might have been the machinery that goes along with it. But TIP really was designed for pedagogy, I guess, the training program and it was curtailed. I would certainly be interested in looking at some adaptation of it. That is one reason I think why we have talked, at the last meeting, of the need to get a better relationship between the industries and the institutions. The institutions oftentimes have the up-to-date machinery but they do not have the instructors and they tend to work sometimes in real isolation from one another. We are looking for ways to orient the training programs so that we can combine the two. That is why the polytechnic idea is a fairly good one from my point of view. It does give a greater incentive for them to work with industry, and have on-the-job training. Co-op education is another example; they can move in and out of the institutions back to the on-the-job sites where more modern equipment is available and then come back in the school setting for the instruction material.

**The Chairman:** We have time for about one question each of John and one from Jim.

**Mr. Hawkes:** Do you mind if I go first with a very quick request and then take off? I just wonder whether the depart-

[Traduction]

**Le président:** Très bien.

**M. Axworthy:** ... qui a pour objet de permettre à un apprenti travaillant dans un secteur en perte de vitesse de se spécialiser et de reprendre son emploi sans qu'il n'y ait de coupure.

J'espère que les membres du Comité appuieront fermement le projet de loi actuellement au feuillet de manière que l'on puisse adopter une telle méthode.

**Le président:** Ma dernière question concerne le programme que vous aviez établi mais dont vous vous êtes débarrassé. Ce n'est pas vous en fait, mais le ministère qui s'est débarrassé du PES.

Il y a bien des établissements de formation professionnelle qui utilisent des machines qui ne sont plus en usage dans l'industrie. On en a certains exemples peu réjouissants à Terre-Neuve où les gens sont formés à utiliser du matériel électronique avec des tubes—d'ailleurs Brian Tobin a cité le cas ainsi que d'autres membres du Comité—alors que plus personne n'en utilise dans l'industrie électronique. Dans d'autres cas, le matériel de soudure est tellement dépassé que l'apprenti doit être intégralement recyclé à la fin de son cours quand il commence à travailler. Les dirigeants du collège communautaire nous ont dit qu'ils étaient convaincus de l'utilité des cours de perfectionnement du programme PES qui devrait aider les provinces à obtenir de l'équipement utile pour la formation. Nous serions tout à fait prêts à recommander et à appuyer des programmes qui permettraient aux établissements de formation de se procurer du matériel utile. J'aimerais connaître votre avis là-dessus.

**M. Axworthy:** Le programme PES n'était pas axe, à proprement parler, sur l'achat de matériel mais plutôt sur le perfectionnement de méthodes et des techniques et l'aide à l'innovation dans le domaine de l'enseignement des cours de formation. Il se peut que les nouveaux programmes de formation élaborés aient été dispensés avec du matériel mal approprié. Mais le PES devait servir au pédagogue et on l'a éliminé. Je serais certainement disposé à l'adapter. Voilà pourquoi nous avons discuté, lors de la dernière réunion, d'un rapprochement entre le secteur industriel et les établissements de formation. En effet, souvent ces derniers disposent de matériel moderne mais n'ont pas d'instructeurs et ne collaborent pas suffisamment l'un avec l'autre. Nous avons essayé de donner une nouvelle orientation au programme de formation de manière à éviter ce problème. Les écoles polytechniques sont, à mon avis, une bonne solution. Cela les incite à collaborer avec l'industrie et à instaurer des programmes de formation en cours d'emploi. L'enseignement de type coopératif en est un autre exemple: les apprentis peuvent suivre des cours puis retourner au travail, utiliser le matériel moderne qui s'y trouve et ensuite reprendre des cours théoriques.

**Le président:** Il nous reste du temps pour accorder une question à John et à Jim.

**M. Hawkes:** Si vous me le permettez, je vais commencer par vous présenter, brièvement, une requête et, ensuite, je passerai



## [Text]

ment could provide us early next week with their best guess on skill shortages by occupation, out of all the data sources you had, just to make sure that we are not overlooking something.

**Mr. Axworthy:** We will try to put something together for you. We may not give a total picture . . .

**Mr. Hawkes:** Just whatever you . . .

**Mr. Axworthy:** We will see what we can put together for you for the beginning of the week.

**Mr. Hawkes:** Thank you. I have to leave.

**The Chairman:** John.

**Mr. McDermid:** A comment on proposed Adult Occupational Training Act, II. I hope you are not in any hurry to get that through. My concern is that you have so many reports coming in, and coming in all at about the same time that you might be a little premature in—I know it has received first reading—I am just hoping that it will sit on the Order Paper so that you have time to analyse the reports. I would hate to think that that thing got rammed through. There were some very positive recommendations that came from the Committee.

**Mr. Axworthy:** Mr. Chairman, I do not think that proposed act was designed to be the ultimate answer. It is really designed to deal with some immediate problems where certain parts of programs are being held for lack of small changes in legislation. In particular things like extending the training period beyond 52 weeks. For example, the concern that you raised about how do we get more training money into people's hands in a 52-week period, we cannot do that right now, so for a lot of the problems that we see here, we just need to have that happen. Similarly, to be able to provide that grant under the critical skills training program, to allow, in a period of economic downturn for an apprentice to move back into the institution, again, we cannot under the present AOT Act. With the changes incorporated in that act, we could do it right away. Those proposed acts are designed to deal with very immediate problems and I certainly hope that once all the reports come in and we get a chance to review it and get the discussion going, we will be coming with a much broader base revision of the act. That is the purpose of our action.

• 1055

**The Chairman:** It is already June 5. If the House adjourns for the summer, which many of us hope, do you see that bill going through . . .

**Mr. Axworthy:** I think it depends upon the House and what they can arrange. It would be nice to get it through for the summer. There are a lot of commitments being made now for this year's training programs, in getting people enrolled for next fall and those things, and that is why it would be very useful.

I know that there is kind of a wish to try to have a nice, clean, brand-new package, and we could leave it for almost a

## [Translation]

à ma question. J'aimerais savoir si le ministère pourrait nous fournir au début de la semaine prochaine, ses estimations sur la pénurie d'emplois spécialisés par profession, en se basant sur toutes les données dont il dispose, de manière à ce que nous soyons absolument sûrs de ne rien négliger.

**M. Axworthy:** Nous essayerons de vous fournir des renseignements. Peut-être que ce ne sera pas une idée d'ensemble . . .

**M. Hawkes:** Tout ce que vous pourrez . . .

**M. Axworthy:** Nous verrons ce que nous pourrions réunir pour vous d'ici le début de la semaine.

**M. Hawkes:** Je vous remercie, je dois, à présent, vous quitter.

**Le président:** John.

**M. McDermid:** J'ai une remarque à propos de la deuxième loi sur la formation professionnelle des adultes. J'espère que vous n'êtes pas pressé de la faire adopter. Ce qui m'inquiète c'est que vous recevez un si grand nombre de rapports en même temps que vous pourriez peut-être être amené à prendre une décision quelque peu hâtive. Je sais que le projet de loi a fait l'objet d'une première lecture et j'espère qu'il restera au *Feuilleton* pour que vous puissiez analyser tous les rapports. Je ne voudrais pas que cela se fasse à la hâte. En effet, le Comité a présenté quelques recommandations extrêmement positives.

**M. Axworthy:** Monsieur le président, à mon avis, le projet de loi ne va pas être la panacée. Il vise à régler certains problèmes urgents et à amener quelques modifications mineures qui retardent l'application de certaines parties des programmes. Je songe au prolongement de la période de formation au-delà de 52 semaines. Vous nous avez demandé comment augmenter les fonds destinés à la formation en 52 semaines. Nous ne sommes pas en mesure de le faire actuellement et ce projet de loi devrait par conséquent nous permettre de régler un grand nombre de difficultés. Nous voudrions aussi accorder des subventions dans le cadre du programme de formation destiné à combattre la pénurie de métiers spécialisés et ainsi permettre à un apprenti, en période de crise économique, de suivre des cours. La Loi actuelle sur la formation professionnelle des adultes ne nous le permet pas mais cela pourra se faire dès que l'on y aura apporté des modifications. Ces projets de loi visent à régler les problèmes qui se posent dans l'immédiat. J'espère que dès que nous aurons reçu les rapports, que nous les aurons examinés et que nous en aurons discuté, nous serons mieux en mesure d'apporter les modifications nécessaires. Voilà notre objectif.

**Le président:** Nous sommes déjà le 5 juin. Si la Chambre ajourne pour l'été, ce que bon nombre d'entre nous espèrent, pensez-vous que le projet de loi va être adopté . . .

**M. Axworthy:** Je crois que cela dépend de la Chambre et des dispositions qu'elle prendra. Ce serait bien de pouvoir le faire adopter avant l'ajournement de l'été. Bon nombre d'engagements ont été pris pour les programmes de formation de cette année afin d'inscrire les participants pour l'automne prochain. Voilà pourquoi ce serait très utile.

Je sais que certains voudraient disposer d'un programme tout neuf que nous pourrions mettre à l'essai toute une année.

[Texte]

full year of response. But we are dealing with a time limit and if we do not do something now, well, 1984-85 will come pretty quickly. If we could have the stuff in place that would incrementally improve the situation for the fall training period, then it would be an improvement, if not the total answer.

**The Chairman:** That does not prevent a much wider act coming out?

**Mr. Axworthy:** By no means.

**Mr. McDermid:** A couple of quick comments.

First of all, on the advertising that you discussed earlier about encouraging people to take a look at training programs, just a word of caution: make sure you have places to put the people; because I have parents calling me and saying: "My son wants an apprenticeship. Where can he go? He cannot find one." That is a problem; so what comes first? It is kind of a Catch-22 situation.

**Mr. Axworthy:** Part of the program is designed so as to get employers interested in providing places.

**Mr. McDermid:** The other thing is that I hope you and your ministry are really open to change, that you are really approaching this thing with an open mind. If we come up—I should not say "if we come up" but "when we come up"—with some innovative ideas, I hope that you will really have an open mind to them and not be thinking of just more of the same, of throwing more money at programs we already have established.

My last one is on the Armed Forces. Have you seriously looked at using the Armed Forces as a method to train the chronically unemployed, especially young people who may be finding it very difficult to find jobs because first, they lack the training, and secondly, they lack the experience?

**The Chairman:** Did we not raise that on the day when we had National Defence here?

**Mr. McDermid:** No, but I want to ask the minister. I have heard what National Defence has to say; now I want to ask the minister.

**Mr. Axworthy:** On the last question first, we have not specifically done that except as part of the summer youth employment program. The National Defence department takes a large chunk of that money to hire students for summer training programs and have used that as a way of doing the recruiting of a lot of young people into the Armed Forces.

**Mr. McDermid:** That is more the reserve kind of thing, though, is it not?

**Mr. Axworthy:** Well, it is the reserve thing, but I looked at a lot of their training projects last summer and found them very useful. So DND has already a good chunk of our training money for that purpose.

On the question of open-mindedness, yes: there is no doubt about that. That is one of the reasons why I initiated a process in our own department of a total review of the labour market

[Traduction]

Mais nous sommes pressés par le temps, et si nous ne prenons pas des mesures dès maintenant, nous serons vite arrivés en 1984 ou 1985. Si nous pouvions mettre en place le programme, cela serait d'autant mieux pour la période de formation de l'automne et ce serait toujours une amélioration, sinon la solution à tout le problème.

**Le président:** Cela n'empêche pas la promulgation d'une loi de plus grande portée?

**M. Axworthy:** Certainement pas.

**M. McDermid:** J'ai quelques remarques à présenter brièvement.

Tout d'abord, on a parlé de la campagne publicitaire et d'inciter les gens à participer à des programmes de formation. Une mise en garde s'impose ici: il faut d'abord veiller à pouvoir placer tout le monde. En effet, certains parents me téléphonent pour me dire que leur fils veut devenir apprenti. Ils me demandent où ils peuvent l'inscrire, aucune place n'étant libre. Voilà la difficulté, il faut savoir par où commencer? Nous sommes coincés de tous les côtés.

**M. Axworthy:** Le programme vise en partie à inciter les employeurs intéressés à accueillir des gens.

**M. McDermid:** J'espère que vous et votre Ministère accueillerez les changements d'un bon œil et que vous vous montrerez ouverts. Si nous trouvons de bonnes idées, ce n'est pas le conditionnel que je devrais employer, mais dire plutôt «quand nous trouverons», j'espère que vous leur réserverez un accueil favorable et que vous ne vous contenterez pas simplement d'accorder des subventions supplémentaires aux programmes déjà mis sur pied.

Ma dernière question concerne les forces armées. Avez-vous envisagé sérieusement de recourir à l'armée pour former les chômeurs chroniques, surtout les jeunes qui ont beaucoup de mal à trouver des emplois, d'abord par manque de formation et ensuite d'expérience?

**Le président:** N'avons-nous pas soulevé cette question lors du témoignage des représentants de la Défense nationale?

**M. McDermid:** Non. Mais je tenais à poser la question au Ministre. J'ai entendu la réponse du ministère de la Défense, mais je tiens à avoir celle du Ministre.

**M. Axworthy:** Pour ce qui est de votre dernière question, nous ne l'avons pas fait sauf dans le cadre du programme d'emplois d'été pour la jeunesse. Le ministère de la Défense nationale consacre beaucoup d'argent à embaucher des étudiants pour les faire participer à ces programmes de formation l'été et en profite d'ailleurs pour recruter beaucoup de jeunes.

**M. McDermid:** C'est surtout pour l'armée de réserve, n'est-ce pas?

**M. Axworthy:** Oui, mais j'ai étudié bon nombre des programmes de formation qu'ils avaient entrepris l'été et j'ai constaté qu'ils étaient très utiles. Nous avons donc consacré une grosse partie de nos subventions de formation à la Défense nationale.

Quant à bien accueillir les suggestions, cela ne fait aucun doute. Voilà pourquoi j'ai chargé notre Ministère de procéder à l'examen global des données relatives au marché de l'emploi



[Text]

and the unemployment insurance program so that we would have some good new data to work with. I hope, though, that the argument goes equally well with colleagues of ours in Parliament and that they will be equally open-minded about changes, too, because I think it really is going to take a combination.

It strikes me that there are some very key constituencies, the trade unions, the business sector and the educators, in particular, that have done things the same way for a long time, and they have to be prepared to change as much as we do.

**Mr. McDermid:** No question.

**The Chairman:** Mr. Lonsdale.

**Mr. Lonsdale:** Just one question. The agreements that you have signed with the different sectors, the mining industry, the aerospace industry and those groups: is there a condition in those contracts that those skills that are being taught be transferable? That, first, they can move within the industry from one job site to the other; and that secondly, they can move to another similar skill or profession in another sector?

**Mr. Axworthy:** The arrangement were for agreements that simply set in motion a commitment on their part and our part to supply resources for new training programs for affirmative action commitments and others, so that we would be working within that industrial association to provide for an approach to things; and because of the fact that they were dealing with an industry-wide association, there was obviously a strong willingness to make sure that the industry was served, not just individual companies.

**Mr. Lonsdale:** Then I take it the answer is yes: it did not sound quite like it to me; because that was one of the criticisms of the grant-levy system, that it did not encourage transferable skills but very specific training skills from each of the companies...

**Mr. Axworthy:** That is true.

**Mr. Lonsdale:** ... and that if they were going to spend this money on training, they wanted to be sure that they were going to make the most use of it. They did not want the guy to have the freedom to move. I am just wondering if we are not going to fall into the same trap.

**Mr. Axworthy:** I do not think so, Mr. Chairman, but I will take Mr. Lonsdale's concern under advisement, and maybe I can look at those agreements. Because we will have the ability, now, under those agreements, to have a pretty on-going dialogue with the industrial groups. In fact, that is one of the things that we can bring up in those agendas.

• 1100

**Mr. Lonsdale:** Yes, dialogue is most important.

Let me throw in one other thing, just for consideration in the future. I have a lot of qualms about it and I guess a lot of people have.

With regard to the statistical data that you use to determine unemployment across the country, what the rate of unemployment is and those kinds of things, and the method by which

[Translation]

et du programme d'assurance-chômage, simplement pour obtenir de nouvelles données mises à jour. J'espère que notre initiative sera aussi bien accueillie par nos collègues députés et qu'ils accueilleront les changements d'un œil favorable car, à mon avis, il faudra se montrer tolérant de part et d'autre.

Ce qui me frappe c'est que certains secteurs—clés, les syndicats, le monde des affaires et les enseignants n'ont pas beaucoup changé depuis longtemps et ils doivent être prêts, autant que nous, à innover.

**M. McDermid:** C'est sûr.

**Le président:** Monsieur Lonsdale.

**M. Lonsdale:** Une question: Vous avez conclu des ententes avec différents secteurs, minier, aérospatial, etc. A-t-on assujéti ces contrats à la condition que les ouvriers suivant un cours spécialisé puissent être transférés dans d'autres secteurs? Tout d'abord, dans l'industrie, ils doivent pouvoir passer d'un emploi à l'autre et, ensuite, exercer un emploi similaire dans un autre secteur?

**M. Axworthy:** Les ententes conclues de part et d'autre visent essentiellement à fournir les ressources nécessaires aux nouveaux programmes de formation qui nous permettent de prendre des mesures positives. Étant donné qu'il s'agit d'une association couvrant tout le secteur industriel, il faut bien veiller à ne pas en faire profiter seulement certaines firmes.

**M. Lonsdale:** J'en déduis donc que votre réponse est affirmative. Ce n'est pas l'impression que j'en ai retiré, car ce que l'on a reproché entre autres au système de subvention-impôt, c'est qu'il n'encourageait pas la mobilité mais plutôt l'acquisition d'une formation spécialisée pour chacune des firmes en question...

**M. Axworthy:** C'est vrai.

**M. Lonsdale:** ... et elles tenaient à être bien sûres de pouvoir profiter au maximum des dépenses consacrées à la formation et se refusaient à assurer une certaine mobilité aux travailleurs. Je me demande si nous n'allons pas, encore une fois, tomber dans le même piège.

**M. Axworthy:** Je ne le pense pas, monsieur le président, mais je prends bonne note de ce que vient de dire M. Lonsdale et je vais étudier les ententes en question. En effet, nous discuterons régulièrement avec les représentants de l'industrie. Nous pourrions leur soumettre la question lors des rencontres.

**M. Lonsdale:** Oui, le dialogue est très important.

Une autre observation qui mérite réflexion; j'ai beaucoup de réserve à ce sujet et j'imagine que je ne suis pas le seul.

A propos des données statistiques dont vous vous servez pour déterminer la carte du chômage dans tout le pays, le taux de chômage, etc; vous vous servez du recensement, des données de

**[Texte]**

you determine that, through a census survey, through Stats Canada, and those kinds of things, are you looking at a better way of trying to get a closer picture, a truer picture, of the unemployment situation across the country?

**Mr. Axworthy:** Mr. Chairman, I certainly agree with Mr. Lonsdale that it would be nice to have much better statistical information; but it is also very expensive to gather and there is a methodology problem: our social scientists have not quite got a full handle on all these problems yet. But Stats Canada is developing new methodology all the time to test these things out.

**The Chairman:** Well, the bells are ringing and I have to make a Standing Order 43.

I want to thank the minister and his officials, and I want permission from the committee to table a short statement with the minutes of May 28, the statement that Dr. Zsigmond was going to give us but which we did not give him a chance to. Can we put that in the record of the meeting that we had with Stats Canada? It was a very short thing explaining his report.

**Some hon. Members:** Agreed.

**Mr. Axworthy:** Thank you, Mr. Chairman.

**The Chairman:** Thank you.

The meeting is adjourned.

**[Traduction]**

Statistique Canada, etc. Est-ce que vous cherchez encore une méthode pour vous faire une idée plus nette de la carte du chômage?

**M. Axworthy:** Monsieur le président, je suis tout à fait d'accord avec M. Lonsdale, ce serait magnifique d'avoir de meilleures informations statistiques, mais d'une part c'est très coûteux et d'autre part, il y a un problème de méthodologie, un problème que nos spécialistes des sciences sociales n'ont pas encore réussi à régler complètement. Quoi qu'il en soit, Statistique Canada ne cesse de mettre à l'essai de nouvelles méthodes.

**Le président:** Je suis désolé, mais la cloche sonne et je dois invoquer le Règlement 43.

Je remercie le ministre et ses collègues et j'en profite pour demander au comité la permission de déposer une courte déclaration que le docteur Zsigmond devait nous faire. Comme nous ne lui en avons pas donné le temps, je vous demande la permission d'annexer cette déclaration au procès-verbal de cette réunion avec Statistique Canada, celle du 28 mai. C'est un document très court qui explique son rapport.

**Des voix:** D'accord.

**M. Axworthy:** Merci, monsieur le président.

**Le président:** Merci.

La séance est levée.

















*If undelivered, return COVER ONLY to:*  
Canadian Government Printing Office,  
Supply and Services Canada,  
45 Sacré-Coeur Boulevard,  
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

*En cas de non-livraison,*  
*retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à*  
Imprimerie du gouvernement canadien  
Approvisionnement et Services Canada,  
45, boulevard Sacré-Coeur,  
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

# HOUSE OF COMMONS

Issue No. 42

Monday, June 8, 1981  
 Tuesday, June 9, 1981  
 Wednesday, June 10, 1981  
 Thursday, June 11, 1981  
 Friday, June 12, 1981  
 Monday, June 15, 1981  
 Tuesday, June 16, 1981  
 Wednesday, June 17, 1981  
 Thursday, June 18, 1981  
 Friday, June 19, 1981  
 Monday, June 22, 1981  
 Tuesday, June 23, 1981  
 Thursday, June 25, 1981  
 Friday, June 26, 1981  
 Monday, June 29, 1981  
 Tuesday, June 30, 1981  
 Thursday, July 30, 1981

Chairman: The Honourable Warren Allmand

# CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 42

Le lundi 8 juin 1981  
 Le mardi 9 juin 1981  
 Le mercredi 10 juin 1981  
 Le jeudi 11 juin 1981  
 Le vendredi 12 juin 1981  
 Le lundi 15 juin 1981  
 Le mardi 16 juin 1981  
 Le mercredi 17 juin 1981  
 Le jeudi 18 juin 1981  
 Le vendredi 19 juin 1981  
 Le lundi 22 juin 1981  
 Le mardi 23 juin 1981  
 Le jeudi 25 juin 1981  
 Le vendredi 26 juin 1981  
 Le lundi 29 juin 1981  
 Le mardi 30 juin 1981  
 Le jeudi 30 juillet 1981

Président: L'honorable Warren Allmand

*Minutes of Proceedings and Evidence  
 of the Special Committee on*

## Employment Opportunities for the 80's

*Procès-verbaux et témoignages  
 du Comité spécial sur les*

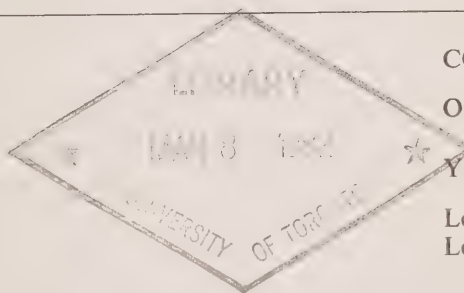
## Perspectives d'emploi pour les années 80

RESPECTING:

Order of Reference

INCLUDING:

The Fourth Report  
 The Fifth Report



CONCERNANT:

Ordre de renvoi

Y COMPRIS:

Le quatrième rapport  
 Le cinquième rapport

First Session of the  
 Thirty-second Parliament, 1980-81-82

Première session de la  
 trente-deuxième législature, 1980-1981-1982



STANDING COMMITTEE ON EMPLOYMENT  
OPPORTUNITIES FOR THE 80's

*Chairman:* The Honourable Warren Allmand

*Vice-Chairmen:*

Mr. Gilles Marceau,

Mr. Jim Hawkes

Lonsdale

McDermid

COMITÉ SPÉCIAL SUR LES PERSPECTIVES  
D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

*Président:* L'honorable Warren Allmand

*Vice-présidents:*

M. Gilles Marceau,

M. Jim Hawkes

Messrs. — Messieurs

Orlikow

Tobin—(7)

(Quorum 4)

*Le greffier du Comité*

Charles Bellemare

*Clerk of the Committee*

## ORDER OF REFERENCE

Friday, June 12, 1981

*ORDERED*,—That the deadline for submitting the final report of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s, be extended to the first sitting day of the House after July 31, 1981.

*ATTEST:*

## ORDRE DE RENVOI

Le vendredi 12 juin 1981

*IL EST ORDONNÉ*,—Que le délai de présentation du rapport final du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80, soit reporté au premier jour de séance de la Chambre après le 31 juillet 1981.

*ATTESTÉ:**Le Greffier de la Chambre des communes*

C.B. KOESTER

*The Clerk of the House of Commons*



## REPORTS TO THE HOUSE

Friday, June 12, 1981

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s has the honour to present its

## FOURTH REPORT

In relation to its Order of Reference dated Friday, May 23, 1980, your Committee recommends that the deadline for submitting its final report be extended to the first sitting day of the House after July 31, 1981.

A copy of the relevant Minutes of Proceedings and Evidence (*Issue No. 42*) is tabled.

Respectfully submitted

## RAPPORTS À LA CHAMBRE

Le vendredi 12 juin 1981

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 a l'honneur de présenter son

## QUATRIÈME RAPPORT

Relativement à son Ordre de renvoi du vendredi 23 mai 1980, votre Comité recommande que le délai de présentation de son rapport final soit reporté au premier jour de séance de la Chambre après le 31 juillet 1981.

Un exemplaire des procès-verbaux et témoignages s'y rapportant (*fascicule no 42*) est déposé.

Respectueusement soumis,

*Le président*

WARREN ALLMAND

*Chairman*

## REPORT TO THE HOUSE

Wednesday, October 14, 1981

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s has the honour to present its

## FIFTH REPORT

In accordance with its Order of Reference of Friday, May 23, 1980, your Committee has considered matters relating to critical skills and employment opportunities for the '80s, and presents the following report.

## Task Force on Employment Opportunities for the '80s

## INTRODUCTION &amp; SUMMARY

This Task Force was established by Parliament on May 23, 1980 to study the serious shortages of certain critical skilled trades in Canada and the mismatches in the labour market where these shortages and high unemployment exist side by side. Employers cannot find the skilled workers they need—and many workers cannot find the employment they need—often in the same region. The Task Force was to enquire into the causes for these shortages/imbbalances and recommend corrective action. This required a critical analysis of existing employment and training policies.

This was not the first study of these or similar problems, nor the only one in 1980-81. The Minister of Employment and Immigration established the Task Force on Labour Market Development which reported in July 1981. Ours was one of the few, however, made up of elected Members of Parliament, from three political parties and all regions of the country, which examined the subject through open public meetings.

As a consequence, this is a report based on evidence from the grass roots. It is not an academic treatise or an article for a learned review. It does however reflect the deep feelings of Canadians at all levels about matters which closely touch their lives—their work, their careers, their life-roles in this great country.

When the Task Force started its work it was very much aware of the divided federal-provincial jurisdiction in this field. The provinces have jurisdiction in education and social services; the federal government in interprovincial industrial and employment policies, mobility and unemployment insurance. However, if our economy is to prosper, trained workers are essential; and it is impossible to isolate in water-tight federal or provincial compartments the many policies required to meet this challenge. It is important in Canada to respect the different levels of jurisdiction, but without close cooperation and coordination our economy will flounder—and in particular we will fail to supply the skilled workers necessary to meet our industrial requirements.

## RAPPORT À LA CHAMBRE

Le mercredi 14 octobre 1981

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 a l'honneur de présenter son

## CINQUIÈME RAPPORT

Conformément à son Ordre de renvoi du vendredi 23 mai 1980, votre Comité a étudié les questions relatives à la pénurie de spécialistes et aux perspectives d'emploi pour les années 80, et présente le rapport suivant:

## Groupe de travail sur les perspectives d'emploi pour les années 80

## INTRODUCTION ET SOMMAIRE

Le Groupe de travail a été créé par le Parlement le 23 mai 1980 afin d'étudier les graves pénuries qui sévissent dans certains métiers spécialisés au Canada, de même que les déséquilibres du marché du travail, où ces pénuries coïncident avec un chômage élevé. Les employeurs ne peuvent trouver les travailleurs spécialisés dont ils ont besoin, tandis que bon nombre de travailleurs ne peuvent trouver l'emploi dont ils ont besoin, et cela souvent à l'intérieur d'une même région. Le Groupe de travail devait s'enquérir des causes de ces pénuries et de ces déséquilibres, et recommander des mesures destinées à rectifier la situation. Il fallait à cette fin, procéder à une analyse critique des politiques actuelles en matière d'emploi et de formation.

Il ne s'agit pas de la première étude touchant ce problème ou d'autres semblables, non plus que de la seule étude réalisée en 1980-1981. Le ministre de l'Emploi et de l'Immigration a mis sur pied un Groupe de travail sur l'évolution du marché du travail, qui a soumis son rapport en juillet 1981. Notre groupe était cependant un des rares qui aient été constitués des trois partis politiques et de toutes les régions du pays, et qui aient étudié la question dans le cadre d'audiences publiques.

Par conséquent, le présent rapport se fonde sur des témoignages provenant de la base. Il ne s'agit ni d'un traité savant, ni d'un article de revue érudite. Il reflète cependant les sentiments profonds de Canadiens de toutes les couches de la société, sur des sujets qui les touchent de près: leur travail, leur carrière, le rôle qu'ils ont à jouer dans ce grand pays.

Lorsque le Groupe de travail a entrepris ses travaux, il était très conscient du partage des compétences entre le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux dans ce domaine. Les provinces ont compétence en matière d'éducation et de services sociaux; par contre, les questions d'ordre interprovincial touchant l'industrie et l'emploi, de même que les questions de mobilité et d'assurance-chômage, relèvent du gouvernement fédéral. Cependant, pour que notre économie prospère, il nous faut des travailleurs qualifiés; il est impossible d'ériger des cloisons étanches entre les nombreuses politiques fédérales ou provinciales qui s'imposent pour atteindre cet objectif. Il importe de maintenir, au Canada, les divers paliers de compétence mais à défaut d'une étroite collaboration et d'une coordination entre eux, notre économie périlitera et nous n'arriverons pas à disposer de la main-d'oeuvre spécialisée qu'il nous faut pour répondre aux besoins de notre industrie.



Consequently, when citizens' groups appeared before the Task Force they dealt with their real, everyday problems as employers or employees and recommended many changes to us. They were not concerned with the fine lines between federal and provincial jurisdiction. They wanted action for improvement by all concerned—governments, educational authorities, employers, and unions—and we have for the most part reported as it was told to us.

As a result, some of our recommendations are general, directed to those involved in the public and private sectors. Some are directed to governments at all levels, and some just to the Federal Government. As elected Members of Parliament we will have the advantage of following up on these recommendations especially at the federal level. We can do this in question periods, committees, and in special debates.

While our report is the principal product of the Task Force hearings it is not the only result. The public hearings themselves acted as a stimulus for public policy discussion in the many communities we visited, and brought to light points of view and insights not previously examined. Consequently corrective action was being taken on some of these matters well before the publication of this report and some of our recommendations have been "scooped".

Finally, I want to thank all those involved in this exercise, the members, the staff, and the witnesses. The members, although from three political parties, were objective, probing, creative and generally non-partisan. Our administrative and research staff, though small in numbers, were big in assistance and production. The witnesses, both those who appeared and those who submitted briefs, were generous with their time, information and suggestions.

#### PRINCIPAL FINDINGS:

1. There are shortages of skilled workers in Canada especially machinists; tool and dye makers; welders; electronic technicians; computer specialists; nurses; physiotherapists and occupational therapists; business and institutional managers; financial analysts and engineers (see Ch. 2). A high percentage of the skilled work force is over 40 and there are insufficient new entrants.
2. These shortages exist side by side with unacceptable rates of unemployment, but the mix varies in different parts of the country. There are several regions where unemployment is the principal problem—not the shortages. (Ch. 1). Employers, counsellors, educators, government officials and others reported that the work ethic was strong in Canada among all ages and in all regions.

Par conséquent, lorsque des groupes de citoyens ont comparu devant le Groupe de travail, ils ont traité de leurs problèmes réels et quotidiens, en tant qu'employeurs ou salariés, et nous ont proposé de nombreux changements. Ils ne se préoccupaient nullement de distinctions subtiles entre les compétences fédérales et provinciales. Ils cherchaient à obtenir de la part de tous les intéressés—gouvernements, autorités du domaine de l'enseignement, employeurs et syndicats—des mesures visant à rectifier la situation, et nous avons dans la plupart des cas rapporté leurs témoignages tels qu'ils nous ont été exposés.

Il s'ensuit que certaines de nos recommandations sont générales et s'adressent aux intéressés dans les secteurs publics et privé. Certaines s'adressent à tous les échelons de gouvernement, et d'autres uniquement au gouvernement fédéral. En tant que députés, nous aurons l'avantage de pouvoir assurer le suivi de ces recommandations, en particulier à l'échelon fédéral. Nous pouvons le faire au cours de la période de questions, des travaux en comités et des débats spéciaux.

Si les audiences du Groupe de travail ont eu, pour principal résultat, la publication du présent rapport, elles ont en outre stimulé la discussion des politiques générales dans les nombreux centres que nous avons visités, en plus de mettre à jour des points de vue et des perspectives jusque là inexplorés. Par conséquent, des mesures ont été prises pour redresser certaines situations avant même la publication du rapport, et certaines de nos recommandations ont été devancées.

Enfin, je tiens à remercier tous ceux qui ont participé aux travaux: les membres du Groupe, le personnel et les témoins. Tout en appartenant à trois partis politiques distincts, les membres du Groupe ont fait preuve d'objectivité, de perspicacité, de créativité et, en général, d'une absence de partisanerie. Bien que restreint, notre personnel administratif et de recherche n'en a pas moins assuré une aide précieuse et des résultats d'envergure. Les témoins, tant ceux qui ont comparu que ceux qui ont déposé des mémoires, se sont montrés prodiges de leur temps, de leurs renseignements et de leurs suggestions.

#### LES PRINCIPALES CONSTATATIONS

1. Il y a pénurie de travailleurs spécialisés au Canada, notamment de machinistes, d'ouvriers, de soudeurs, d'électroniciens, d'informaticiens, d'infirmières, de physiothérapeutes et ergothérapeutes, de gestionnaires et administrateurs, d'analystes financiers et d'ingénieurs (voir ch. 2). Un fort pourcentage de la main-d'œuvre spécialisée est âgée de plus de 40 ans, et la relève est insuffisante.
2. Ces pénuries coexistent avec un taux de chômage inacceptable, mais les proportions varient selon les régions du pays. Dans plusieurs régions, le principal problème est le chômage, et non pas les pénuries (ch. 1). Des employeurs, des conseillers, des enseignants, des fonctionnaires et d'autres personnes ont témoigné que l'éthique du travail est solidement ancrée chez les Canadiens de tous âges et de toutes les régions.

3. Generally these shortages are due to a lack of training, negative attitudes, social barriers, declining birth rates and lower immigration. Some evidence indicated that less than 20% of Canadian industry did any substantial training on the job (Ch. 5). Many employers did not train because it was easier and less expensive to get skilled personnel through immigration. Others did not train because they felt neighbouring employers would pirate their skilled workers. (Ch. 7).

4. In the longer run, shortages are also due to inadequate employment, training and industrial policies and the lack of coordination among all levels of government and between the private and public sectors. (Ch. 4).

5. Despite the declining birth and immigration rates the labour force will continue to grow in the '80s but at a slower rate than in the '70s (2.1 percent down from 3.2 percent). This growth will be due to increased participation rates for women, Indians and other Natives, and older workers.

6. Unless significant changes take place, the rate of unemployment during the '80s will remain at approximately 7 per cent. Notwithstanding the declining labour force growth rate, it appears that the rate of new employment will also decline. (Ch. 2).

7. Nevertheless, for those who are properly trained there will be many interesting employment opportunities—especially in electronics; computer science, programming and maintenance; engineering; energy development and conservation; management; finance; health services; and biotechnology. (Ch. 2).

8. With an even more rapidly developing technology, it will be essential to have continuing education systems where individuals can train, retrain and upgrade throughout their entire lives (Ch. 8).

9. Since 28.4 percent of Canadians are functionally illiterate and a large number of these are unemployed, a special effort will have to be made to prepare these persons for higher skills training. (Ch. 4).

10. Women, Natives, and the handicapped are under-represented in the skilled trades and professions. (Ch. 11).

11. Apprenticeship rules are too inflexible and their criteria outdated; they are not sufficiently attractive to many Canadians. (Ch. 7).

12. There are shortages of instructors for training in the skilled trades and too much of the training is on obsolete machinery and equipment. (Ch. 7).

13. Many Canadians do not train or retrain because there are inadequate allowances and other support measures to

3. En général, les pénuries sont imputables à un manque de formation, à des attitudes négatives, à des obstacles d'ordre social, à la baisse de la natalité et à une immigration moins forte. Certains indices laissent croire que moins de 20 pour cent des entreprises canadiennes assureraient une formation en cours d'emploi (ch. 5). De nombreux employeurs n'offrent pas de formation parce qu'il leur est plus facile et moins coûteux de trouver du personnel spécialisé grâce à l'immigration. D'autres n'offrent pas de formation, de crainte que les autres employeurs s'emparent de leur personnel qualifié (ch. 7).

4. A long terme, ces pénuries sont également imputables aux lacunes des politiques relatives à l'emploi, à la formation et à l'industrie, de même qu'au manque de coordination entre tous les paliers de gouvernement et entre le secteur public et le secteur privé (ch. 4).

5. Malgré la baisse de la natalité et de l'immigration, la main-d'oeuvre continuera de croître au cours des années 80, mais à un rythme plus lent qu'au cours des années 70, (2,1 pour cent au lieu de 3,2 pour cent). Cette croissance sera attribuable à un taux accru de participation des Indiens et autres autochtones, des femmes et des travailleurs âgés.

6. A moins de changements importants, le taux de chômage au cours des années 80 devrait rester d'environ 7 pour cent. Malgré la baisse du taux de croissance de la main-d'oeuvre, il semble que le taux de création d'emplois baissera lui aussi (ch. 2).

7. De nombreuses possibilités d'emploi intéressantes s'offriront néanmoins à ceux qui auront la formation voulue, en particulier dans l'électronique, l'informatique, la programmation et la mise à jour des programmes, le génie, la mise en valeur et l'économie des ressources énergétiques, la gestion, la finance, les soins de santé et la biotechnologie (ch. 2).

8. Avec l'évolution de plus en plus rapide de la technologie, il sera essentiel d'avoir des systèmes d'éducation permanente permettant aux travailleurs d'acquérir la formation nécessaire, de se recycler et de perfectionner leurs connaissances toute leur vie durant (ch. 8).

9. Comme 28,4 pour cent des Canadiens sont des analphabètes fonctionnels et que bon nombre d'entre eux sont sans travail, il faudra consentir des efforts particuliers pour préparer ces personnes à recevoir une formation plus poussée (ch. 4).

10. Les femmes, les autochtones et les handicapés sont sous-représentés dans les métiers spécialisés et les professions (ch. 11).

11. Les règles relatives à l'apprentissage sont trop rigides et leurs critères en sont périmés; pour nombre de Canadiens, elles ne sont pas suffisamment attirantes (ch. 7).

12. Il y a pénurie d'instructeurs dans la formation professionnelle, et la formation se donne trop souvent sur des machines et du matériel désuets (ch. 7).

13. Bon nombre de Canadiens ne suivent pas de cours de formation ou de recyclage parce que les allocations et les



maintain them and their families during the training period. (Ch. 9).

14. Many unemployed but skilled Canadians will not move from labour surplus to labour shortage areas because of inter-provincial barriers, housing costs, varying standards, non-portability of pension and other benefits, schooling, language, inadequate mobility allowances, and a general lack of information about the new job and the new community. (Ch. 10).

15. There is a growing movement to part-time work, shared work, and flexible retirement. (Ch. 10).

16. While many of the new and larger employment projects (resources, pipelines, communications) are in the North and other remote areas of Canada, little is done to train Indians, Inuit and other local people for these jobs and otherwise equip them to take advantage of these opportunities. (Ch. 11).

17. There is inadequate information in Canada for those who wish to plan training programs or counsel prospective trainees. (Ch. 13).

#### SUMMARY OF MAJOR RECOMMENDATIONS:

N.B.: This is only a summary of the major recommendations. For the full text read the complete recommendation referred to.

1. There should be a *National Council of Employment and Training Ministers* to better coordinate federal and provincial programs and to implement a national employment and training plan. (Rec. No. 159).

2. The Federal Government, with the provinces, should pursue the goal of *full employment*<sup>1</sup> (Rec. 1) and adopt an *industrial strategy* linked to employment and training policies. (Rec. 2).

3. Governments and the private sector should take steps to correct *negative attitudes* to blue-collar trades (Rec. 10); to place a high priority on *on-the-job training* (Rec. 22); to provide more *instructors* (including older workers) for technical training (Rec. 44, 46, 47); to make available up-to-date *machinery* and equipment for training (Rec. 48 to 51, 61); to reallocate *resources* to courses offering the greatest employment opportunities (Rec. 68); and to establish a *continuing education* system where an individual can retrain and upgrade throughout a lifetime (Rec. 65).

4. The Federal Government should continue to fund *direct job creation* programs in areas of high unemployment

autres mesures de soutien sont insuffisantes pour subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille au cours de la période de formation (ch. 9).

14. De nombreux travailleurs canadiens qualifiés mais sans emploi ne se déplacent pas des régions où il y a excédent de main-d'oeuvre à celles où il y a pénurie, par suite d'obstacles au déplacement d'une province à l'autre, du coût du logement, de la diversité des normes, du fait que les pensions et autres avantages ne sont pas transférables, des systèmes scolaires, de la langue, d'allocations de déplacement insuffisantes et d'un manque général d'information sur les nouveaux emplois et les nouveaux milieux (ch. 10).

15. Il y a une tendance croissante au travail à temps partiel, au partage du travail et à la retraite flexible (ch. 10).

16. Alors que bon nombre de projets d'envergure (dans le domaine des ressources, des pipelines, des communications) sont réalisés dans le Nord et dans d'autres régions éloignées du Canada, on fait peu d'efforts pour former les Indiens, les Inuit et autres habitants de la région à ces emplois et pour les préparer à tirer parti de ces possibilités (ch. 11).

17. L'information disponible au Canada est insuffisante pour ceux qui veulent établir des programmes de formation ou conseiller des stagiaires éventuels.

#### SOMMAIRE DES PRINCIPALES RECOMMANDATIONS

N.B.: Les paragraphes qui suivent se bornent à résumer les principales recommandations. Pour en obtenir le texte complet, se reporter à la recommandation mentionnée.

1. Il devrait y avoir un Conseil national des ministres de l'emploi et de la formation qui aurait pour tâche de mieux coordonner les programmes fédéraux et provinciaux et de mettre en oeuvre un programme national d'emploi et de formation (rec. 159).

2. Le gouvernement fédéral, avec le concours des provinces, devrait poursuivre un objectif de plein emploi (rec. 1)<sup>1</sup> et adopter une stratégie industrielle liée aux politiques d'emploi et de formation (rec. 2).

3. Les gouvernements et le secteur privé devraient prendre des mesures pour corriger les attitudes négatives à l'égard des métiers de col bleu (rec. 10), accorder une plus grande priorité à la formation en cours d'emploi (rec. 22), fournir un plus grand nombre d'instructeurs (y compris des travailleurs âgés) en matière de formation technique (rec. 44, 46, 47), fournir de la machinerie et du matériel de conception récente pour la formation (rec. 48 à 51.61), orienter l'affectation des ressources vers les cours offrant les perspectives d'emploi les meilleures (rec. 68), et implanter un système d'éducation permanente qui permette à une personne de se recycler et de se perfectionner toute sa vie durant (rec. 65).

4. Le gouvernement fédéral devrait continuer à subventionner les programmes de création d'emplois directs dans

<sup>1</sup> Dissenting views on these recommendations can be found following the relevant recommendations in the body of the Report.

<sup>1</sup> On trouvera à la suite de cette recommandation, à l'intérieur du rapport, la divergence d'opinion qui s'y rapporte.

ment but always with a training element (Rec. 12); reaffirm its commitment to eradicating *functional illiteracy* (Rec. 14); provide assistance to basic *adult education* and job readiness (Rec. 64); expand the *Critical Skills Training Program* (Rec. 41); continue assistance to *post-secondary education* with priority to skills shortages (Rec. 54, 55); permit those on *unemployment insurance* to pursue further education, training and retraining when this is related to skill shortages (Rec. 66); reintroduce its program to assist *cooperative education* (Rec. 76); and increase considerably the number of places for co-op students in the federal government (Rec. 78).

5. In order to ensure training in industry the Federal Government should adopt a "*payroll tax-credit*" system<sup>1</sup> (Rec.40), as well as a system of *contract compliance*<sup>1</sup> (Rec.42).

6. *Apprenticeship programs* should be modernized and expanded (Rec. 25) to provide for entry at an earlier age (Rec. 26), geared to the meeting of standards, not to a time frame (Rec. 27), open to women (Rec. 28) and changed to assure completion of course (Rec. 29) and provide transferable skills (Rec. 36).

7. The federal *Occupational Training Programs* should be more flexible, allowing more local decision-making (Rec. 70) with respect to qualifying age and education, time in the work place, and length and choice of course (Rec. 71).

8. In order to encourage more retraining, the Federal Government should increase *living allowances* to cover essential living expenses for the trainee and his/her family (Rec. 79); provide *daycare* to parents (Rec. 80) and *travel and shelter* assistance to those who must train in another community (Rec. 81); revise the *Canada Student Loan Program* to cover all training programs (Rec. 82); provide *forgivable loans* to those willing to commit themselves to an employer for 2 or 3 years (Rec. 85); and establish a Registered Education and Training Savings Plan (Rec. 88).

9. To encourage *labour mobility*; governments should permit the deduction from taxable income of expenses related to relocation (Rec. 89); increase mobility grants for the unemployed moving to areas of labour shortages (Rec. 93); expand the Red Seal program to include more trades (Rec. 96); and provide more bilingual education (Rec. 100).

les régions où le chômage est élevé, mais en y intégrant toujours un élément de formation (rec. 12); réitérer sa détermination de faire disparaître l'analphabétisme fonctionnel (rec. 14); offrir de l'aide à la formation de base des adultes et à la préparation à l'emploi (rec. 64); élargir son Programme de formation dans les métiers en pénurie de main-d'oeuvre spécialisée (rec. 41); continuer d'aider l'enseignement post-secondaire en accordant la priorité aux métiers en pénurie de main-d'oeuvre (rec. 54, 55); permettre à ceux qui retirent les prestations d'assurance-chômage de suivre des cours de formation ou de recyclage quand ceux-ci sont reliés à des métiers en pénurie de main-d'oeuvre (rec. 66); remettre en oeuvre son programme d'aide à l'enseignement coopératif (rec. 76) et augmenter de façon marquée le nombre de postes réservés à des étudiants de l'enseignement coopératif au gouvernement fédéral (rec. 78).

5. Afin d'assurer la formation dans l'industrie, le gouvernement fédéral devrait adopter un système de «crédit d'impôt sur la masse salariale»<sup>1</sup> (rec. 40), de même qu'un système de respect des dispositions des contrats gouvernementaux<sup>1</sup> (rec. 42).

6. Les programmes d'apprentissage devraient être modernisés et élargis (rec. 25) afin de permettre l'inscription à un âge plus précoce (rec. 26), axés sur les normes et non pas sur la durée (rec. 27), ouverts aux femmes (rec. 28), modifiés de façon à garantir l'achèvement du programme (rec. 29) et assurer des compétences polyvalentes (rec. 36).

7. Les Programmes de formation professionnelle du gouvernement fédéral devraient être plus souples, laisser une plus grande marge de décision sur le plan local (rec. 70) relativement à l'âge et à la formation requises, à la durée de la présence sur le marché du travail, de même qu'à la durée et au choix du cours (rec. 71).

8. Afin de favoriser le recyclage, le gouvernement fédéral devrait augmenter les allocations de subsistance pour couvrir les frais essentiels de subsistance du stagiaire et de sa famille (rec. 79); fournir des services de garderie pour les enfants (rec. 80) de même qu'une aide au déplacement et à l'hébergement de ceux qui doivent recevoir leur formation dans une autre localité (rec. 81); revoir le Programme de prêts aux étudiants du Canada afin de couvrir tous les programmes de formation (rec. 82); offrir des prêts-subsventions à ceux qui sont disposés à s'engager envers un employeur pour 2 ou 3 ans (rec. 85); et mettre en oeuvre un Régime enregistré d'épargne-enseignement et formation (rec. 88).

9. Afin de favoriser la mobilité de la main-d'oeuvre, les gouvernements devraient autoriser les particuliers à déduire de leur revenu imposable les frais reliés au déménagement (rec. 89); accroître les subventions de déplacement accordées aux chômeurs qui s'installent dans les régions où il y a pénurie de main-d'oeuvre (rec. 93), étendre le programme du Sceau rouge à un plus grand

<sup>1</sup> Dissenting views on these recommendations can be found following the relevant recommendations in the body of the Report.

<sup>1</sup> On trouvera à la suite de cette recommandation, à l'intérieur du rapport, la divergence d'opinion qui s'y rapporte.



10. Employers wishing to *import skilled workers* must commit themselves to a long-term training plan for Canadians (Rec. 102).

11. In order to make use of all labour resources in Canada, the Federal Government should introduce *affirmative action* programs and *contract compliance*<sup>1</sup> to increase the training of women, Natives, minorities and the handicapped (Rec. 105).

12. *Outreach* programs for women, Natives, minorities, and the handicapped should be continued and expanded (Rec. 109).

13. There should be an Indian economic and employment strategy together with an Indian education and training strategy developed by Indians (Rec. 122) and a five-year *Indian Development Fund* (Rec. 123).

14. For northern and remote areas the Federal Government must establish innovative, mobile, regionally based training centres (Rec. 126).

15. In addition to improved labour market *forecasting*, there must be a better means of disseminating the *information* obtained to training planners and career counselors (Rec. 175).

16. There should be a *National Labour Market Institute* to provide analysis and advice on employment and training policies (Rec. 163).

### Recommendations of the Task Force on Employment Opportunities for the '80s.

1. <sup>2</sup> The Federal Government, in cooperation with the provinces, should seek the goal of full employment in Canada and maximize opportunities for all Canadians to obtain satisfactory work which will contribute to our national growth and individual well-being.—

2. The Federal Government, with the provinces and the private sector, should adopt a better-articulated and better-coordinated industrial strategy, which would be linked to employment and training policies; and more effective mechanisms should be established to determine which industries should receive greater or less government support and funding.

3. Governments should provide more assistance to research and development at both industry and university

nombre de métiers (rec. 96) et offrir davantage d'enseignement bilingue (rec. 100).

10. Les employeurs qui veulent importer de la main-d'oeuvre spécialisée doivent s'engager à assurer un programme de formation à long terme pour les Canadiens (rec. 102).

11. Afin de mettre à profit toutes les ressources de main-d'oeuvre du Canada, le gouvernement fédéral devrait remettre en oeuvre ses programmes d'action positive et de respect des dispositions des contrats gouvernementaux<sup>1</sup>. On trouvera à la suite de ces recommandations, à l'intérieur du rapport, les divergences d'opinion qui s'y rapportent.—afin d'accroître la formation des femmes, des autochtones, des groupes minoritaires et des personnes handicapées (rec. 105).

12. Les programmes Extension s'adressant aux femmes, aux autochtones, aux groupes minoritaires et aux handicapés devraient être maintenus et élargis (rec. 109).

13. Il devrait y avoir une stratégie économique et d'emploi des Indiens, assortie d'une stratégie d'enseignement et de formation conçue par les Indiens (rec. 122), de même qu'un fonds de perfectionnement des Indiens, établi sur une durée de cinq ans (rec. 123).

14. Dans le Nord et dans les autres régions éloignées, le gouvernement fédéral devrait établir des centres de formation régionaux mobiles et novateurs (rec. 126).

15. En plus d'améliorer les prévisions relatives au marché du travail, il importe de concevoir de meilleurs moyens de transmettre l'information obtenue à ceux qui planifient la formation de même qu'aux conseillers d'orientation (rec. 175).

16. Il devrait exister un institut national de la main-d'oeuvre qui aurait pour but de fournir des analyses critiques et des conseils en matière de politiques d'emploi et de formation (rec. 163).

### Recommandations du Groupe de travail sur les Perspectives d'emploi pour les années 80

1. <sup>2</sup> Le gouvernement fédéral, avec le concours des provinces, devrait viser un objectif de plein emploi au Canada et maximiser pour tous les Canadiens les possibilités d'obtenir un emploi satisfaisant qui contribue à l'essor du pays et au bien-être de chacun.—

2. Le gouvernement fédéral, avec le concours des provinces et du secteur privé, devrait adopter une stratégie industrielle mieux articulée et coordonnée, qui serait liée aux politiques d'emploi et de formation, ainsi que des mécanismes plus efficaces permettant de déterminer quelles industries devraient recevoir une aide ou un financement accrus ou réduits de la part de l'État.

3. Les gouvernements devraient intensifier leur aide à la recherche et au développement, aussi bien dans l'industrie

<sup>1</sup> Dissenting views on these recommendations can be found following the relevant recommendations in the body of the Report.

<sup>2</sup> A dissenting view can be found following Recommendation 1 in the body of the Report.

<sup>1</sup> On trouvera à la suite de cette recommandation, à l'intérieur du rapport, la divergence d'opinion qui s'y rapporte.

<sup>2</sup> On trouvera une divergence d'opinion à la suite de la recommandation no 1 à l'intérieur du rapport.

levels. If we are to continue developing our technology and meet the shortages of skilled labour and professionals, this basic research and development is necessary and requires funding at all levels.

4. The Federal Government should explore the desirability of encouraging industries to purchase an increasing amount of their equipment and machinery in Canada—and give greater support to involving more Canadian companies in research and development of Canadian-made equipment and machinery that will supply industrial and resource development needs.

5. With respect to major construction projects, there should be more, and improved, communication among federal and provincial governments, the construction industry and unions, to even out the extreme swings in construction activity, and thereby avoid alternating employee shortages and unemployment.

6. As a country endowed with many navigable lakes and rivers and bordered by three oceans, Canada should give more attention to employment in shipping and shipbuilding. In consultation with industry and labour, the Federal Government should develop a long-term plan with respect to this sector, and should consider the advisability of encouraging the development of a Canadian Merchant Marine.

7. Under present Canadian anti-dumping legislation, foreign companies can dump products on the Canadian market below cost and thereby underbid Canadian companies tendering on Canadian contracts. In turn, this leads to layoffs and other dislocation in Canadian industry. Therefore, Canadian anti-dumping legislation should be amended to better protect Canadian industry and employment from the dumping practices of other nations. In this respect, we are recommending measures fully compatible with the GATT agreement.

8. When there is long-term potential for certain industries in Canada due to our physical and human resources, such as resource processing, wood and paper products, food products and others, and there are sufficient markets in which to sell these products, the Federal Government should introduce temporary assistance for these industries in order to expand long-term employment opportunities.

9. Policies for creating employment and regional development in slow-growth areas of Canada should be continued and expanded.

10. Governments and the private sector should take steps to correct the persistent negative attitude towards blue-collar skilled work in many regions of the country. This should be done in schools, colleges and universities

que dans les universités. Pour que nous puissions continuer à développer notre technologie et faire face aux pénuries de main-d'oeuvre dans les métiers et professions spécialisés, cette recherche fondamentale et ce développement s'imposent et exigent un financement à tous les niveaux.

4. Le gouvernement canadien devrait envisager la possibilité d'encourager les industries à acheter une part croissante de leur équipement et de leur machinerie au Canada, et il devrait accorder une aide accrue afin qu'un plus grand nombre d'entreprises canadiennes participent à la recherche et à la mise au point d'équipement et de machines fabriqués au Canada, afin de répondre aux besoins de l'industrie et de la mise en valeur des ressources.

5. Pour ce qui est des grands projets de construction, les communications entre le gouvernement fédéral, les gouvernements provinciaux, l'industrie de la construction et les syndicats devraient être plus fréquentes et plus efficaces, afin d'éliminer les variations extrêmes dans les activités de construction et d'éviter ainsi l'alternance des pénuries de main-d'oeuvre et des périodes de chômage.

6. En tant que pays doté de nombreux lacs et rivières navigables et borné par trois océans, le Canada devrait accorder une attention plus grande aux emplois dans la navigation et dans la construction navale. De concert avec l'industrie et les syndicats, le gouvernement fédéral devrait établir un plan à long terme à l'égard de ce secteur, et étudier la possibilité d'encourager le développement de la marine marchande canadienne.

7. En vertu des lois antidumping en vigueur au Canada, les entreprises étrangères peuvent déverser sur le marché canadien des produits à un prix inférieur au prix de revient, et faire ainsi des soumissions plus avantageuses que celles des entreprises canadiennes pour des contrats adjugés au Canada. Cette pratique mène, à son tour, à des mises à pied et à des perturbations de l'industrie canadienne. Par conséquent, la loi canadienne antidumping devrait être modifiée afin de mieux protéger l'industrie canadienne et l'emploi au Canada contre les pratiques de dumping des autres pays. A cet égard, nous recommandons des mesures qui concordent pleinement avec les dispositions de l'accord GATT.

8. Lorsqu'il existe un potentiel à long terme, au Canada, en raison de nos ressources matérielles et humaines, comme dans la transformation des ressources, les produits du bois et du papier, les produits alimentaires et d'autres secteurs, et lorsqu'il y a une demande suffisante pour ces produits, le gouvernement fédéral devrait accorder une aide temporaire à ces industries afin d'accroître leurs possibilités d'emploi à long terme.

9. Les politiques de création d'emplois et de développement régional dans les régions du pays où la croissance est lente devraient être maintenues et intensifiées.

10. Les gouvernements et le secteur privé devraient prendre des mesures pour corriger l'attitude négative qui persiste à l'égard du travail des cols bleus spécialisés, dans de nombreuses régions du pays. Cela devrait se faire dans



through the curriculum and the counselling services; and as more training possibilities become available, the Federal Government should conduct a special publicity and promotion program pointing out the advantages and value of blue-collar work.

11. Publicity should highlight the wage difference between the skilled and unskilled. This will attract more Canadians to blue-collar training and jobs.

12. The Federal Government should continue to fund direct job-creation programs in areas of high unemployment, but these programs should be longer-lived and simpler. They should contain some training element in order to provide the employee with some long-term employment prospects.

13. Where possible, the government should utilize local individuals, associations and groups to carry out job counselling, placement and job-creation programs, including the successful Outreach programs which have been targeted to special or disadvantaged groups, such as women, the handicapped, and Native people.

14. Recognizing that education is a provincial responsibility and that functional illiteracy is a complex problem with no simple answer, the Federal Government should reaffirm its commitment to erase the functional illiteracy that presently exists for many. The Federal Government can work together with the provinces and interested groups to provide facilities and resources to deal effectively with this problem.

15. The Canadian Employment and Immigration Commission should increase, not reduce, its participation in the Basic Training Skills Development program (BTSD) and/or, in cooperation with other organizations, provide increased funding to help reduce the Canadian illiteracy problem.

16. Canada should adopt a ten-year *National Right-to-Read Program* operated by the federal and provincial governments and private and voluntary organizations which would involve a major increase of funds for such programs as BTSD.

17. Canada should adopt a major government publicity program outlining the need to wipe out illiteracy and promote the organization of volunteer teachers for one-to-one teaching, and radio and television programs aimed at improving the basic skills of illiterates.

18. To win the fight against functional illiteracy, it is recommended that:

(a) the National Council of Education Ministers establish national achievement certificates for reading, writing and arithmetic in both official languages, so as to

les écoles, collèges et universités, grâce aux services de choix de cours et d'orientation et, à mesure que les possibilités de formation se multiplient, le gouvernement fédéral devrait entreprendre un programme spécial de publicité et de promotion pour mettre en lumière les avantages et la valeur du travail des cols bleus.

11. On devrait mettre en relief, dans la publicité, les écarts de rémunération entre les travailleurs spécialisés et les travailleurs non spécialisés. On attirerait ainsi un plus grand nombre de Canadiens vers les programmes de formation et les emplois de cols bleus.

12. Le gouvernement fédéral devrait continuer de busventionner les programmes de création directe d'emplois dans les régions où le chômage est élevé, mais prolonger la durée de ces programmes et les simplifier. Ces programmes devraient comporter un certain élément de formation, afin d'offrir aux salariés certaines perspectives d'emploi à long terme.

13. Dans la mesure du possible, le gouvernement devrait faire appel à des personnes, des organismes et des groupes locaux pour réaliser les programmes de conseils en placement, de placement et de création d'emplois, y compris les programmes Extension qui ont connu le succès et qui s'adressent à certains groupes spéciaux ou défavorisés, comme les femmes, les autochtones et les handicapés.

14. Reconnaissant que l'éducation est du ressort des provinces et que l'analphabétisme fonctionnel est un problème complexe pour lequel il n'existe pas de solution simple, le gouvernement fédéral devrait réitérer son engagement d'éliminer l'analphabétisme fonctionnel qui touche actuellement un grand nombre de Canadiens. Le gouvernement fédéral peut collaborer avec les provinces et les groupes intéressés, et fournir les installations et ressources nécessaires pour lutter efficacement contre ce fléau.

15. La Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada devrait augmenter, et non pas réduire, sa participation au Programme de cours préparatoires à la formation professionnelle (CPFP) ou collaborer avec d'autres organismes pour offrir un financement accru en vue de lutter contre le problème de l'analphabétisme au Canada.

16. Le Canada devrait adopter un Programme national du droit de lire, échelonné sur dix ans et administré par les gouvernements fédéral et provinciaux, de même que par des organismes privés et bénévoles; ce programme comporterait une augmentation considérable des subventions à des programmes comme les CPFP.

17. Le Canada devrait amorcer une vaste campagne d'information gouvernementale afin de faire valoir la nécessité d'éliminer l'analphabétisme, de promouvoir le programme de recrutement de professeurs bénévoles qui enseigneraient à un seul élève à la fois, et la réalisation d'émissions de radio et de télévision destinées à accroître les connaissances élémentaires des analphabètes.

18. Pour lutter avec succès contre l'analphabétisme fonctionnel, il est recommandé:

a) que le Conseil national des ministres de l'Éducation établisse des attestations nationales dans les trois domaines de base (lecture, écriture et arithmétique),

achieve basic literacy standards in Canada. It is also recommended that the development of this certification be a high priority of the Council;

(b) the Federal Government cooperate with the provinces in the development, production and distribution of teaching aids and materials for adult literacy training; and these aids and materials be adaptable for use in such places as homes, factories, community halls and churches;

(c) the Federal Government cooperate with the provinces to provide training programs for community teachers or para-professional teachers who could work with functional illiterates, especially in remote communities and outside the classroom;

(d) individuals do not lose their Unemployment Insurance benefits while they are on basic literacy training.

19. Information on the various programs for functional illiteracy should be prepared and presented so as to attract and be understood by the people for whom they are intended. In particular, the program and educational materials should be understood by Indians and Inuit as well as by immigrant groups in Canada. In this respect, such an information program would best be presented on radio and television rather than through the print media.

20. While there is a danger that too narrow a high school curriculum might not fit the needs and careers of some students and could lead to even more dropping out, there should be a greater concentration on mathematics, reading and writing as part of a good basic education. The educational authorities should take steps to re-introduce better, more concentrated programs in these subjects. People who have left school and lack these skills should be encouraged to take courses to upgrade their knowledge to levels which would permit them to take courses in occupations where there are shortages of skilled people.

21. Since many individuals are not well prepared for training programs, governments should increase the financing of pre-trades training, job readiness training and job orientation training. These courses should be offered by the CEIC training and retraining programs as well as in the schools and in apprenticeship programs.

22. Governments must give on-the-job training a much higher priority, and should provide a greater number of on-the-job training sites in government departments and agencies and in crown corporations. Business and labour should be encouraged to provide more on-the-job training if we are to solve the problem of our increasing skill shortages.

dans les deux langues officielles, afin de créer des normes d'alphabétisation au Canada. Il est aussi recommandé que l'établissement de ce système d'attestation soit considéré comme hautement prioritaire par le Conseil;

b) que le gouvernement fédéral collabore avec les provinces à la conception, à la production et à la distribution de matériel didactique destiné à l'alphabétisation des adultes, et que ce matériel puisse être utilisé au foyer, à l'usine, dans des centres communautaires et dans les paroisses;

c) que le gouvernement fédéral collabore avec les provinces en vue d'offrir des programmes de formation d'enseignants (ou d'enseignants para-professionnels) qui pourraient travailler auprès des analphabètes fonctionnels, en particulier dans les régions éloignées et en dehors des écoles;

d) que les personnes inscrites à des cours d'alphabétisation ne perdent pas leurs droits aux prestations d'assurance-chômage pendant qu'ils suivent ces cours.

19. Que l'information relative aux divers programmes destinés aux analphabètes fonctionnels soit rédigée et présentée de telle sorte qu'elle attire ceux à qui elle est destinée et que ceux-ci la comprennent facilement. En particulier, le programme et le matériel didactique doivent être compris par les Indiens et les Inuit, de même que par les groupes d'immigrants au Canada. A cet égard, cette campagne d'information aurait intérêt à faire usage de la radio et de la télévision, plutôt que de la presse.

20. Bien qu'un programme d'études trop restreint, au niveau secondaire, risque de ne pas répondre aux besoins et aux objectifs de carrière de certains élèves et puisse même en inciter un plus grand nombre à abandonner leurs études, on devrait insister davantage sur les mathématiques, la lecture et la rédaction, dans le cadre d'une solide formation de base. Les autorités du domaine de l'enseignement devraient prendre les mesures nécessaires pour offrir de nouveau des programmes plus concentrés dans ces matières. Ceux qui ont quitté l'école et qui ne possèdent pas ces connaissances devraient être incités à perfectionner leur savoir jusqu'au niveau requis pour leur permettre de suivre des cours dans les métiers où il y a pénurie de spécialistes.

21. Comme bon nombre de personnes sont mal préparées aux programmes de formation, les gouvernements devraient accroître leurs subventions aux cours préparatoires à la formation, aux cours de formation préalable à l'emploi et à l'orientation vers le milieu de travail. Ces cours devraient être offerts dans le cadre des programmes de formation et de recyclage de la CEIC, de même que dans les écoles et dans les programmes d'apprentissage.

22. Les gouvernements doivent accorder une priorité beaucoup plus grande à la formation en cours d'emploi et prévoir un plus grand nombre de centres de formation dans les ministères, organismes gouvernementaux et sociétés de la Couronne. Les employeurs et les syndicats devraient être incités à assurer davantage de formation en



23. In order to achieve more on-the-job training, the Federal Government must encourage more cooperation among business, government, union and education; to this end, it must help establish industrial training advisory boards or the equivalent throughout the country.

24. Where the need exists, governments should encourage and assist in providing industrial training centres, to be run cooperatively by several companies in the same industry (such as are presently found in Hamilton and Windsor, Ontario). Such centres would provide more advanced skills training for those leaving vocational and technical schools so as to better meet the needs of both trainees and industries. Industrial training centres should be open to employees of participating firms and to CEIC referrals as well.

25. Apprenticeship programs should be up-dated and expanded to meet the need for skilled workers in Canada. To this end, there must be more discussion and cooperation among governments, industries, unions, and educational authorities.

26. A greater effort must be made to provide enrollment in apprenticeship programs at an earlier age. In this respect, there should be expanded, better-coordinated efforts linking high schools with apprenticeship programs.

27. In order to meet the shortages of skilled workers, apprenticeship programs should be shortened to two or three years wherever possible, and training should be more in line with realistic industry requirements, not simply tailored to satisfy a fixed time-frame. These changes should be made with the agreement of both labour and management.

28. In order to deal with the increasing skill shortages in this country, apprenticeship programs must welcome more women. There should be recruiting programs directed at women in secondary schools, and support systems provided in industry for women, so that they will be attracted to this kind of training and work.

29. In order to attract more Canadians into apprenticeship programs, there must be assurances that these programs will be completed without the threat of layoffs during an economic downturn. With the cooperation of labour and management, should a layoff be unavoidable, the apprentice would be transferred to schools wherever possible for continued education in the same line of work—or to other firms in need of apprentices. As a last resort, apprentices could be protected from layoff by legislation.

cours d'emploi, si nous devons éviter les pénuries croissantes de main-d'oeuvre spécialisée.

23. Afin d'intensifier la formation en cours d'emploi, le gouvernement fédéral doit préconiser une collaboration plus étroite entre l'entreprise privée, le gouvernement, les syndicats et les milieux de l'enseignement; à cette fin, il devrait faciliter la création de conseils consultatifs sur la formation ou d'organismes équivalents dans toutes les régions du pays.

24. Partout où le besoin s'en fait sentir, le gouvernement devrait encourager et faciliter la création de centres de formation en industrie qui seraient administrés conjointement par plusieurs entreprises de la même industrie (comme ceux qui existent déjà à Hamilton et à Windsor, en Ontario). Ces centres offriraient aux diplômés des écoles de métiers et des écoles techniques une formation plus poussée dans des domaines spécialisés, afin de mieux répondre aux besoins des stagiaires et des entreprises. Les centres de formation en industrie devraient être ouverts aux employés des entreprises participantes, de même qu'aux personnes envoyées par la CEIC.

25. Les programmes d'apprentissage devraient être mis à jour et élargis de façon à répondre au besoin de travailleurs spécialisés au Canada. À cette fin, il faut intensifier les communications et la collaboration entre les gouvernements, l'industrie, les syndicats et les maisons d'enseignement.

26. Il faudrait intensifier les efforts pour permettre aux jeunes de s'inscrire plus tôt aux programmes d'apprentissage. À cet égard, il faut déployer des efforts plus intenses et mieux coordonnés afin de faire le lien entre les écoles secondaires et les programmes d'apprentissage.

27. Afin de faire face aux pénuries de main-d'oeuvre spécialisée, la durée des programmes d'apprentissage devrait être ramenée à deux ou trois ans dans toute la mesure du possible, et la formation devrait correspondre plus étroitement aux besoins réalistes de l'industrie, au lieu de répondre simplement à des exigences de durée fixe. Ces changements devraient être apportés avec le consentement des syndicats et du patronat.

28. Afin de faire face aux pénuries croissantes de main-d'oeuvre spécialisée, les programmes d'apprentissage devraient accueillir un plus grand nombre de femmes. Il devrait y avoir, dans les écoles secondaires, des programmes de recrutement de personnel féminin, de même que des systèmes d'aide aux femmes qui travaillent déjà dans l'industrie, afin de les amener à s'intéresser à ce genre de travail et à ces possibilités de formation.

29. Afin d'intéresser un plus grand nombre de Canadiens aux programmes d'apprentissage, il doit y avoir une certaine assurance que ces programmes seront menés à bon terme sans crainte de mises à pied en période de ralentissement économique. Avec la collaboration des syndicats et du patronat, l'apprenti pourrait être réaffecté, si une mise à pied est inévitable, à un programme d'éducation permanente dans son domaine de travail ou encore à d'autres entreprises qui ont besoin d'apprentis. En dernier recours,

30. Governments, industries and unions should work together to ensure that training programs continue during economic downswings. In this way, there would be a continuous supply of trained personnel available for the upswing periods that follow.

31. Governments should help apprentices and other trainees to return to institutions for training or assist their transfer to other companies if the original training company declares bankruptcy or for any other reason has to close its doors.

32. The qualifications for apprenticeships and other skilled trades training should be reviewed to see that they are neither too high nor too low for the work that has to be done. If the qualifications are higher than necessary, they may discourage individuals from entering the trade and helping to resolve shortages. On the other hand, if the qualifications are too low, that will only add to the cost later on when further training is required.

33. Governments should subsidize or assist in paying for the initial periods of on-the-job training and apprenticeship programs because they are equivalent to general education and provide transferable skills to be used in the workplace. The entire financing of this type of training and/or education should not be left to industry and trainees alone.

34. Since apprenticeship training should provide a balanced mix of on-the-job training and institutional training, there should be an effective program for alternation between presence in industry and presence in the institution. This would vary depending on the trade, the location of the industrial and institutional sites, and conditions in the industry. It would also require close cooperation between industry and education, and these should be in touch with each other frequently, preferably through industrial advisory training boards or community employment councils.

35. The institutional part of apprenticeship training should provide sound academic training in the trade being learned, as well as the necessary general, physical and cultural education.

36. Since we are moving into an age of greater technological change, apprentices should be provided with a sensible foundation in transferable skills (skills which can be used in more than one industry) so that they will be able to adapt and retrain throughout their working lives.

37. Specific grade entrance requirements for apprenticeship are often restrictive. These should be made more flexible and take past experience into consideration.

des mesures législatives pourraient protéger les apprentis contre les mises à pied.

30. Les gouvernements, les entreprises et les syndicats devraient collaborer pour veiller à ce que les programmes de formation soient maintenus en période de ralentissement économique. De cette façon l'offre de personnel spécialisé resterait suffisante au moment de la reprise de l'économie.

31. Les gouvernements devraient aider les apprentis et les autres stagiaires à revenir aux maisons d'enseignement ou faciliter leur mutation à d'autres entreprises si l'entreprise qui assurait la formation initiale fait faillite ou doit fermer ses portes pour toute autre raison.

32. Les exigences relatives à l'inscription aux programmes d'apprentissage ou à d'autres types de formation dans des corps de métier doivent être revues afin d'éviter que ces exigences soient trop rigoureuses ou trop faibles pour le travail à accomplir. Si les exigences sont excessives, elles peuvent dissuader quelqu'un de choisir ce métier et d'aider ainsi à remédier aux pénuries. D'autre part, si ces exigences sont trop faibles, elles ne feront qu'augmenter le coût qu'il faudra assumer plus tard pour offrir la formation plus poussée qui s'imposera.

33. Les gouvernements devraient subventionner les périodes initiales de formation en cours d'emploi, ou participer à leur financement, étant donné que ces périodes équivalent à un enseignement général et fournissent des compétences polyvalentes qui serviront en milieu de travail. Le financement de ce genre de formation ou d'enseignement ne devrait pas être laissé uniquement à la charge de l'industrie et des stagiaires.

34. Puisque les programmes d'apprentissage sont censés offrir une juste combinaison de formation en cours d'emploi et de formation théorique, il devrait y avoir un programme efficace d'alternance entre le travail dans l'industrie et la fréquentation des maisons d'enseignement. Cette alternance varierait selon le métier, l'emplacement de l'entreprise et des maisons d'enseignement, et le contexte industrie. Elle exigerait aussi une étroite collaboration entre l'industrie et le secteur de l'enseignement; il devrait y avoir de nombreux contacts entre eux, de préférence par l'intermédiaire de conseils consultatifs de la formation en industrie ou des conseils communautaires de la main-d'œuvre.

35. La partie institutionnelle de la formation des apprentis devrait assurer une solide formation académique dans le métier à acquérir, de même que la formation générale, physique et culturelle qui s'impose.

36. Comme nous entrons dans une ère d'évolution technologique plus rapide, les apprentis devraient recevoir une bonne formation de base dans des compétences polyvalentes (qui peuvent servir dans plus d'une entreprise), afin d'être en mesure de s'adapter et de se recycler tout au long de leur vie professionnelle.

37. Les exigences spécifiques de niveau de scolarité relatives à l'inscription aux programmes d'apprentissage sont souvent restrictives. Ces exigences devraient être assouplies et tenir compte de l'expérience antérieure.



38. The National Council of Employment and Training Ministers should see which laws and programs could be changed so that apprentices could take part of their training in other provinces. This would provide for a continuing program in the event of a layoff, the closing of the sponsoring firm, or a move to another province by the apprentice's family.

39. The apprenticeship model should be expanded to include the newer trades, to assure higher quality and higher standards to meet modern demands for those trades and skills.

40.<sup>3</sup> To help finance industrial training, the government should establish a refundable tax on salaries, wages and other remuneration (a payroll tax-credit system) in the following manner:

(a) A payroll tax should be applied to employers, equal to a designated percentage (perhaps 0.5 per cent) of their payroll.

(b) Any amount of money up to the designated percentage of payroll spent on training approved by existing training authorities, or training leading to a degree from a recognized educational or training institution, should be credited against the payroll tax.

(c) Any amount spent on approved programs as in (b) above, beyond the designated percentage, should be treated as a business expense and made deductible from income at an agreed-upon incentive rate of perhaps 1.5 times the expenditure which is over the designated percentage. Money spent up to the designated amount would continue to be treated as a business expense in accordance with current taxation practices.

(d) If a firm has no tax payable in a given year, training expenditures above the designated percentage may be carried forward or backward and treated as in (c) above.

(e) There should be exemptions for firms with less than ten employees and for firms where training is not required or not possible.

(f) The government should continue to operate training programs, particularly in order to provide assistance and incentives to firms which could not otherwise afford to train.—

41. There should be a system of support measures for on-the-job training provided through grants and subsidies to industries which train for critical-skill shortages. This

38. Les ministres du Conseil national de l'emploi devraient déterminer quelles lois et quels programmes pourraient être modifiés afin de permettre aux apprentis de recevoir une partie de leur formation dans d'autres provinces que la leur. On assurerait ainsi la permanence du programme en cas de mise à pied, de fermeture de l'entreprise qui parrainait l'apprenti ou de déménagement de la famille de l'apprenti dans une autre province.

39. Les programmes d'apprentissage devraient être étendus à de nouveaux métiers afin d'assurer une formation de plus haute qualité et conforme à des normes plus rigoureuses, de manière à répondre à la demande de ces métiers et compétences dans le monde moderne.

40. <sup>3</sup>Afin d'aider à financer la formation en industrie, le gouvernement devrait assujettir à un impôt remboursable les salaires, traitements et autres formes de rémunération (un système de dégrèvement fiscal fondé sur la masse salariale), selon les modalités suivantes:

a) On devrait assujettir la masse salariale des employeurs à un impôt établi en fonction d'un pourcentage déterminé (peut-être 0.5 pour cent) de ladite masse salariale.

b) Toute somme, jusqu'à concurrence du pourcentage déterminé de la masse salariale, affectée à un programme de formation approuvé par les autorités existantes dans le domaine de la formation, ou à un programme de formation menant à un diplôme décerné par une institution d'enseignement ou de formation reconnue, devrait être portée au crédit de l'impôt sur la masse salariale.

c) Toute somme affectée à des programmes approuvés, tel qu'en (b) ci-dessus et en excédent du pourcentage établi devrait être considérée comme une dépense d'entreprise et déclarée déductible du revenu selon un taux incitatif convenu, peut-être de 1,5 fois la dépense excédant le pourcentage établi. Les sommes dépensées jusqu'à concurrence du montant désigné continueraient à être considérées comme une dépense d'entreprise conformément aux pratiques fiscales actuelles.

d) Si une entreprise n'a aucun impôt à verser au cours d'une année donnée, les dépenses de formation en excédent du pourcentage désigné pourraient être reportées à une date ultérieure ou antérieure et traitées comme en (c) ci-dessus.

e) Il devrait y avoir des exemptions dans le cas des entreprises employant moins de dix personnes et des entreprises où aucune formation n'est exigée ou possible.

f) Le gouvernement devrait maintenir ses programmes de formation, notamment pour assurer une aide et une incitation aux entreprises qui, autrement, ne pourraient se permettre de tels programmes.—

41. Il devrait y avoir un système d'incitation à la formation en cours d'emploi grâce à des subventions aux industries qui assurent la formation dans des domaines où il y a

<sup>3</sup> Dissenting views on these recommendations can be found following them in the body of the Report.

<sup>3</sup> On trouvera une divergence d'opinion à la suite de cette recommandation

would be an expanded program based on the Critical Skills Training Program. However, these grants would only be given to certain companies throughout the country chosen for training purposes and it would be expected that in many instances they would train beyond their own needs, for the industry in general.

The decision as to which companies should train and which trades should be chosen for grants and subsidies under the previous recommendation would be made by both the provincial and local employment councils.

42.<sup>4</sup> There should also be a system of contract compliance for government procurement under which the Federal Government, where large orders are concerned, would give preference to those companies which had approved training programs.—

43. Steps should be taken to encourage more skilled tradesmen and professionals to become full-time instructors and teachers in technical and vocational institutions. Therefore, there should be higher salaries or a bonus for those who teach or instruct. Very often it is hard to attract or keep teachers because of the high salaries they receive at work as practising skilled tradesmen.

44. Steps should be taken to keep older workers, if necessary, past retirement age on a full-time or part-time basis to act as instructors and teachers for the younger apprentices and trainees entering the field.

45. Industrial instructors and teachers should be given appropriate leave to keep in touch with the practical side of their trades, to become familiar with new equipment and teaching methods, and to be retrained in new technologies.

46. Where necessary, employers should lend their instructors to vocational and technical institutions on a part-time or full-time basis in order to meet the teacher shortages in vocational and technical schools.

47. In order to train the large number of students that are required to meet our industrial needs, governments should provide more incentive and support for increasing the number of instructors, teachers and professors at community colleges and universities, including support for the retraining of teachers in trades which are becoming obsolete.

48. Steps should be taken to encourage industry to make equipment available for training programs during off-hours and holiday periods.

pénurie de compétences spécialisées. Cette mesure viendrait s'ajouter au Programme de formation dans les métiers en pénurie de main-d'oeuvre spécialisée. Cependant, ces subventions ne seraient versées qu'à certaines entreprises choisies, dans toutes les régions du pays, aux fins de la formation, et dans bien des cas, on s'attendrait à ce que ces entreprises assurent une formation qui dépasse leurs propres besoins, pour s'appliquer à l'ensemble de l'industrie.

Le choix des entreprises qui assureraient la formation et celui des métiers qui seraient subventionnés en vertu de la recommandation qui précède serait fait par les conseils provinciaux et locaux de la main-d'oeuvre.

42. <sup>4</sup>Les politiques d'achat du gouvernement fédéral devraient comporter des exigences stipulant que, dans le cas de contrats importants, on accorde la préférence aux entreprises qui offrent des programmes de formation approuvés.

43. Il faudrait prendre des mesures destinées à inciter un plus grand nombre d'hommes de métier et de spécialistes à devenir instructeurs et enseignants à plein temps dans les écoles techniques et professionnelles. Par conséquent, il faudrait accorder une rémunération plus élevée ou une prime à ceux qui assurent la formation ou l'enseignement. Très souvent, il est difficile de recruter les enseignants ou de retenir leurs services parce qu'ils peuvent gagner davantage en pratiquant leur métier.

44. Il faudrait prendre des mesures pour retenir les services de travailleurs plus âgés, du-delà de l'âge de la retraite au besoin, à titre d'instructeurs et d'enseignants à plein temps ou à temps partiel auprès des jeunes apprentis et des stagiaires qui entrent dans le métier.

45. Les instructeurs et enseignants du secteur industriel devraient se voir accorder les congés dont ils ont besoin pour rester en contact avec l'aspect pratique de leur métier, pour se familiariser avec le nouveau matériel et les méthodes pédagogiques, et pour se recycler aux techniques nouvelles.

46. En cas de nécessité, les employeurs devraient détacher, à mi-temps ou à temps plein, leur instructeurs auprès des écoles de métiers et des écoles techniques afin d'aider à réduire la pénurie d'enseignants dans ces institutions.

47. Afin de former le grand nombre d'étudiants qu'il faut pour répondre à nos besoins industriels, les gouvernements devraient offrir davantage d'incitations et d'aide en vue d'augmenter le nombre d'instructeurs, d'enseignants et de professeurs dans les collèges communautaires et les universités, y compris une aide au recyclage des enseignants dans les métiers ou spécialités qui deviennent périmés.

48. On devrait prendre des mesures en vue d'inciter les entreprises à mettre leur matériel à la disposition des programmes de formation, en dehors des heures ouvrables et pendant les congés.

<sup>4</sup> Dissenting views on these recommendations can be found following them in the body of the Report.

<sup>4</sup> On trouvera à la suite de ces recommandations, à l'intérieur du rapport, les divergences d'opinion qui s'y rapportent.



49. Where governments have equipment as part of their operations, they should likewise take steps to share that equipment for training during off-hours and vacations. This is particularly desirable where government agencies such as the Department of National Defence, RCMP, Transport and Environment have facilities in smaller communities and remote areas.

50. Governments and educational authorities should make arrangements with companies providing vendor-training programs to make better use of their equipment and instructors. ('Vendor-training' is the training provided by some companies in the operation and repair of machinery and equipment which they sell).

51. Governments should grant accelerated depreciation allowances to companies using equipment and machinery for training purposes.

52. The Federal Government should treat training as an investment for the government service and for the Canadian economy, and should spend more money on training to national standards with portable skills, so that its employees will be better qualified for the private sector.

53. The Federal Government should make a national, regional and local inventory and evaluation of all its training programs and institutions to ensure that they are being used to their greatest capacity. These training institutions and training programs should be used in cooperation with those existing in the private sector, so that there is better coordination of training in Canada.

54. The Federal Government should continue its program of assistance to post-secondary education.

55. Where the Federal Government is involved in direct funding for post-secondary education, an effort should be made to ensure that the money is being used for the purposes intended and, in particular, that priority is given to the shortage of skills which exists now and will continue into the next decade.

56. The National Council of Employment and Training Ministers should examine how this assistance could be provided to universities, community colleges, technical and vocational institutes and apprenticeship programs in a parallel way.

57. The Federal Government should plan for the multi-year funding of selected training programs to meet upcoming national needs for skills which will be in short supply and are urgently required in light of national policies. As an alternative, the Government could increase its available funds for certain high-priority skill training programs for areas experiencing shortages, such as the

49. Les gouvernements qui disposent de matériel dans certains secteurs de leurs activités devraient également prendre les mesures nécessaires pour que ce matériel serve à la formation en dehors des heures ouvrables et pendant les congés. Cette mesure serait tout particulièrement souhaitable dans le cas des organismes gouvernementaux comme le ministère de la Défense nationale, la GRC, Transports Canada et Environnement Canada, qui disposent d'installations dans de petites localités ou dans des régions éloignées.

50. Le gouvernement et les autorités du secteur de l'enseignement devraient conclure des ententes avec les fabricants qui offrent des programmes de formation, afin de tirer un meilleur parti des instructeurs et du matériel qui servent à ces programmes. (La formation offerte par le fabricant est celle qu'assurent les entreprises relativement au mode d'utilisation et à la réparation des machines ou du matériel qu'elles vendent).

51. Les gouvernements devraient autoriser un amortissement accéléré dans le cas des entreprises qui utilisent leur matériel et leurs machines aux fins de la formation.

52. Le gouvernement devrait considérer la formation comme un investissement dans les services gouvernementaux et dans l'économie canadienne. Il devrait consacrer davantage de fonds à assurer une formation conforme aux normes nationales, dans des domaines de compétences polyvalentes, de sorte que les employés qu'il aura formés soient bien qualifiés pour des emplois dans le secteur privé.

53. Le gouvernement fédéral devrait entreprendre un inventaire et une évaluation à l'échelle nationale, régionale et locale de tous ses programmes et de tous ses centres de formation, afin de s'assurer qu'ils sont utilisés au maximum. Ces centres et programmes de formation devraient être utilisés conjointement avec ceux du secteur privé, de manière à assurer une meilleure coordination de la formation au Canada.

54. Le gouvernement fédéral devrait maintenir son programme d'aide à l'enseignement post-secondaire.

55. Lorsque le gouvernement fédéral participe directement au financement de l'enseignement post-secondaire, il devrait s'efforcer de s'assurer que les sommes versées servent aux fins auxquelles elles sont destinées et, en particulier, que l'on donne la priorité aux domaines où il y a aujourd'hui des pénuries qui persisteront au cours de la prochaine décennie.

56. Les ministres du Conseil national de l'emploi et de la formation devraient examiner les façons dont cette aide pourrait être offerte aux universités, aux collèges communautaires, aux écoles de métiers, aux instituts professionnels et dans le cadre des programmes d'apprentissage.

57. Le gouvernement fédéral devrait prévoir le financement, sur plusieurs années, de certains programmes de formation destinés à répondre aux besoins croissants, sur le plan national, de compétences pour lesquelles il y a pénurie de main-d'oeuvre et dont le pays a un urgent besoin, étant donné les politiques nationales. Autre solution: le gouvernement pourrait accroître le financement

metal trades, computer science and applied electronics. These funds would be available to the Canadian Manpower Industrial Training Program.

58. Governments and post-secondary institutions should attempt to re-allocate resources towards programs offering the greatest employment opportunities in the '80s.

59. Governments should encourage the development of high technology institutions such as the Southern and Northern Alberta Institutes of Technology, Ryerson Polytechnical Institute and the *École de technologie supérieure de Montréal*.

This could be done by converting institutions presently under-used or by adding to existing institutions. The training and education provided by these institutions in such areas as engineering, technology, finance and accounting, machinery and equipment design and other occupations in high demand would help lower our high ratio of engineers to technicians and technologists. This would be a better use of our highly educated and qualified personnel. However, the changes would have to be made in cooperation with engineering and other professional bodies to encourage the use of these technologists.

60. Academic credit should be given for apprenticeship and other training programs, so that journeymen and others involved in such programs could proceed more directly to degrees or certificates in institutions of higher learning.

61. Community colleges, CEGEPs and technical institutes must be properly financed to purchase the modern machinery and equipment for up-to-date instruction.

62. There must be a greater flexibility for persons collecting unemployment insurance so that they can pursue further education, retraining and upgrading while keeping their unemployment insurance benefits and any additional support allowances which might be needed—when their education and training is related to current skill shortages, or future employment opportunities.

63. In certain regions of Canada where the money intended for on-the-job training cannot all be used because of job shortages in those areas, this money should be redirected to institutional and other types of training that are available.

64. The Federal Government should work with the provinces in providing more assistance for basic adult educa-

accordé à certains programmes de formation dans des domaines hautement spécialisés et dans lesquels il y a pénurie, comme la métallurgie, l'informatique et l'électronique appliquée. Ces fonds seraient mis à la disposition du Programme de formation industrielle de la main-d'oeuvre du Canada.

58. Les gouvernements et les maisons d'enseignement post-secondaire devraient s'efforcer de redistribuer les ressources pour favoriser les programmes offrant les meilleures perspectives d'emploi dans les années 80.

59. Les gouvernements devraient favoriser l'aménagement d'instituts de technologie supérieure, comme les Southern et Northern Alberta Institutes of Technology, le Ryerson Polytechnical Institute et l'École de technologie supérieure de Montréal.

A cette fin, on pourrait convertir des maisons d'enseignement qui sont actuellement sous-utilisées, ou encore ajouter aux établissements qui existent déjà. La formation ou l'enseignement prodigué dans ces instituts, dans des domaines comme ceux du génie, de la technologie, de la finance et de la comptabilité, de la conception de machines et de matériel et d'autres domaines où la demande est très forte, pourrait contribuer à réduire le rapport très élevé entre le nombre d'ingénieurs et le nombre de techniciens et de technologues. Cela permettrait d'utiliser à meilleur escient nos ressources en personnel hautement scolarisé et qualifié. Cependant, il faudrait s'assurer la collaboration des associations d'ingénieurs et d'autres organismes professionnels, afin de promouvoir le recours à ces technologues.

60. Il faudrait accorder des crédits universitaires pour les programmes d'apprentissage et d'autres programmes de formation, de sorte que les travailleurs et autres participants à ces programmes puissent avoir un accès plus direct aux études supérieures et obtenir des diplômes ou certificats.

61. Les collèges communautaires, CEGEP et instituts techniques devraient avoir les fonds voulus pour se procurer les machines et le matériel moderne nécessaires pour donner une formation efficace.

62. On devrait faire preuve de plus de souplesse dans le cas des personnes qui reçoivent des prestations d'assurance-chômage, afin qu'elles puissent poursuivre leur éducation, se recycler ou se perfectionner. Elles devraient pouvoir continuer à toucher leurs prestations d'assurance-chômage de même que toute autre allocation de subsistance supplémentaire dont elles pourraient avoir besoin quand leurs études et leur formation ont trait à des domaines où il y a actuellement pénurie de compétences, ou à des meilleures perspectives d'emploi.

63. Dans certaines régions du Canada où les subventions destinées à la formation en cours d'emploi ne peuvent être épuisées parce qu'il y a pénurie d'emplois, ces sommes devraient être réaffectées à la formation institutionnelle ou à d'autres types de formation disponibles.

64. Le gouvernement fédéral devrait collaborer avec les provinces en vue d'accroître l'aide à l'éducation de base



tion and continuing-education programs when these relate to literacy, job readiness and skill shortages.

65. Governments must encourage a continuing educational system which individuals can enter and leave throughout their lives. This should facilitate retraining and upgrading as well as late entry into training programs. They should remove all barriers which discourage mature students from returning to school and completing training or retraining programs.

66. The Federal Government should encourage, through enriched tax incentives to employers and employees, paid educational leave for training, retraining and upgrading, when such programs are directed at skill shortages and selected employment opportunities.

67. The Federal Government should increase its cooperation with the provinces and the private sector in sponsoring upgrading seminars for professionals and technicians. These should be particularly directed at new teaching techniques, new equipment and new technologies.

68. Governments, educational authorities and private-sector donors should review their funding for education and training to make sure that those faculties and disciplines that will be in the greatest demand during the '80s will benefit most from their funding.

69. In order to ensure that there is sufficient training and education in both official languages throughout the country, the Federal Government should support, where numbers warrant, the development and maintenance of regional community colleges working in the local minority language, either independently or in association with majority-language institutions.

This should provide training for Canadians in their own language in all regions of the country and help those who wish to become more bilingual for the sake of greater mobility.

70. In its Occupational Training Programs the Federal Government should be more open to local decision-making based on input from community and regional employment councils.

71. Occupational training programs should consider regional and local needs in setting such criteria as the minimum age, education and number of years in the work force necessary to qualify for entry into a program, and in determining the length and choice of courses. They should deal with industrial as well as institutional training. Within certain parameters the authority to change these standards should be left with the local employment councils.

des adultes et à l'éducation permanente lorsqu'elles se rattachent à l'alphabétisation, à la préparation à l'emploi et aux pénuries de main-d'oeuvre spécialisée.

65. Les gouvernements doivent encourager l'accès à un système d'éducation permanente permettant aux travailleurs de s'inscrire à des cours leur vie durant. Ce système faciliterait le recyclage et le perfectionnement, de même que l'inscription tardive à des programmes de formation. Il devrait éliminer tous les obstacles qui empêchent les étudiants adultes de retourner aux études et de compléter leur formation ou de se recycler.

66. Le gouvernement fédéral devrait encourager les employeurs et les salariés, grâce à des incitations fiscales intéressantes, à offrir ou à prendre respectivement des congés payés aux fins de la formation, du recyclage et du perfectionnement, quand ces programmes sont axés sur des domaines où il y a pénurie de main-d'oeuvre spécialisée, ou sur des perspectives d'emploi déterminées.

67. Le gouvernement fédéral devrait collaborer plus étroitement avec les provinces et avec le secteur privé en vue d'organiser des colloques de perfectionnement à l'intention des professionnels et des techniciens. Ces colloques devraient porter, en particulier, sur les nouvelles méthodes d'enseignement, le nouveau matériel et les nouvelles techniques.

68. Les gouvernements, les autorités de l'enseignement et les donateurs du secteur privé devraient revoir le financement qu'ils accordent à l'enseignement et à la formation, afin de s'assurer qu'il profite surtout aux facultés et disciplines qui seront le plus en demande au cours des années 80.

69. Afin de veiller à ce que l'enseignement et la formation assurés dans les deux langues officielles dans l'ensemble du pays soient suffisants, le gouvernement fédéral devrait subventionner, là où le nombre le justifie, la mise sur pied et les programmes de collèges communautaires régionaux offrant l'enseignement dans la langue de la minorité locale, soit par lui-même, soit en collaboration avec les institutions dispensant l'enseignement dans la langue de la majorité.

Les Canadiens de toutes les régions du pays pourraient ainsi recevoir leur formation dans leur langue maternelle ou augmenter leur degré de bilinguisme pour accroître leur mobilité au pays.

70. Dans ses Programmes de formation professionnelle, le gouvernement fédéral devrait être plus réceptif aux prises de décisions locale fondées sur l'apport des conseils communautaires et régionaux de placement.

71. Les critères d'admissibilité aux programmes de formation professionnelle devraient tenir compte des besoins locaux et régionaux en ce qui touche l'âge, le niveau minimal de scolarité et le nombre minimal d'années de participation à la population active, de même que la durée et le choix de cours. Cette mesure devrait s'appliquer à la fois à la formation en industrie et à la formation institutionnelle. En deçà de certains paramètres, le pouvoir de modifier ces normes devrait être conféré aux conseils d'emploi locaux.

72. The Federal Government should eliminate any age requirement and any across-the-board minimum education requirement for entry into institutional training. The Government should drop the requirement that the applicant must be out of school or in the work force for at least one year. It should also allow more basic-education, literacy and job preparation courses under the program.

73. In order to provide more stability in planning and better continuity of personnel for training programs under the Adult Occupational Training Act, training contracts should not be subject to yearly renewal. They should continue, with one year's notice required for proposed changes in the total amount of training dollars available, and with at least three months' notice for minor changes in the contracts.

74. In addition to permitting training contracts with employers, the Adult Occupational Training Act should be amended to allow training contracts with privately run schools and colleges, non-profit voluntary associations and trade unions, when these are available and up to standard.

75. The Federal Government should re-introduce the Training Improvement Program (TIP) to assist post-secondary educational institutions with the purchase of educational aids and programs related to skill shortages.

76. The Federal Government should re-introduce programs to assist cooperative education, since it is a more expensive model than ordinary education and additional funds are needed to search out employment for the co-op students and to supervise their work in business and industry.

77. The Federal Government should encourage employers to provide more training positions for co-op students, possibly through the use of tax incentives and deductions.

78. In 1981, the Federal Government provided approximately 750 places for cooperative-education trainees. To set a good example for the private sector and to confirm its commitment to the cooperative-education system, the Government should greatly increase the number of places available for co-op trainees in the various government departments and agencies and Crown corporations.

79. The Federal Government should provide increased living allowances for persons in training, retraining and upgrading programs to a level adequate to cover essential living expenses for the trainees and their families.

80. If trainees are parents or, in particular, single parents, it is essential that the support they receive includes adequate daycare programs to care for their young children

72. Le gouvernement fédéral devrait éliminer tout critère relatif à l'âge de même que tout critère absolu de scolarité minimale pour l'inscription à des programmes de formation institutionnelle. Il devrait aussi renoncer à exiger que les requérants aient quitté l'école ou soient sur le marché du travail depuis au moins un an. Il devrait également prévoir davantage de cours dans des matières fondamentales, de cours d'alphabétisation et de cours de préparation à l'emploi, dans le cadre de ce programme.

73. Afin d'assurer plus de stabilité à la planification ainsi qu'une meilleure continuité du personnel affecté aux programmes offerts en application de la Loi sur la formation professionnelle, les contrats de formation ne devraient pas avoir à être renouvelés chaque année. Ils devraient être prolongés sous réserve d'un préavis d'un an pour ce qui est des changements proposés dans le montant global disponible pour la formation, et d'un préavis d'au moins trois mois pour ce qui est de légères modifications des conditions du contrat.

74. La loi sur la formation professionnelle des adultes devrait être modifiée de façon à autoriser, en plus des contrats de formation avec des employeurs, des contrats passés avec des écoles ou collèges privés, des organismes bénévoles à but non lucratif et des syndicats, quand ceux-ci offrent des programmes qui satisfont aux normes.

75. Le gouvernement fédéral devrait remettre en oeuvre le Programme d'amélioration de la formation, afin d'aider les maisons d'enseignement post-secondaire à acquérir du matériel didactique et des programmes reliés aux domaines où il y a pénurie de compétences.

76. Le gouvernement fédéral devrait remettre en oeuvre des programmes d'aide à l'enseignement coopératif puisque ce modèle d'enseignement est plus coûteux que le modèle traditionnel et qu'il exige des crédits supplémentaires pour la recherche d'emplois à l'intention des étudiants et pour la surveillance de leur travail dans le commerce et l'industrie.

77. Le gouvernement fédéral devrait inciter les employeurs à offrir davantage de stages aux étudiants du programme coopératif, possiblement au moyen d'incitations fiscales ou de dégrèvements.

78. En 1981, le gouvernement fédéral offre environ 750 postes à des stagiaires de l'enseignement coopératif. Afin de donner l'exemple du secteur privé et d'affirmer encore davantage son engagement à l'égard du système d'enseignement coopératif, le gouvernement devrait accroître de beaucoup le nombre de postes qu'il offre aux stagiaires dans les divers ministères et organismes, de même que dans les sociétés de la Couronne.

79. Le gouvernement fédéral devrait offrir des allocations de subsistance accrues aux personnes qui suivent des cours de formation, de recyclage ou de perfectionnement, afin que ces allocations puissent couvrir les frais essentiels de subsistance des stagiaires et de leur famille.

80. Il est essentiel que soient instaurés des programmes de garderie adéquats afin que les parents et surtout les parents célibataires, puissent y envoyer leurs jeunes



while they are on training, retraining and upgrading courses.

81. The Federal Government should provide sufficient travel and living allowances to trainees who must travel a considerable distance for their training program, especially if it is in another town or city.

82. The Canada Student Loan program should be revised to include all accredited training, retraining and upgrading in institutions or in industry. The highest priority should be given to those who take training for trades where there are skill shortages or where employment opportunities will increase in the '80s.

83. The Federal Government should re-examine all its programs for scholarships, fellowships, bursaries and the funding of university chairs, in order to direct some programs more specifically to the industrial and business needs of the country and to occupations where there are skill shortages.

84. Governments should encourage the private sector to re-examine its scholarship and bursary programs with the same objective as in Recommendation 83.

85. Governments and the private sector should consider a program of forgivable loans for training in trades and professions where there are shortages, with the condition that the recipient of the loan must work for the lender-employer for a period of time (perhaps two or three years) following graduation, or be obliged to repay the loan.

86. The Federal Government should list the major private and public bursaries, scholarships and fellowships and publicize these widely across the country through the Employment Centre job bank and other media, so that Canadians may be more fully aware of what is available and be in a better position to take advantage of it.

87. If a higher priority is to be achieved for skilled trades, then scholarships for apprentices and technical trainees should be awarded in the same way as they are in other post-secondary fields of education.

88. In order to encourage people to leave work for training and retraining throughout their lifetimes, the Federal Government should establish a Registered Education and Training Savings Plan similar to the RRSPs, RHOSPs and other tax shelter programs. This would mean that individuals at any stage of their lives could put aside a specific amount of money over a period of time which would be tax-exempt as long as it was used at a later period to pay for training or the expenses which accompany training.

89. The individual taxpayer, as well as the company, should be allowed to treat all reasonable costs related to

enfants pendant qu'ils suivent des cours de formation, de recyclage et de perfectionnement.

81. Le gouvernement fédéral devrait offrir des allocations suffisantes de séjour et de déplacement aux stagiaires qui doivent parcourir une distance considérable pour aller suivre un programme de formation, surtout si ce programme est organisé dans une autre ville.

82. Le Programme canadien de prêts aux étudiants devrait être remanié de manière à s'appliquer à tous les cours accrédités de recyclage et de perfectionnement offerts dans les maisons d'enseignement ou dans l'industrie. La priorité la plus élevée devrait être accordée à ceux qui suivent des cours de formation dans des métiers en pénurie de main-d'oeuvre spécialisée ou susceptibles d'offrir un plus grand nombre de possibilités d'emploi dans les années 1980.

83. Le gouvernement fédéral devrait revoir tous ses programmes de bourses et de financement de chaires universitaires, afin de mieux les adapter aux besoins particuliers de l'industrie et du commerce, tout en tenant compte des secteurs où il y a p;r pénurie de compétences.

84. Le gouvernement devrait inciter le secteur privé à revoir ses programmes de bourses dans la même optique qu'à la recommandation 83.

85. Le gouvernement et le secteur privé devraient envisager la possibilité d'instaurer des programmes de prêts-subventions pour des cours de formation dans des métiers ou des professions où il y a pénurie de main-d'oeuvre, à condition que le bénéficiaire de ce prêt-subvention travaille pour l'employeur prêteur pendant une période déterminée (deux ou trois ans peut-être) après l'obtention de son diplôme. Dans le cas contraire, il serait tenu de rembourser le prêt.

86. Le gouvernement fédéral devrait établir la liste des principales bourses privées et publiques, et diffuser largement cette liste dans tout le pays, notamment par l'intermédiaire de la banque d'emplois des Centres d'emploi et d'autres véhicules afin que les Canadiens puissent être mieux informés de l'existence de ces bourses et qu'ils en profitent davantage.

87. Si l'on doit accorder une plus grande priorité aux métiers spécialisés, on devrait offrir des bourses aux apprentis et aux stagiaires des domaines techniques comme on en offre à ceux qui poursuivent des études post-secondaires.

88. Afin d'encourager les travailleurs à prendre des congés de formation ou de recyclage, le gouvernement fédéral devrait créer un «régime d'épargne-éducation» semblable au REER ou au REEL et à d'autres formes d'abris fiscaux afin que les travailleurs, à n'importe quel moment de leur vie professionnelle, puissent mettre de côté une certaine somme qui serait exempte d'impôt à condition qu'elle serve, plus tard, à payer des cours de formation ou des frais afférents à la formation.

89. On devrait autoriser le simple contribuable, tout comme les entreprises, à considérer toutes les dépenses

job search and temporary or permanent residential relocation as expenses necessary for the earning of future income. Taxpayers should have the choice of deducting these expenses from income in a single taxation year or spreading them over several years, whichever is to the taxpayer's advantage.

(a) Job search expenses should include such things as transportation costs, meals away from home, long distance calls, postage, stationery and duplication of resumés.

(b) All workers, from travelling salesmen to construction workers, who have to travel and/or establish a second residence or series of residences to earn their income should be allowed to deduct all of those extra expenses from their taxable income.

(c) When employers reimburse workers for any of these expenses, including room and board, then these expenses should be considered as an expense to the company and not be treated as income earned by the recipient.

(d) The expenses incurred in a permanent move will often be sizeable because of the distances involved and the cost-of-living difference in moving from a low-growth to a high-growth area. In addition to the provisions of the items listed above, there should be a special tax provision for the large difference in shelter costs. We suggest that when shelter costs in the new community are on an average higher by 20 percent or more, then taxpayers should be allowed, over a period of five years, to deduct one-fifth of the difference each year. In cases where employers are willing to assist their employees with an interest-free or low-interest loan, then the benefits of that should not have to be treated as earned income during the five-year period.

90. Pensions, workmen's compensation, hospital and medical insurance and unemployment insurance benefits are but a few of the programs that have regulations tied to residence. One of the first tasks of the Council of Employment and Training Ministers should be to increase the portability of benefits under these programs so that mobility will be enhanced.

91. The Federal Government should immediately eliminate all residency requirements in competitions for federal government employment. The Council of Employment and Training Ministers should also act quickly to remove those same barriers for provincial government employment competitions.

92. New major projects which will employ 500 or more people should be treated as special cases involving consid-

raisonnablement engagées pour la recherche d'un emploi et le réemménagement temporaire ou permanent comme des dépenses nécessaires à la production d'un revenu ultérieur. Les contribuables devraient pouvoir choisir de déduire ces s de leur revenu en une seule fois, ou de les étaler sur plusieurs années d'imposition, selon la solution la plus avantageuse pour eux.

a) Les dépenses engagées dans la recherche d'un emploi devraient comprendre notamment les frais de transport, les repas pris à l'extérieur, les appels interurbains, les frais d'affranchissement, de papier à lettre et de reproduction de curriculum vitae.

b) Tous les travailleurs, qu'ils soient représentants de commerce ou ouvriers de la construction, qui doivent se déplacer ou établir un ou plusieurs domiciles secondaires afin de gagner leur vie, devraient être autorisés à déduire toutes ces dépenses supplémentaires de leur revenu imposable.

c) Lorsque l'employeur rembourse au salarié une partie ou la totalité de ces dépenses, y compris le logement et les repas, ce remboursement devrait être considéré comme une dépenses de l'entreprise, et non pas comme un revenu du bénéficiaire.

d) Les dépenses engagées lors d'un déménagement permanent sont souvent considérables en raison des distances qui séparent les régions à faible croissance des régions à forte croissance, et en raison également de l'écart dans le coût de la vie entre ces régions. Outre les dispositions des alinéas précédents, on devrait prévoir une disposition fiscale spéciale pour tenir compte de l'écart considérable dans le coût des logements. Nous proposons que lorsque le coût de l'habitation dans le nouveau milieu est, en moyenne, d'au moins 20 pour cent supérieur à celui de la localité d'origine, le contribuable soit autorisé à déduire chaque année, pendant cinq ans, le cinquième de cet écart. Lorsque l'employeur est disposé à aider ses employés en leur accordant des prêts sans intérêt, ou à un faible taux d'intérêt, ces avantages ne devraient pas être considérés comme un revenu.

90. Les régimes de retraite, les programmes d'indemnisation des accidents de travail, les régimes d'assurance-maladie et les prestations d'assurance-chômage sont loin d'être les seuls programmes de ce genre à imposer des conditions portant sur le lieu de domicile. Une des premières tâches du Conseil des ministres de l'emploi et de la formation devrait consister à accroître la transmissibilité des prestations, de manière à faciliter la mobilité.

91. Le gouvernement fédéral devrait immédiatement abolir toute exigence relative au lieu de domicile, dans les concours de dotation de postes dans la fonction publique. Le CoConseil des ministres de l'emploi et de la formation devrait également intervenir le plus rapidement possible pour que ces mêmes obstacles soient supprimés au niveau des concours de dotation en personnel dans la fonction publique provinciale.

92. Les nouveaux projets d'envergure, qui emploieront au moins 500 personnes, devraient être considérés comme des



erable cooperation among management, labour and provincial and federal governments. The project organizers should be required to produce, before project approval, a "human resources needs plan" which commits them, in the first instance, to hiring and training as much local labour as possible. Secondly, governments should work with them to develop a contract that will be specific to the situation. Contracts should cover the training and/or mobility and/or special tax concessions and other arrangements required to make sure that there are enough trained Canadians to work for the project. This might mean more temporary mobility measures allowing workers to move to the job site, work for several weeks at a time, live in paid temporary quarters, and be assisted in returning to their homes on a periodic basis.

93. To be effective, mobility grants should be increased and made available to the unemployed who are willing to move to areas of labour shortages.

94. The current mobility grants program of the Federal Government has a section which says "relocations must be to the closest area". In our view, mobility assistance should be available to any area of the country where work is available, but the priority should be on moves from areas of greatest surplus to areas of greatest shortage, regardless of the distance.

95. The Federal Government should expand its budget for mobility assistance and give consideration to using a combination of grants and loans. The Task Force would favour the use of grants to assist people in training and then afterwards, where necessary, a combination of grants and loans which would help people to train close to home but then encourage them to move to areas where the long-term prospects of employment are good.

96. In order to assist mobility, the Council of Employment and Training Ministers should work to standardize provincial qualifications for trades and training to the greatest extent possible. A priority: the expansion of the Red Seal program to include more trades.

97. In remote and northern areas, labour, management and government must work together to develop collective agreements and legislation which are effective for the local labour market. They must consider the need of local workers to have training for and access to nearby work projects, and avoid forcing southern norms on northern climates. For instance, it does not make economic sense to oblige someone from the Northwest Territories to travel to Winnipeg to register at a union hiring hall for work in his home Territory, or for someone from northern Alberta

cas d'exception nécessitant une étroite collaboration entre le patronat, les syndicats et les gouvernements fédéral et provinciaux. Leurs promoteurs devraient être tenus de déposer, avant l'approbation du projet, un plan des besoins en ressources humaines les obligeant, dès le début, à recruter et à former de la main-d'oeuvre locale, dans toute la mesure du possible. Les gouvernements devraient ensuite collaborer avec eux à l'élaboration d'un contrat conçu en fonction de la situation. Ces contrats devraient déterminer les modalités de la formation, de la mobilité ou des concessions fiscales spéciales qui permettraient de veiller à ce qu'il y ait un nombre suffisant de travailleurs canadiens qualifiés qu'on puisse affecter à ce projet. Cela peut comprendre l'adoption de mesures facilitant la mobilité temporaire de sorte que les ouvriers puissent se rendre qu'à chantier, y travailler pendant plusieurs semaines de suite, vivre dans les locaux temporaires sans frais et recevoir une certaine aide pour rentrer périodiquement dans leur foyer.

93. Pour produire leurs effets, les subventions de mobilité devraient être accrues et offertes aux chômeurs qui sont disposés à se déplacer vers les régions où il y a pénurie de main-d'oeuvre.

94. Le programme actuel de mobilité du gouvernement fédéral stipule notamment que l'affectation doit se faire dans la région la plus proche. A notre avis, l'aide à la mobilité devrait être offerte pour n'importe quelle région du Canada, mais en accordant la priorité aux déplacements se faisant à partir de régions où l'excédent de main-d'oeuvre est le plus fort, vers les régions où la pénurie est la plus grande, quelle que soit la distance.

95. Le gouvernement fédéral devrait accroître ses affectations budgétaires au titre de l'aide à la mobilité et envisager un ensemble de subventions et de prêts. Le Groupe de travail serait en faveur de verser des subventions pour aider les travailleurs à recevoir une formation et ensuite, au besoin, prévoir un ensemble de subventions et de prêts qui aideraient les gens à recevoir une formation près de leur domicile, tout en les encourageant à se déplacer ensuite vers les régions où les perspectives d'emploi à long terme sont favorables.

96. Afin de favoriser la mobilité, le Conseil des ministres de l'emploi et de la formation devrait s'efforcer d'uniformiser le plus possible les exigences des provinces en matière de qualification professionnelle et de formation. Une des priorités devrait consister à étendre le programme du Sceau rouge à un plus grand nombre de métiers.

97. Dans les régions éloignées et dans le Nord, les syndicats, le patronat et le gouvernement doivent collaborer à la formulation de conventions collectives et de lois qui s'appliquent au marché local de la main-d'oeuvre. Ils doivent tenir compte des besoins de formation des travailleurs de l'endroits et de la nécessité pour eux d'avoir accès aux travaux effectués dans la région, et éviter d'imposer aux régions nordiques des normes valables dans le Sud. A titre d'exemple, il est ridicule, sur le plan financier, d'obliger un habitant des Territoires du Nord-Ouest à se

to go to a Calgary head office to apply for work in Fort McMurray.

98. While the Federal Government provides language training to immigrants and refugees and their families, these same services should be made available to all Canadians who move to geographic areas where the language most commonly spoken is not the one they speak in their own home. French-speaking Canadians and their families who move to Calgary should be helped to learn English, the English-speaking Canadians who move from Calgary to Quebec City should be given help in learning French.

99. The provincial governments and local school boards should be encouraged to provide, where numbers warrant, public school education in English and/or French. Moving is often hard on children and when local communities are sensitive to their needs, then families are more likely to stay and prosper.

100. The Task Force urges provincial governments to have both French and English taught throughout the school system. Widespread bilingualism would enhance the mobility of Canadians both within Canada and around the world.

101. Policy changes on mobility that are not accompanied by adequate information will not work. There should be information programs with respect to mobility policy, the employment available, and the nature of a new community and its services. A nation-wide advertising campaign to explain a specific mobility program change could be a waste of money. Fewer dollars would be better spent by promoting the program in regions of labour surplus where skilled tradesmen needed in another region are known to exist.

102. Companies which seek to import skilled people should be required to agree to a training plan that will produce qualified Canadians for the future and, where feasible, should be required to submit a five-year forecast of their manpower requirements.

103. A "Canadians first" policy is basically sound, but in some situations it can have long term adverse effects for some very highly skilled or unique occupational groups. Science, culture and developments in high technology are world-wide phenomena, and a nation with a small population like ours must facilitate cross-border mobility for work and study.

104. Public policy in the areas of flexible retirement, part-time work and work sharing will have to be reexamined in this decade. Any obstacle which prevents trained people from accepting job offers should be removed. In particular, we believe that older tradesmen will have to be employed, at least part-time, to train young people. We

rendre à Winnipeg pour s'inscrire au bureau d'embauche syndical, ou quelqu'un du nord de l'Alberta à se rendre au siège social d'une entreprise, à Calgary, pour postuler un emploi à Fort McMurray.

98. Les cours de langue offerts par le gouvernement fédéral aux immigrants et aux réfugiés de même qu'à leur famille devraient être offerts à tous les Canadiens qui vont s'installer dans les régions où la langue parlée le plus souvent n'est pas celle qu'ils parlent chez eux. Il faudrait offrir des cours d'anglais aux Canadiens francophones et à leur famille qui vont s'installer à Calgary, de même qu'on devrait offrir des cours de français aux Canadiens anglophones qui quittent Calgary pour s'installer à Québec.

99. On devrait encourager les gouvernements provinciaux et les commissions scolaires à offrir, lorsque le nombre d'élèves le justifie, des programmes scolaires publics en anglais ou en français, ou dans les deux langues. Les enfants ont souvent du mal à s'adapter à un nouveau milieu et lorsque le milieu d'accueil est sensible à leurs besoins, les familles sont plus susceptibles de rester et de s'intégrer.

100. Le Groupe de travail recommande aux gouvernements provinciaux d'offrir l'enseignement en français et en anglais dans tout le réseau d'enseignement. Un bilinguisme répandu favoriserait la mobilité des Canadiens, aussi bien au pays qu'à l'étranger.

101. Toute modification des politiques générales touchant la mobilité doit s'accompagner d'un programme adéquat d'information du public, si elle doit porter fruit. Il faudrait mettre en oeuvre des programmes nationale d'information destinée à expliquer une modification apportée au programme de mobilité de la main-d'oeuvre serait du gaspillage. On obtiendrait davantage de résultats à meilleur compte en assurant la promotion de ce programme dans les régions où il y a un excédent de main-d'oeuvre, lorsqu'on sait qu'il y a dans ces régions les hommes de métier qualifiés dont une autre région a besoin.

102. Les entreprises qui veulent importer de la main-d'oeuvre spécialisée devraient être tenues d'établir un programme de formation qui assurerait la disponibilité de travailleurs canadiens qualifiés pour l'avenir et dans la mesure du possible, de déposer des prévisions de cinq ans quant à leurs besoins en main-d'oeuvre.

103. Une politique de «priorité aux Canadiens» est essentiellement bien fondée, mais dans certains cas, elle peut avoir des répercussions néfastes, à long terme, dans certains groupes très spécialisés ou particuliers. La science, la culture et les progrès technologiques sont des phénomènes mondiaux et un pays peu peuplé comme le nôtre doit faciliter les échanges outre-frontière de travailleurs et d'étudiants.

104. La politique générale relative à la retraite variable, au travail à temps partiel et au partage du travail devra être révisée au cours de la présente décennie. Il faudrait éliminer tout obstacle qui empêche des personnes qualifiées d'accepter un emploi. En particulier, nous sommes d'avis qu'il faudrait recruter des hommes de métier d'un



will also see short-term economic downturns for some industries, and work sharing may be the answer to keeping a trained labour force together so that production can be resumed when the turn-around occurs. Work sharing and part-time work are also beneficial for those in training for child rearing, and for voluntary and philanthropic work.

105.<sup>5</sup> In order to make the best possible use of labour resources in Canada, a much greater effort must be made to train women, Natives, minorities and the handicapped. The Federal Government should encourage affirmative-action programs in the private sector and have a contract compliance policy according to which it would only purchase from and contract with those employers who adhere to the human rights code and who have an affirmative-action program as part of their corporate policy.—

106. Government must show the way to the private sector by stepping up their own affirmative-action programs for women, Natives, minorities and the handicapped within their own departments and agencies, and in Crown corporations.

107.<sup>5</sup> In order to develop effective affirmative-action programs and contract compliance policies, there must be an immense effort made to provide women, Natives, minorities and the handicapped with basic training in literacy, job readiness and job orientation so that they can qualify for the various training and retraining programs directed at skill shortages and employment opportunities in the '80s.—

108. In order to administer and supervise affirmative-action programs, there is a need for better information on the participation rates, unemployment rates, average education and participation in training programs of women, Natives, minorities and handicapped Canadians.

109. Government Outreach programs have been particularly effective for women, Natives, minorities and the handicapped, especially in job counselling, job placement and facilitating training programs. Consequently, Outreach programs should be continued and expanded. They should be given grants under contracts lasting three years instead of one, so that they will be able to carry on even better planning and to hire and keep competent staff. There should be an advance notice of one year for major changes or termination, and three months' notice for minor changes.

110. Canada Employment Centres must develop an aggressive policy of hiring and training counsellors who

certain âge pour former, du moins à temps partiel, des jeunes travailleurs. Nous assisterons également à des ralentissements économiques dans certaines industries, et le partage du travail pourrait être la solution au problème de la dispersion de la main-d'oeuvre qualifiée. La production peut recommencer dès la reprise de l'économie. Le partage du travail et le travail à temps partiel offrent aussi des avantages pour ceux qui sont en formation, qui sont des enfants à élever, ou qui veulent faire du bénévolat et s'occuper d'oeuvres philanthropiques.

105. <sup>5</sup>Afin de tirer le meilleur parti possible des ressources de main-d'oeuvre du Canada, nous devons intensifier considérablement nos efforts dans le domaine de la formation des femmes, des autochtones, des minorités et des handicapés. Le gouvernement fédéral devrait préconiser la mise en oeuvre d'un programme d'action positive dans le secteur privé et adopter une politique d'achat selon laquelle il ne passerait de contrats de sous-traitance qu'avec les employeurs qui respectent le code des droits de la personne et qui ont instauré un programme d'action positive au sein de leur entreprise.

106. Les gouvernements doivent donner l'exemple au secteur privé en intensifiant leurs propres programmes de promotion des femmes, des autochtones, des minorités et des handicapés, au sein de leurs ministères et organismes et dans les sociétés de la Couronne.

107. <sup>5</sup>Afin d'élaborer des programmes efficaces d'action positive et des politiques d'achat qui s'y conforment, on doit faire un vaste effort pour offrir aux femmes, aux autochtones, aux minorités et aux handicapés, les programmes d'alphabétisation, de préparation à l'emploi et d'intégration au milieu de travail qui les rendront admissibles aux divers programmes de formation et de recyclage destinés à pallier les pénuries de main-d'oeuvre spécialisée et à tirer des perspectives d'emploi pour les années 80.

108. L'administration et le contrôle des programmes d'action positive exigeront des données beaucoup plus précises en ce qui concerne les taux de participation, les taux de chômage, la scolarité moyenne, la participation aux programmes de formation des femmes, des autochtones, des minorités et des handicapés au Canada.

109. Les programmes Extension du gouvernement ont été particulièrement efficaces pour les femmes, les autochtones, les minorités et les handicapés, surtout dans le domaine de l'orientation professionnelle, du placement et des programmes de formation. Par conséquent, ces programmes devraient être maintenus et élargis. Plus précisément, ils devraient faire l'objet de contrats de trois ans au lieu d'un, afin d'en permettre une planification encore meilleure et d'en conserver le personnel compétent. Un préavis d'un an devrait être signifié dans le cas de changements importants ou de la fin du programme, et un préavis de trois mois dans le cas de changements peu considérables.

110. Les Centres d'emploi du Canada doivent se doter d'une politique dynamique de recrutement et de formation

<sup>5</sup> Dissenting views on contract compliance can be found following Recommendation 42 in the body of the Report.

<sup>5</sup> On trouvera à la suite de la recommandation n° 42, les divergences d'opinion ayant trait au respect des dispositions des contrats gouvernementaux.

understand the problems of the disadvantaged and other special needs groups. This would mean hiring more women, Natives, minorities and handicapped people.

111. In order to encourage women to enter non-traditional areas of work, and employers to hire them, there should be a national advertising and publicity program showing women working in non-traditional fields. This should be supplemented by the use of pamphlets, texts, audio-visual presentations and other methods, and used in schools and other areas where there are counselling services.

112. With the rapid introduction of microtechnology and word processors, there could be increased unemployment among women who work in offices. It is therefore imperative that governments plan special programs for the retraining and upgrading of these women to fill the new jobs that will be opening in the '80s and '90s.

113. Governments should facilitate shared and part-time work, so that women who wish to stay at home on a part-time basis will also be able to work on a part-time basis. This is important for keeping up their skills and trades for the work place, as well as for earning necessary additional income.

114. Governments should examine the feasibility of giving women credit for work done and skills acquired in running a household when they enter educational training programs.

115. Where requested, the Federal Government should work with Indian Bands, Regional and Tribal Councils and Indian Associations to place more schools on Indian Reserves. Then Indian people of all ages can be taught in their own language, as well as in English or French, by Indian teachers of their own choosing. This is extremely important in order to reduce the high drop-out rate among Indian people and to encourage their continuing education for skilled trades and professions.

116. The Federal Government should re-introduce adult and basic literacy education programs for Indian Bands on Reserves and for other Native people in remote areas. This should be done in consultation with the Bands and communities and should be geared to meet the ongoing employment and training needs of Native people, as well as the needs of the surrounding region.

117. The Federal Government should cooperate with Indian Bands in providing high schools and vocational schools for a number of Bands in a given area, especially where there are regional or Tribal Councils. This is necessary because many individual Bands are not large enough to support a high school or technical school.

de conseillers qui comprennent la situation des défavorisés ou des groupes ayant des besoins spéciaux. A cette fin, les Centres d'emploi devraient recruter davantage de femmes, d'autochtones, de groupes minoritaires et d'handicapés.

111. Afin d'encourager les femmes à choisir des secteurs de travail non traditionnels et d'inciter les employeurs à les recruter, il faut lancer une campagne nationale de publicité montrant des femmes au travail dans ces secteurs. Cette campagne devrait s'accompagner de brochures, de textes, de présentation audiovisuelles et d'autres auxiliaires qui seraient mis à la disposition des écoles et autres établissements offrant des services d'orientation.

112. L'adoption rapide de micro-ordinateurs et de machines de traitement de mots risque de provoquer un chômage accru chez les employés de bureau. Il est donc impérieux que les gouvernements prévoient des programmes spéciaux de recyclage et de perfectionnement pour ces femmes, afin qu'elles puissent occuper les nouveaux emplois qui s'offriront dans les années 80 et 90.

113. Les gouvernements devraient faciliter le travail à temps partiel et le partage du travail, afin que les femmes qui désirent rester chez elles une partie de la journée puissent également travailler à temps partiel. C'est là un point important pour leur permettre de garder à jour leurs connaissances et compétences professionnelles, tout en obtenant le revenu supplémentaire dont elles ont besoin.

114. Les gouvernements devraient étudier la possibilité d'accorder aux femmes des crédits pour le travail qu'elles ont accompli et les connaissances qu'elles ont acquises dans la gestion de leur foyer, lorsqu'elles s'inscrivent à des programmes d'enseignement et de formation.

115. Le gouvernement fédéral devrait, sur demande, collaborer avec les bandes indiennes, les conseils régionaux et tribaux, de même que les associations indiennes afin de créer un plus grand nombre d'écoles dans les réserves indiennes. Les Indiens de tous âges pourraient y recevoir un enseignement dans leur propre langue, de même qu'en français ou en anglais, enseignement dispensé par des enseignants indiens qu'ils auront choisis. Ce point est extrêmement important si l'on veut réduire le taux très élevé d'abandon des études chez les Indiens et encourager l'éducation permanente dans des métiers et professions spécialisés.

116. Le gouvernement fédéral devrait remettre en oeuvre les programmes d'éducation des adultes et d'alphabetisation fondamentale à l'intention des bandes indiennes dans les réserves et des autochtones des régions éloignées. Il faudrait à cette fin, travailler en consultation avec les bandes et les collectivités, et les programmes devraient viser à répondre aux besoins de la région environnante.

117. Le gouvernement fédéral devrait collaborer avec les bandes indiennes afin de créer des écoles secondaires et des écoles de métiers pour un certain nombre de bandes dans une région donnée, surtout lorsqu'il existe un conseil régional ou tribal. Cette mesure s'avère nécessaire du fait que de nombreuses bandes sont trop petites, individuelle-



118. With regard to community colleges, technical institutions and universities, the Federal Government should negotiate with the Bands and Associations to make sure that there are sufficient places in the local educational institutions for Indians and other Native people, that there are sufficient Native counsellors in the institutions, and that there are a number of courses which meet the needs and demands of the Native people in the area.

119. With respect to Indians, Métis and Inuit who move to cities, the Federal Government should take steps to consult with their organizations in setting up programs within the local education system which meet their needs for courses, counsellors, teachers and support services.

120. Where the Reserves or homes of Indians and other Native people are at a distance from their secondary schools, vocational institutes, community colleges or high schools, the Federal Government should provide adequate transportation, housing and other support services, so that the Indians and other Native people can attend and participate, and complete their education and training programs.

121. The Federal Government should improve its teaching services on Reserves, especially the more remote ones, through the use of film, videotape, audio-visual techniques, itinerant instructors, teacher aides and materials.

122. There should be an Indian economic and employment strategy as well as an Indian education and training strategy developed principally by the Indian people themselves and in consultation with the government departments concerned. This must also be done for the Métis and non-status Indians in their communities and for the Inuit in the North.

123. With respect to Indian employment, it is extremely important that there be a revised employment strategy and an Indian development fund. It is recommended that the Government establish, with appropriate funding, an Indian development fund for a period of five years. This fund should be set up in full consultation with the national and regional Indian associations and it should be administered by the Indian people through their Bands and regional governments.

124. There should be a concerted effort to train more Native teachers, Native counsellors and teacher aides for the high schools and community colleges where there is a high Native enrollment.

125. Programs to train Native teachers could be duplicated elsewhere and expanded to include other fields, such as social work, health and environment: all related to Indian and other Native needs.

ment, pour remplir toute une école secondaire ou une école de métiers.

118. En ce qui concerne les collèges communautaires, les écoles techniques et les universités, le gouvernement fédéral devrait entamer des pourparlers avec les bandes et associations indiennes afin de s'assurer qu'il y a suffisamment de places pour les Indiens dans ces maisons d'enseignement, qu'il y a suffisamment de conseillers indiens et qu'un certain nombre de cours répondent aux besoins et aux désirs des Indiens de la région.

119. En ce qui concerne les Indiens, Métis et Inuit qui vont s'installer dans les villes, le gouvernement fédéral devrait amorcer des consultations avec leurs organismes afin de créer des programmes, au sein du réseau local d'enseignement, qui répondent à leurs besoins en matière de cours, de conseillers, d'enseignants et de services de soutien.

120. Lorsque la réserve ou le domicile des Indiens et des autres autochtones sont situés assez loin des écoles secondaires, des écoles de métiers ou des collèges communautaires, le gouvernement fédéral devrait offrir les moyens de transport, l'hébergement et les services de soutien voulus pour que les Indiens et autres autochtones puissent être admis et participer à ces programmes d'enseignement et de formation et terminer leurs études.

121. Le gouvernement fédéral devrait enrichir l'enseignement dispensé dans les réserves, notamment les plus éloignées, par l'usage de films, de bandes vidéoscopiques, de techniques audio-visuelles, d'instructeurs itinérants, d'auxiliaires didactiques et de matériel de formation.

122. Il devrait y avoir une stratégie indienne en matière d'économie et d'emploi, de même qu'une stratégie d'enseignement et de formation des Indiens, élaborées surtout par les Indiens eux-mêmes de concert avec les ministères intéressés. Il devrait également en être ainsi des Métis et des Indiens non inscrits dans leur collectivité, de mêmes que des Inuit dans le Nord.

123. En ce qui concerne l'emploi des Indiens, il est extrêmement important de mettre en oeuvre une stratégie révisée de l'emploi et d'établir un fonds de développement pour les Indiens. Nous recommandons au gouvernement de créer un fonds de développement pour les Indiens et de le financer suffisamment pendant cinq ans. Ce fonds devrait être créé en consultation avec les associations indiennes nationales et régionales, et il devrait être administré par les Indiens par l'entremise de leurs bandes, et par leurs gouvernements régionaux.

124. Il faut un effort concerté pour former un plus grand nombre d'enseignants, de conseillers et d'auxiliaires autochtones pour les écoles secondaires et les collèges communautaires qui comptent un grand nombre d'élèves autochtones.

125. Les programmes de formation d'enseignants autochtones pourraient être repris ailleurs et étendus à d'autres domaines, comme le travail social, la santé et l'environnement, compte tenu des besoins des Indiens et des autres autochtones.

126. For remote areas in Canada, especially for communities in the North of our provinces and in the Territories, governments must create innovative, mobile, regionally-based education and training centres for these citizens. There should be consultation with the communities involved so that the programs will meet their local needs as well as the needs of their migrant population.

127. Canadians who come from isolated and disadvantaged areas face a wide range of problems when they move to more densely populated urban areas seeking employment or training. A broad range of support services and training programs, including life skills training, must be developed in order to permit these people to find employment in their new communities.

128. Where it is not possible to set up regional training and education centres for these remote areas, steps must be taken to provide transportation, room and board and living assistance for adults and young people who must go away for training.

129. Governments should support educators in the development of new techniques which would provide education and training in remote areas by means of satellites, television, films, videocassettes and radio.

130. The Task Force endorses the recommendations relating to employment, work and training made by the Special Committee for the Handicapped in its report, Obstacles, and in particular the Task Force endorses recommendations Nos. 19, 22, 23, 25, 28, 29, 32, 33, 34, 35, 36 and 48, all of which relate to employment, and recommendations Nos. 95, 96 and 97 which relate to education.

131. In training contracts under the Adult Occupational Training Act, the Federal Government should, where needed, require training institutions to set aside a number of places for the handicapped and should contract with institutions which provide access to handicapped persons.

132. Governments should assist in the development of special programs designed to identify and help potential drop-outs.

133. The Federal Government should continue its Outreach program for unemployed youth, especially with respect to placement, training and counselling; and in particular, special attention should be given to those young people who have difficulty in holding jobs because of social or domestic problems, alcohol, drugs, mental illness and crime.

134. The Task Force encourages educators to examine the "Options" program established by the Protestant School Board of Greater Montreal as an alternative school for

126. Dans les régions éloignées du Canada, et particulièrement dans les collectivités du Nord de nos provinces et des Territoires, les gouvernements devraient créer des centres d'enseignement et de formation novateurs, mobiles et axés sur les besoins de la région, à l'intention de ses habitants. Ces initiatives devraient être prises en consultation avec les collectivités en cause, afin que les programmes répondent à leurs besoins de mêmes qu'aux besoins de leur population migrante.

127. Les Canadiens qui viennent des régions éloignées et défavorisées doivent affronter une vaste gamme de problèmes quand ils émigrent vers les centres urbains plus densément peuplés, à la recherche d'un emploi ou d'une formation. Il faut mettre en oeuvre une vaste gamme de services de soutien et de programmes de formation, notamment des cours de préparation à la vie, afin de permettre à ces personnes de trouver un emploi dans leur nouveau milieu.

128. Lorsqu'il est impossible de créer des centres de formation et d'enseignement régionaux pour ces régions éloignées, il faudrait alors prévoir des allocations de transport, d'hébergement et de repas, de même que des allocations de subsistance aux adultes et aux jeunes qui doivent s'éloigner de leur foyer pour suivre un cours de formation.

129. Le gouvernement devrait aider les éducateurs à mettre au point de nouvelles techniques d'enseignement et de formation pour ces régions éloignées, à l'aide de satellites, de la télévision, de bandes magnétoscopiques et de la radio.

130. Le Groupe de travail endosse les recommandations relatives à l'emploi, au travail et à la formation faites par le Comité spécial concernant les handicapés dans son rapport Obstacles; en particulier, le Groupe de travail endosse les recommandations numéros 19, 22, 23, 25, 28, 29, 32, 33, 34, 35, 36 et 48, qui portent toutes sur l'emploi, ainsi que les recommandations numéros 95, 96 et 97, qui portent sur l'enseignement.

131. Dans les contrats de formation qu'il signe en vertu de la Loi sur la formation professionnelle des adultes, le gouvernement fédéral devrait, au besoin, exiger des établissements de formation qu'ils réservent un certain nombre de places aux handicapés, de plus, il ne devrait signer de contrats qu'avec les établissements qui peuvent accueillir les personnes handicapées.

132. Les gouvernements devraient favoriser la création de programmes spéciaux destinées à dépister et à aider ceux qui risquent d'abandonner leurs études.

133. Le gouvernement fédéral devrait maintenir son programme Extension à l'intention des jeunes chômeurs, surtout en ce qui concerne leur placement, leur formation et leur orientation, et il devrait accorder une attention toute spéciale aux jeunes qui ont du mal à conserver un emploi par suite de problèmes sociaux ou domestiques, d'alcoolisme, de toxicomanie, de maladie mentale ou de délinquance.

134. Le Groupe de travail encourage les éducateurs à étudier le programme «Options» du Protestant School Board of Greater Montreal et à le considérer comme une



early drop-outs. Another successful program is the Adult High School in Winnipeg, Manitoba.

135. The Federal Government should continue summer employment programs for students but they should be simplified, better designed and better coordinated with educational and training programs. To the greatest extent possible, the Summer Job Program should provide additional on-the-job training for those who are in high school, community college or university.

136. Universities should pay engineering professors a market premium based on comparable salaries in practice, as is done at the University of Sherbrooke.

137. Universities should consider using more engineers in the field as part-time teachers, as faculties of Medicine and Law commonly do.

138. We should encourage Canadian industry and foreign industry located in Canada to invest more in engineering research and development at the university level. More students could then be attracted to postgraduate studies. Governments should also finance more university chairs in Engineering.

139. With university enrollment down in some sectors, a redistribution of seats allotted to engineering should be considered. The United States is graduating about 20 percent more engineers per capita than is Canada.

140. Much better use must be made of paraprofessional support personnel, such as technicians, draftsmen and technologists, working together to form an engineering team.

141. Industry, universities and governments should encourage young people to consider engineering as a career. Special emphasis should be placed on encouraging women to take up engineering. In 1979-80, women represented only 6.9 percent of the total enrollment in engineering.

142. Industry should establish in-house courses to update and retrain engineers, assistants, paraprofessionals and other individuals whose jobs may be phased out or who require training in new technology.

143. As a last resort, Canada should import experienced engineering specialists, not only to work on certain projects, but also to train Canadians.

144. In the national interest, education and research in management should be expanded to increase the number and quality of business and institutional managers.

solution de rechange pour ceux qui abandonnent leurs études trop tôt. Citons, parmi les autres réussites, le programme de l'Adult High School de Winnipeg, au Manitoba.

135. Le gouvernement fédéral devrait maintenir ses programmes d'emplois d'été pour les étudiants, mais il devrait les simplifier, en améliorer la conception en leur donnant un élément permanent, et les coordonner davantage aux programmes d'éducation et de formation. Dans la mesure du possible, le Programme d'emplois d'été devrait offrir une formation en cours d'emploi à ceux qui fréquentent les écoles secondaires, les collèges communautaires et les universités.

136. Les universités devraient offrir aux professeurs des facultés de génie un supplément de traitement fondé sur les traitements comparables dans d'autres marchés, comme à l'Université de Sherbrooke.

137. Les universités devraient envisager la possibilité d'employer comme professeurs à mi-temps plus d'ingénieurs qui travaillent dans ce domaine, comme le font couramment les facultés de médecine et de droit.

138. Nous devrions inciter les entreprises canadiennes et les entreprises étrangères implantées au Canada à investir davantage dans la recherche et le développement techniques à l'échelon universitaire; un plus grand nombre d'étudiants seraient ainsi attirés vers les études supérieures. Les gouvernements devraient aussi subventionner un plus grand nombre de chaires dans les facultés de génie des universités.

139. Étant donné la diminution du nombre d'étudiants dans certains secteurs, il faudrait envisager une nouvelle répartition des places attribuées aux facultés de génie. Il y a aux États-Unis environ 20 pour cent d'ingénieurs diplômés de plus qu'il n'y en a au Canada, par habitant.

140. Il faudrait utiliser beaucoup mieux le personnel de soutien aux professionnels, comme les techniciens, les dessinateurs, les technologues, pour former une véritable équipe d'ingénieurs.

141. L'entreprise privée, les universités et les gouvernements devraient inciter les jeunes à envisager une carrière d'ingénieur. Il faudrait insister surtout sur l'entrée des femmes dans ce domaine. En 1979-80, elles comptaient pour 6.9 pour cent seulement du nombre d'étudiants en génie.

142. L'entreprise privée devrait organiser des cours internes de perfectionnement et de recyclage des ingénieurs, des adjoints et des spécialistes para-professionnels dont les emplois risquent d'être éliminés ou qui ont besoin d'être formés aux techniques nouvelles.

143. En dernier ressort, le Canada devrait importer des ingénieurs spécialisés d'expérience, non seulement pour travailler à certains projets, mais aussi pour assurer la formation des Canadiens.

144. Dans l'intérêt national, il importe de donner plus d'ampleur à l'enseignement et à la recherche en gestion, afin d'accroître le nombre et la compétence des chefs d'entreprises et des dirigeants d'institutions.

145. Universities should allocate more of their financial and human resources to the improvement of business and management education. Also, special funds should be designated for programs to increase the number of Ph.D qualified professors teaching in Canadian faculties of Management and Administrative Studies.

146. The public and private sectors should contribute funds towards management research devoted to developing methods and techniques for Canadian needs.

147. More innovative and flexible management education programs must be introduced.

148. Professorial chairs in Manpower Training, Labour-Management Relations, and Business-Government Relations should be established in faculties of Management and Administration.

149. There should be a national conference between the university Deans of Management and their equivalents from junior colleges and technical institutes and leaders of national business and labour associations to discuss, examine and propose policies to deal with the present crisis in management education.

150. Regional workshops should be held regularly by organizations and representatives of Management faculties. The objective: to strengthen and broaden contacts among the management, education and employment sectors and to serve as a clearing-house for information.

151. Funds should be allocated to provincial governments and targeted to expand student enrollment in postgraduate faculties of Management.

152. Measures should be taken to improve training, retraining and upgrading programs so that those now in nursing are encouraged to stay. Re-entry into nursing should be facilitated for those who choose to return.

153. In the '80s special emphasis should be placed on post-secondary and graduate studies in areas of specialized nursing care, including geriatrics, psychological and chronic care.

154. Governments should improve working conditions for nurses, thus making the profession more attractive. Areas of concern should include nurse-to-patient ratios, suitable compensation for shift work and overtime, shortening of shift lengths, provision of child care services, and better remuneration.

155. As a special project, a nursing data base and planning scheme for the '80s should be established. It should examine the current entry, re-entry, retention and drop-out rates in the nursing profession in terms of the project-

145. Les universités devraient affecter davantage de ressources financières et humaines à l'amélioration de l'enseignement de l'administration et de la gestion. Il faudrait aussi prévoir des fonds spéciaux pour la mise en oeuvre de programmes destinés à accroître les effectifs de professeurs détenant un doctorat et enseignant dans les facultés canadiennes d'administration et de gestion.

146. Les secteurs public et privé devraient subventionner la recherche en gestion visant à élaborer des méthodes et techniques répondant aux besoins canadiens.

147. Il faudrait créer des programmes plus novateurs et plus souples, en matière de gestion.

148. Il faudrait créer dans les facultés de gestion et d'administration, des chaires de formation de la main-d'oeuvre, de relations de travail et de relations entre les entreprises et les gouvernements.

149. Il faudrait organiser une conférence nationale des doyens des facultés d'administration des universités et leurs homologues des collèges et des instituts techniques, de même que des dirigeants des associations nationales du patronat et des syndicats, afin d'étudier, de discuter et de proposer des politiques visant à mettre fin à la crise actuelle de l'enseignement de la gestion.

150. Des colloques régionaux devraient être organisés périodiquement avec des représentants des facultés d'administration afin de raffermir et d'élargir les contacts entre les secteurs du patronat, de l'enseignement et de l'emploi, en plus de servir de centre de diffusion de l'information.

151. Il faudrait allouer aux gouvernements provinciaux des fonds destinés à l'accroissement du nombre d'inscriptions aux cours de deuxième et de troisième cycle en administration.

152. Il faudrait prendre des mesures pour améliorer les programmes de formation, de recyclage et de perfectionnement afin d'encourager le personnel infirmier à rester dans ce secteur. Le retour au secteur infirmier devrait être facilité, dans le cas de ceux qui choisissent de revenir au travail.

153. Pendant les années 80, il faudrait porter une attention particulière aux études post-secondaires et supérieures dans le domaine des soins infirmiers spécialisés, y compris la gériatrie, la psychologie et les soins aux malades chroniques.

154. Les gouvernements devraient améliorer les conditions de travail du personnel infirmier pour rendre ainsi la profession plus intéressante. Il faudrait entre autres s'intéresser au nombre de malades confiés à chacun des membres du personnel infirmier, à la juste rémunération du travail par postes et des heures supplémentaires, à la réduction de la durée des postes, à des services de garderie pour les enfants et à une rémunération plus avantageuse.

155. À titre de projet spécial, il faudrait constituer une banque de données sur le secteur infirmier et mettre en oeuvre un régime de planification pour les années 80. Ce régime devrait étudier les taux actuels d'intégration, de



ed increased demand for nursing services (as recommended in the Hall Report, 1980).

156. The Federal Government should set a good example by providing better pay and working conditions for nurses in the federal public service.

157. More men should be encouraged to enter nursing and other paramedical professions.

158. The Federal Government should continue its programs for occupational training, retraining and mobility but these should be related more closely to national goals.

159. Furthermore, and most important, there must be better cooperation and coordination with provincial programs. To this end:

- (a) there should be a National Council of Employment and Training Ministers with a secretariat;
- (b) the National Council should develop a national employment and training plan to be implemented at both the federal and provincial levels;
- (c) where possible, the National Council of Ministers should work to avoid unnecessary duplication between the federal and provincial levels of jurisdiction.

160. Where desirable, the National Council should develop official joint offices for employment counselling and placement.

161. There should be one job bank computer system for the federal and provincial governments and the private sector which could register nationally all job openings and job seekers.

162. An attempt should be made to locate Manpower offices in the same building in cities where Manpower offices of both governments are necessary, and to work out a plan whereby the federal and provincial governments will share the smaller communities between them. In doing so, they could cover all necessary communities but not duplicate each other.

163. There should be a National Labour Market Institute made up of representatives from business, labour and education. Appointees would be selected by their national and provincial bodies. The Institute would initially be financed by the Federal Government but would serve as an independent body for research, critical analysis and advice on employment and training policies. There would be a number of federal and provincial government observers in the Institute but they would not have voting powers. There should be provision for the Institute to receive additional funds from provincial governments and private donors. The Institute would be established for a five-year period, subject to evaluation and continuation after that time.

réintégration, de poursuite et d'abandon dans le domaine des soins infirmiers, en fonction de l'augmentation prévue de la demande de spécialistes dans ce domaine (comme le recommandait le rapport Hall, en 1980).

156. Le gouvernement fédéral devrait donner l'exemple en offrant une meilleure rémunération et de meilleures conditions de travail au personnel infirmier de la fonction publique fédérale.

157. Il faudrait encourager un plus grand nombre d'hommes à choisir les sciences infirmières et d'autres professions para-médicales.

158. Le gouvernement fédéral devrait maintenir ses programmes de formation professionnelle, de recyclage et de mobilité, mais les orienter davantage vers les objectifs nationaux.

159. Il est de la plus haute importance d'assurer une collaboration plus étroite et une plus grande coordination entre ces programmes et les programmes provinciaux. A cette fin,

- a) Il faudrait créer un Conseil national des ministres de l'emploi et de la formation, et le doter d'un secrétariat.
- b) Le Conseil national devrait établir un programme national de l'emploi et de la formation qui serait mis en oeuvre aux échelons fédéral et provincial.
- c) Autant que possible, le Conseil national des ministres devrait s'efforcer d'éviter le chevauchement des activités entre les niveaux de juridiction fédéral et provincial.

160. Partout où la chose est souhaitable, le Conseil national devrait avoir des bureaux conjoints pour l'orientation professionnelle et le placement.

161. Il devrait y avoir un système unique de banque d'emplois pour les gouvernements fédéral et provinciaux et pour le secteur privé, contenant toutes les offres et toutes les demandes d'emplois dans l'ensemble du pays.

162. Il faudrait s'efforcer de situer les bureaux de main-d'oeuvre dans le même immeuble dans les villes où il faut des bureaux de main-d'oeuvre des deux paliers de gouvernement, et élaborer un programme de partage de la présence des gouvernements fédéral et provinciaux dans les agglomérations moins considérables. Les gouvernements pourraient ainsi desservir toutes les collectivités voulues, sans qu'il y ait double emploi.

163. Il faudrait créer un Institut national de la main-d'oeuvre qui serait composé de représentants de l'entreprise privée, des syndicats et de l'enseignement. Ses membres seraient choisis par leurs organismes nationaux et provinciaux. Au début, cet Institut serait subventionné par le gouvernement fédéral, mais il constituerait un organisme indépendant pour ce qui est de la recherche, de l'analyse critique et des avis en matière de politique d'emploi et de formation. L'Institut comporterait un certain nombre d'observateurs des gouvernements fédéral et provinciaux, mais ces observateurs n'auraient pas le droit de vote. On devrait également prévoir que l'Institut reçoive d'autres fonds des gouvernements provinciaux et des dons du secteur privé. L'institut serait d'abord créé pour une période de cinq ans, sous réserve d'une évalua-

Among the objectives of the National Labour Market institute would be:

- (a) To develop advice and recommendations on federal and provincial manpower programs and policies in keeping with the goals of growth, equity and stabilization, the needs of employers and employees, and the ability of training systems to meet these needs.
- (b) To provide continuous appraisal and evaluation of federal and provincial manpower programs and their interaction, with a view to avoiding duplication and increasing coordination.
- (c) To encourage firms to undertake manpower planning which will allow them to meet their needs for skilled manpower.
- (d) To examine systems for gathering local labour market information and to recommend improvements in them.
- (e) To suggest ways of improving the collection, interpretation and distribution of current manpower information. The same applies for forecasts of manpower variables to improve planning and decision-making at the national, regional and local levels.
- (f) To determine what data are most important and what additional information should be obtained, and to recommend which agency or agencies should provide the data.

164. There should be Provincial Employment Councils in every province to assess employment and training needs there and to bring together all levels of government with business, labour and educators.

165. In every region or community of Canada, there should be Community Employment Councils made up of all levels of government, employers, unions and educational authorities to discuss, plan and coordinate local employment and training needs. Where local community or regional councils already exist, perhaps under another format or name, but performing similar functions, they should not be replaced or duplicated.

166. Firms in the private sector should be encouraged to develop manpower plans covering their requirements for new employees, training of existing personnel, and adaptation to new technologies. This planning process can be aided by CEIC officials and should be integrated into the Canadian Manpower Industrial Training Program and the Critical Trades Skills Training Program. Planning at the level of individual firms should also include their proposals, if any, for obtaining workers through immigration and their plans for meeting the training criteria of the government.

tion et d'une reconduction éventuelle une fois ce délai écoulé.

Les objectifs de cet Institut national de la main-d'oeuvre comporteraient, entre autres, les éléments suivants:

- a) Soumettre des recommandations et donner des conseils aux gouvernements fédéral et provinciaux sur les politiques et programmes relatifs à la main-d'oeuvre, conformément aux objectifs de croissance, d'équité et de stabilisation, de satisfaction des besoins des employeurs et des salariés, et de la capacité des programmes de formation de répondre à ces besoins.
- b) Effectuer une évaluation continue des programmes fédéraux et provinciaux relatifs à la main-d'oeuvre et de leur interaction de manière à éviter le double emploi et à accroître la coordination.
- c) Inciter les entreprises à planifier leur main-d'oeuvre afin de pouvoir répondre à leurs besoins de main-d'oeuvre spécialisée.
- d) Étudier les systèmes de cueillette de l'information sur le marché local de la main-d'oeuvre et soumettre des recommandations visant à améliorer ces systèmes.
- e) Proposer des moyens d'améliorer la cueillette, l'interprétation et la diffusion de l'information actuelle touchant la main-d'oeuvre, ainsi que les prévisions de l'évolution des variables du marché du travail, afin d'améliorer la planification et la prise de décisions aux paliers national, régional et local.
- f) Identifier les données les plus importantes et recommander l'organisme ou les organismes qui devrai(en)t être chargé(s) de fournir ces données.

164. Des conseils provinciaux de l'emploi devraient être créés dans chaque province afin d'évaluer les besoins en matière d'emploi et de formation et assurer la coordination entre tous les paliers de gouvernement, l'entreprise privée, les syndicats et les éducateurs.

165. On devrait créer, dans toutes les régions ou localités du Canada, des conseils communautaires de l'emploi composés de représentants de tous les paliers de gouvernement, des employeurs, des syndicats et des responsables de l'enseignement, afin de discuter, de planifier et de coordonner les besoins locaux en matière d'emploi et de formation. Lorsque des conseils communautaires locaux ou régionaux existent déjà, peut-être sous un autre nom ou une autre forme, mais dont les fonctions sont semblables, il ne faudrait pas les remplacer ni les doubler.

166. On devrait inciter les entreprises du secteur privé à établir des plans de main-d'oeuvre définissant leurs besoins de nouveaux employés, la formation qu'elles donnent au personnel actuel et les mesures prévues d'adaptation aux nouvelles techniques. Les représentants de la CEIC pourraient participer à ce processus de planification, lequel serait intégré au Programme de formation industrielle de la main-d'oeuvre ainsi qu'au Programme de formation dans les métiers en pénurie de main-d'oeuvre spécialisée. Cette planification au niveau des entreprises devrait également inclure, le cas échéant, tout projet



167. There should be a joint conference of the National Labour Market Institute and the National Council of Employment and Training Ministers at least once a year, where they would discuss labour market problems and policies, especially in the area of training, research, planning and counselling, the agenda being prepared by the joint secretariats of the two bodies.

168. In collecting labour market data, there must be more regional consultation on labour market surveys so that the statistical information provided is more helpful to provinces and regional councils for their planning.

169. The Canada Employment and Immigration Commission must make a greater effort in convincing employers to register job vacancies with the Canada Employment Centres. This is the only way that the Government can effectively match job seekers with job vacancies. CEIC officials must be more active in meeting employers and trying to understand their needs. Furthermore, the Task Force urges the Commission to improve its referral system so that employers will want to register their job vacancies.

170. There must be a follow-up system on individuals who have taken training programs under CEIC sponsorship in order to analyse the success of training and employment policies. This is particularly important with respect to targeted sectors where there have been, or will be, shortages.

171. The Federal Government should compile statistics on Indian unemployment on Reserves and among all other status Indians.

172. The Federal Government should collect better statistics on nurses, engineers, and members of other trades and professions which are in short supply.

173. Since an expansion of part-time work has been predicted for the '80s and '90s, there should be improved statistics on part-time employment and those seeking it.

174. The monthly Labour Force Survey should be coded and reported in greater detail (at the three-digit rather than the two-digit CCDO level) to give a better picture of the year-to-year occupational distribution of employment.

175. In addition to improved forecasting, there must be a better means of disseminating the information obtained to education and training planners and career counsellors.

d'importation de main-d'oeuvre étrangère, ainsi que les mesures que les entreprises entendent prendre pour répondre aux critères de formation établis par le gouvernement.

167. Il faudrait organiser, au moins une fois par année, une réunion de l'Institut national de la main-d'oeuvre et du Conseil national des ministres de l'emploi et de la formation, qui discuteraient des problèmes et des politiques relatifs au marché du travail, en particulier dans le domaine de la formation, de la recherche, de la planification et de l'orientation. L'ordre du jour serait établi par les secrétariats conjoints des deux organismes.

168. Il faut accroître la participation régionale aux enquêtes destinées à recueillir des données sur le marché du travail, afin que les statistiques obtenues soient d'une plus grande utilité pour les conseils provinciaux et régionaux dans leur travail de planification.

169. Emploi et Immigration Canada devrait intensifier ses efforts pour convaincre les employeurs de communiquer leurs postes vacants aux Centres d'emploi. C'est le seul moyen qui permettra au gouvernement de faire correspondre les demandes d'emplois aux postes disponibles. Les représentants de la CEIC doivent jouer un rôle plus actif en rencontrant les employeurs et en se mettant à l'écoute de leurs besoins. De plus, le Groupe de travail recommande instamment au ministère d'améliorer son système de présentation des candidats aux employeurs, afin que ces derniers soient portés à communiquer leurs postes vacants.

170. Il faut prévoir un système permettant de suivre les progrès de ceux qui ont bénéficié de programmes de formation organisés par la CEIC, afin d'analyser la réussite des politiques de formation et d'emploi. Cet aspect revêt une importance particulière dans les secteurs cibles où il y a déjà eu des pénuries, ou qui sont susceptibles d'en connaître à l'avenir.

171. Le gouvernement fédéral devrait compiler des statistiques relatives à l'emploi des Indiens vivant dans les réserves, de même qu'à l'emploi de tous les autres Indiens inscrits.

172. Le gouvernement fédéral devrait recueillir des données plus sûres en ce qui touche les infirmières, les ingénieurs et les membres d'autres métiers ou professions où l'offre de main-d'oeuvre est peu abondante.

173. Etant donné que le travail à temps partiel devrait prendre plus d'ampleur que prévu au cours des années 80 et 90, il faudrait établir de meilleures statistiques à ce sujet et sur les personnes qui cherchent ce genre d'emploi.

174. L'enquête mensuelle sur la population active devrait être codée et publiée de façon plus détaillée (jusqu'à la troisième décimale du CDCP, au lieu de la deuxième) afin de donner une image plus précise de la répartition de l'emploi dans les diverses professions, d'une année à l'autre.

175. En plus d'améliorer les prévisions, il faudrait également prévoir de meilleurs moyens de transmettre les renseignements obtenus à ceux qui planifient l'enseignement et la formation, de même qu'aux conseillers d'orientation.

176. The Federal Government should set up a computerized national clearing-house or job bank for job vacancies and job seekers. This should be set up to serve the federal and provincial governments and the private sector. It should begin by connecting areas of high labour demand with areas of labour surplus.

177. The Canada Employment and Immigration Commission has been developing a computerized system (Metropolitan Order Processing System) for processing and linking job vacancy information in metropolitan areas. This system is only available in Vancouver, Ottawa, Toronto, Hamilton and Montreal. Plans should be made to expand it to cover other large urban areas. Plans should also be made to install the system in areas which currently have few job vacancies, but which are likely to expand in the next decade.

178. The Canada Employment and Immigration Commission has developed a computerized system (CHOICES) for providing information (such as educational and training requirements, hours of work and earnings) as an aid to career choices. The system is available in 40 Canada Employment Centres and is being used for student counselling in some provinces. The Commission should be encouraged to make the system available in many more Canada Employment Centres. All provincial governments should be encouraged to make it, or a similar system, available to students in the secondary-school system.

179. The Canada Employment and Immigration Commission has developed a computerized system for storing and retrieving information on jobs which cannot be filled locally (National Job Bank). Job seekers in one region of the country can therefore learn about job vacancies in another region. This initiative should be encouraged. The system should also be more widely advertised to job seekers who do not normally use the Canada Employment Centres (for example, in newspapers).

180. In addition, governments should publicize job vacancies and career possibilities by means of pamphlets, bulletins, radio, television, cable facilities, and community bulletin boards in shopping centres and other heavily populated areas. Governments would benefit from using the electronic media more often, and print less often, to reach their target audience.

181. The CEIC should publish an occupational outlook each January with a five year forecast of career opportunities and this should be distributed to all schools, counsellors and planners throughout the country.

182. The Federal Government should sponsor seminars for high school career counsellors and other employment

176. Le gouvernement fédéral devrait établir, à l'échelle du pays, une chambre de compensation informatisée ou une banque d'emplois où seraient inscrites les offres et les demandes d'emplois. Cet organisme devrait servir les gouvernements fédéral et provinciaux de même que le secteur privé. Il devrait commencer par faire correspondre les régions où la demande de main-d'oeuvre est forte avec celles où il y a excédent de main-d'oeuvre.

177. Emploi et Immigration Canada a mis au point un système informatique (Système de traitement des ordres des emplois métropolitains) servant à traiter et à comparer les données relatives aux offres d'emploi dans les régions métropolitaines. Ce système n'est en oeuvre qu'à Vancouver, Ottawa, Toronto, Hamilton et Montréal. Il faudrait prévoir de l'étendre à d'autres grandes régions urbaines. Il faudrait également prévoir la mise en service de ce système dans les régions où les postes vacants sont actuellement peu abondants, mais susceptibles de se multiplier au cours de la prochaine décennie.

178. Emploi et Immigration Canada a mis au point un système informatique (CHOIX) destiné à fournir de l'information (comme les exigences de scolarité et de formation, les horaires de travail, la rémunération) pour faciliter le choix d'une carrière. Ce système est en service dans 40 Centres d'emploi du Canada et il sert également à l'orientation scolaire dans certaines provinces. On devrait inciter Emploi et Immigration Canada à offrir ce système dans un plus grand nombre de Centres d'emploi du Canada. On devrait encourager tous les gouvernements provinciaux à offrir ce système, ou un autre semblable, aux élèves des écoles secondaires.

179. Emploi et Immigration Canada a mis au point un système informatique de mise en mémoire et de recherche documentaire des données sur les postes qui ne peuvent être comblés sur place (Banque nationale d'emplois). Ceux qui se cherchent un emploi dans une région du pays peuvent donc être mis au courant des postes vacants dans une autre région. Il faudrait encourager cette initiative. Il faudrait aussi faire mieux connaître ce système à ceux qui sont à la recherche d'un emploi mais qui ne fréquentent pas normalement les Centres d'emploi du Canada (par exemple, par des annonces dans les journaux).

180. De plus, les gouvernements devraient faire connaître les postes vacants et les possibilités de carrière au moyen de brochures, de bulletins, de messages à la radio, à la télévision ou sur les antennes de télédistribution, des annonces aux tableaux d'affichage des centres commerciaux et d'autres endroits très achalandés. Le gouvernement aurait intérêt à utiliser davantage la presse électronique au lieu de l'imprimé pour rejoindre son public cible.

181. Emploi et Immigration Canada devrait publier chaque année, en janvier, les perspectives d'emploi de même que les prévisions de carrières pour cinq ans à l'avance, et distribuer ce document aux écoles, aux conseillers d'orientation et aux planificateurs dans toutes les régions du pays.

182. Le gouvernement fédéral devrait organiser des colloques à l'intention des conseillers d'orientation des écoles



counsellors in order to provide them with information on career opportunities, career trends and training programs.

183. Governments must encourage improved career counselling at all levels of education so that young and mature students will be able to make sound decisions on their training programs and careers. Governments must make sure that career counsellors are provided with usable up-to-date information.

184. Employment counsellors and information on employment should help job seekers look for work not only in those occupations in which they have worked or with which they are familiar, but also in other occupations in which their skills are useful. In many cases, they could be encouraged to consider these other occupations.

185. The proposed National Council of Employment and Training Ministers should provide assistance to provincial and community employment councils in analyzing local employment situations and publishing these in a form that will be useful and easily understood by employers, employees and other members of the public in the various communities and regions of Canada.

186. The Canada Employment and Immigration Commission should change its method of evaluating staff efficiency from one based mainly on quantity (number of clients dealt with) to one based more evenly on quantity and quality.

secondaires et d'autres conseillers d'orientation professionnelle, afin de leur fournir les données relatives aux possibilités de carrière, aux tendances du marché du travail et aux programmes de formation.

183. Les gouvernements doivent promouvoir l'amélioration des services d'orientation professionnelle à tous les niveaux de l'enseignement, afin que les étudiants de tous âges soient mieux informés pour choisir un programme de formation et une carrière. Les gouvernements doivent s'assurer que les conseillers d'orientation disposent de données pratiques et à jour.

184. Les conseillers en placement et l'information relative à l'emploi devraient aider ceux qui se cherchent un emploi à considérer non pas uniquement les domaines dans lesquels ils ont déjà travaillé ou qu'ils connaissent bien, mais aussi d'autres occupations dans lesquelles leurs compétences pourraient être mises à profit. Dans bien des cas, on pourrait les encourager à songer à ces autres professions.

185. Le Conseil national des ministres de l'emploi et de la formation, dont la création a été proposée, devrait fournir de l'aide aux conseils provinciaux et communautaires de l'emploi. Il devrait analyser les marchés locaux de l'emploi et publier ces analyses sous une forme pratique et facilement compréhensible pour les employeurs, les salariés et autres personnes intéressées dans les diverses localités et régions du pays.

186. Le ministère de l'Emploi et de l'Immigration, qui évalue actuellement la compétence du personnel en fonction surtout de critères quantitatifs (nombre de clients accueillis) devrait plutôt adopter des critères où la qualité et la quantité seraient mieux équilibrées.

## TABLE OF CONTENTS

- Members and staff of the Task Force
- Introduction and summary
- Recommendations
- Table of contents

## Chapter 1—Imbalances

High unemployment and labour shortages exist at the same time.

Imbalances—Shortages—Unemployment—Underemployment—Mobility—Effects of Shortages—Training in Canada—Special Needs Groups—Canada Employment Centres

## Chapter 2—Projections for the '80s

Jobs—What kind? Where? How Many?

Historical Perspective—Projections of Labour Force—Implications for employment—Evidence from Witnesses—Conclusions

## Chapter 3—What went wrong?

A review of the Federal manpower policies and programs.

Role of the Department—List of Programs—Department Expenditures—Evaluation—Reasons for failures—Conclusions

## Chapter 4—Employment policies

Will Canada commit itself to a goal of full employment—a job for every person willing to work?

Full Employment—Industrial Strategies—Attitudes to Blue-Collar Work—Direct Job Creation—Outreach

## Chapter 5—Training policies

How do we ensure more training for skilled trades in Canada?

## Chapter 6—Literacy and pre-training

There is a basic level of education necessary of people are to take advantage of job training opportunities.

Definition and Scope of Problem—Solutions—Federal Government Action—Conclusions on Literacy—Pre-training requirements

## Chapter 7—Industrial training

There must be a higher priority for on-the-job training, to meet present and future industrial needs.

Tripartite Cooperation—Apprenticeship—Levy-Grant-Instructors and Teachers—Equipment and Machinery—Training for Government

## TABLE DES MATIÈRES

- Membres et personnel du Groupe de travail
- Introduction et sommaire
- Recommandations
- Table des matières

## Chapitre 1—Le déséquilibre

Présence simultanée d'un taux de chômage élevé et de pénuries de main-d'oeuvre

Déséquilibres—Pénuries—Chômage—Sous-emploi—Mobilité—Effets des pénuries—La formation du Canada—Besoins particuliers de certains groupes—Centres d'emploi du Canada

## Chapitre 2—Projections pour les années 80

Les emplois: quels genres, où et combien?

Perspective historique—Projections de la population active—Conséquences sur l'emploi—Témoignages—Conclusions

## Chapitre 3—Qu'est-ce qui a fait défaut?

Une revue des politiques et programmes fédéraux de main-d'oeuvre

Le rôle du ministère—Liste des programmes—Dépenses du ministère—Évaluation—Causes de l'échec—Conclusions

## Chapitre 4—Politiques d'emploi

Le Canada est-il disposé à se fixer un objectif de plein emploi—Un emploi pour quiconque est prêt à travailler?

Le plein emploi—Stratégies industrielles—Attitudes envers les emplois de cols bleus—La création directe d'emplois—Extension

## Chapitre 5—Politiques de formation

Comment pouvons-nous accroître la formation de la main-d'oeuvre spécialisée au Canada?

## Chapitre 6—Alphabétisation et formation préalable

Un minimum de scolarité s'impose pour pouvoir tirer parti des possibilités de formation professionnelle

Définition et ampleur du problème—Les solutions—Activités du gouvernement fédéral—Conclusions touchant l'alphabétisation—La formation préalable exigée

## Chapitre 7—La formation en industrie

Il importe d'accorder une priorité plus élevée à la formation en cours d'emploi afin de répondre aux besoins actuels et futurs de l'industrie

Coopération tripartite—Apprentissage—Cotisation-subvention—Instructeurs et enseignants—Matériel et machineries—La formation offerte dans la fonction publique



## Chapter 8—Institutional training

Institutional training should complement industrial training and give a higher priority to critical shortages.

Post-secondary Education—Adult Occupational Training Act—Bill C-67—Cooperative Education

## Chapter 9—Support systems

To encourage training and retraining we must provide adequate maintenance for trainees and their families.

Living Allowances—Child Care—Travel—Loans—Scholarships

## Chapter 10—Mobility, immigration and flexible work

We must encourage movements to job openings in new locations.

Mobility—Immigration—Part-time Work

## Chapter 11—Special groups—special problems

Certain Canadians face the same problems as other job seekers, but in greater dimensions and larger percentages.

Women—Indians and Other Natives—Remote Areas—The Handicapped—Drop-out Youth—Engineers—Nurses—Management

## Chapter 12—Federal-provincial relations

Greater coordination and less duplication are needed.

## Chapter 13—Planning, information and forecasting

Those who seek jobs or career opportunities need more and better information.

Information Available in Canada—Planning—Forecasting—Information Dissemination

## Appendix I—Mandate and approach

## Appendix II—Additional staff

## Appendix III—Witnesses

## Appendix IV—Written submissions

## Appendix V—Testimony from the Federal Government

## Appendix VI—Consultations with Provincial Governments

## Appendix VII—International briefings

## Appendix VIII—Conferences

## Appendix IX—Tours

## Appendix X—Private meetings

## Appendix XI—CEIC programs

## Appendix XII—Other studies

## Appendix XIII—Abbreviations

## Chapitre 8—La formation institutionnelle

La formation institutionnelle devrait compléter la formation en industrie, en accordant une priorité plus élevée aux pénuries de main-d'oeuvre spécialisée

Formation institutionnelle post-secondaire—Loi sur la formation professionnelle des adultes—Projet de loi C-67—Enseignement coopératif

## Chapitre 9—Programmes de soutien

Afin de favoriser la formation et le recyclage, il faut accorder aux stagiaires et à leur famille l'aide dont ils ont besoin

Allocations de subsistance—Soins des enfants—Déplacements—Prêts—Bourses

## Chapitre 10—Mobilité, immigration et horaires variables

Nous devons encourager la recherche de possibilités d'emploi dans un nouveau milieu

Mobilité—Immigration—Travail à temps partiel

## Chapitre 11—Groupes spéciaux...problèmes spéciaux

Certains Canadiens font face aux mêmes problèmes que tous ceux qui se cherchent un emploi mais ces problèmes sont plus vastes et plus fréquents

Les femmes—Les Indiens et autres autochtones—Régions éloignées—Les handicapés—Les jeunes qui ont abandonné leurs études—Les ingénieurs—Le personnel de gestion—Le personnel infirmier

## Chapitre 12—Relations fédérales-provinciales

Il faut une coordination accrue et moins de double emploi

## Chapitre 13—Planification, information et prévisions

Ceux qui cherchent des emplois ou des occasions de carrière ont besoin d'une information plus complète et plus précise

L'information disponible au Canada—La planification—Les prévisions—Diffusion de l'information

## Annexe I—Le mandat et le mode d'approche

## Annexe II—Personnel supplémentaire

## Annexe III—Témoins

## Annexe IV—Mémoires

## Annexe V—Témoins du gouvernement fédéral

## Annexe VI—Consultations avec les gouvernements provinciaux

## Annexe VII—Séances de breffage à l'étranger

## Annexe VIII—Conférences

## Annexe IX—Visites

## Annexe X—Rencontres privées

## Annexe XI—Programmes de la CEIC

## Annexe XII—Autres études

## Annexe XIII—Abréviations

## Chapter 1—Imbalances

HIGH UNEMPLOYMENT AND LABOUR SHORTAGES EXIST AT THE SAME TIME—THE PROBLEM THAT PROMPTED THIS STUDY

### INTRODUCTION

All across Canada, witnesses expressed grave concern over labour imbalances—high unemployment on the one hand and a labour surplus on the other. The economy bears the burden of current labour market conditions, troubled by both an unacceptable high level of unemployment and a severe shortage of employees in certain skilled trades and professions. This imbalance, or mismatching of potential workers with available employment opportunities, produces a picture of a dragging economy and sluggish industrial growth that causes many Canadians to be subjected to menial and short-term employment prospects. Furthermore, there was general agreement among the witnesses that Canadians may not capitalize fully on major trade and investment opportunities if Canada continues to pursue current employment and training policies.

### IMBALANCES

The term "imbalance" can refer to several conditions within the labour market ranging from the net difference between labour supply and demand on a national scale, to the lack of available jobs for a given labour force in a particular region. Therefore, it can be said that labour market imbalances span the range from an inadequate supply of jobs on a national, regional or local level, to questions of labour mobility across various boundaries within Canada. The seriousness of labour imbalances implies economic inefficiency, which in turn revolves around the notion of opportunities lost through ineffective use of resources.

A problem which becomes apparent through an overall review of the briefs and testimony, but which is partially hidden when viewing only individual submissions, is the great size of existing or projected imbalances. While the occupational imbalances are applicable on a company or regional basis, lack of comparable data from other firms or regions in many cases prevents aggregation into a national picture. Similarly, much of the national data on sectoral or occupational imbalances cannot be broken down to give a regional or local overview. Nevertheless, while it may be impossible to predict accurately the magnitude of existing and forecast sectoral and/or occupational imbalances, one fact is clear: most, if not all the witnesses dealing with this issue, seem to agree:—imbalances exist today in many areas within the Canadian labour scene; and over the decade these imbalances will likely worsen unless action is taken to correct the situation.

## Chapitre 1—Le déséquilibre

PRÉSENCE SIMULTANÉE D'UN TAUX DE CHÔMAGE ÉLEVÉ ET DE PÉNURIES DE MAIN-D'OEUVRE—LE PROBLÈME QUI A DONNÉ NAISSANCE À CETTE ÉTUDE

### INTRODUCTION

Partout au Canada, les témoins qui ont comparu ont exprimé de graves inquiétudes quant aux déséquilibres de la main-d'oeuvre: d'une part, un taux de chômage élevé, et d'autre part un excédent de main-d'oeuvre. L'économie porte le fardeau des conditions actuelles du marché de la main-d'oeuvre, perturbé à la fois par un taux de chômage qui dépasse les limites acceptables et par une grave pénurie de personnel dans certains métiers spécialisés ou dans certaines professions. Ce déséquilibre, ou ce manque de correspondance entre les travailleurs éventuels et les occasions d'emploi offertes, donne l'image d'une économie faible et d'une croissance industrielle lente, qui met de nombreux Canadiens face à des perspectives d'emplois subalternes et de courte durée. De plus, les témoins s'entendaient généralement pour affirmer que les Canadiens ne pourraient peut-être pas être en mesure de tirer pleinement parti des vastes possibilités de commerce et d'investissement si le Canada maintient ses politiques actuelles en matière d'emploi et de formation.

### DÉSÉQUILIBRES

Par déséquilibre, on entend plusieurs conditions du marché du travail, qui vont d'un écart net entre l'offre et la demande de main-d'oeuvre à l'échelle du pays jusqu'à un manque d'emplois offerts à un secteur donné de la main-d'oeuvre, dans une région en particulier. Par conséquent, on peut dire que les déséquilibres de la main-d'oeuvre couvrent une gamme de problèmes allant d'une insuffisance de l'offre d'emplois à l'échelon national, régional ou local jusqu'aux questions de mobilité de la main-d'oeuvre, d'une province à l'autre du Canada. La gravité des déséquilibres dans la main-d'oeuvre suppose un manque de rentabilité qui porte à son tour sur la notion des occasions perdues à cause d'une mauvaise utilisation des ressources.

Un problème qui ressort de l'étude de l'ensemble des mémoires et des témoignages mais qui reste en partie masqué si l'on considère chacun d'eux séparément, c'est celui de l'ampleur des déséquilibres actuels ou projetés. Malgré que les déséquilibres en matière d'emploi s'appliquent à une entreprise ou à une région en particulier, l'absence de données comparables provenant d'autres entreprises ou d'autres régions empêche, dans bien des cas, de voir l'ensemble du tableau. De même, une bonne partie des données relatives aux déséquilibres dans les secteurs ou occupations ne peuvent être réparties de façon à donner une vue d'ensemble d'une région ou d'une localité. Néanmoins, malgré l'impossibilité de prévoir avec exactitude l'ampleur des déséquilibres actuels et éventuels dans les divers secteurs et occupations, un fait est évident: la majorité, sinon la totalité, de ceux qui ont témoigné sur cette question semblent convenir de l'existence actuelle de déséquilibres dans de nombreux secteurs de la main-d'oeuvre au Canada, et de la probabilité que ces déséquilibres s'accroissent au cours de la décennie si l'on ne prend pas les moyens voulus pour remédier à la situation.



## WHERE ARE THE SHORTAGES?

The evidence on shortages given at the hearings showed the extent of the problem. In each region, there was recognition of selective shortages, but perhaps the greatest number of shortages appeared to be in the West. For several occupations, a consensus emerged on what shortages exist, and where. In the Atlantic provinces, architectural and engineering technologists, technicians and draftsmen, and, to some extent, health-related professions such as nursing were experiencing labour shortages. In Quebec and Ontario, machining and related fabricating assembly and repair surfaced as an area short of skilled people.

The Western provinces claimed that shortages existed in engineering, the health-related fields and construction trades. These examples point out that certain occupations are short of skilled labour—but on a regional basis. It was generally accepted among witnesses, however, that shortages currently exist in all regions in machining and related fabricating, assembly and repair occupations and in the fields of microtechnology and computer science.

There were also briefs covering problems experienced by employers in finding skilled labour. One submission by Gordon Betcherman of the Economic Council of Canada had surveyed about 1,400 employers across Canada between 1977 and 1979. He found that industry was hard pressed to find qualified skilled workers and that 43 percent of these firms expected the problem to continue to 1984. The Mining Association of Canada surveyed 69 mining operations across Canada and found that the mining industry would require 5,278 skilled tradesmen between 1979 and 1982. Since current training programs would only produce 3,248 trained workers, this would result in a shortage of 2,030 skilled workers.

## UNEMPLOYMENT

Oddly, enough, high levels of unemployment coincide with existing skilled-labour shortages. Many witnesses called attention to the degree of unemployment among certain groups and regions. Unemployment rates, according to Statistics Canada, have been approximately 7 to 8 percent on a national basis, and vary from 3 or 4 percent in Alberta to 12 or 13 percent in Newfoundland. Witnesses were quick to point out that national and, at times, provincial rates of unemployment, while unacceptably high, were not representative of the even more serious local or regional unemployment problems. Actually, there was more concern with unemployment than with skill shortages, particularly in the Atlantic provinces and Quebec.

All across the country, there are pockets of alarming unemployment. In Port au Port, Newfoundland, witnesses referred to local studies which found unemployment rates at 40 percent in the summer and 75 percent during the winter. Half-way

## OÙ TROUVE-T-ON CES PÉNURIES?

Les témoignages relatifs aux pénuries qui ont été entendus lors des audiences donnent une idée de l'étendue du problème. Dans chacune des régions, on a reconnu l'existence de certaines pénuries, mais le plus grand nombre d'entre elles semblent survenir dans l'ouest du pays. Dans plusieurs occupations, on s'entend sur la nature et la répartition géographique des pénuries. Dans les provinces de l'Atlantique, il y a pénurie de technologues, de techniciens et de dessinateurs dans le domaine de l'architecture et du génie et, dans une certaine mesure, dans les professions de la santé, comme les soins infirmiers. Au Québec et en Ontario, c'est dans le domaine de l'usinage et dans les secteurs connexes du montage et des réparations qu'il y a pénurie de main-d'oeuvre qualifiée.

Dans les provinces de l'Ouest, on soutient qu'il y a pénurie dans les domaines du génie et de la santé, de même que dans les métiers de la construction. Ces exemples montrent qu'il y a pénurie de main-d'oeuvre qualifiée dans certaines occupations, mais sur une base régionale. Les témoins s'entendent toutefois pour affirmer qu'il y a des pénuries dans toutes les régions, pour ce qui est des occupations liées à l'usinage et aux domaines connexes du montage et des réparations, de même que dans les domaines de la microtechnologie et de l'informatique.

Certains mémoires portaient aussi sur les difficultés éprouvées par les employeurs qui cherchent de la main-d'oeuvre qualifiée. Un document déposé par Gordon Betcherman, du Conseil économique du Canada, portait sur un sondage effectué auprès d'environ 1,400 employeurs partout au Canada, de 1977 à 1979. Il a constaté que l'industrie avait peine à trouver des travailleurs spécialisés compétents et que 43 pour cent de ces entreprises s'attendaient à ce que ces difficultés persistent jusqu'en 1984. L'Association minière du Canada a effectué un sondage auprès de 69 entreprises minières du Canada et a découvert que l'industrie minière aura besoin de 5,278 hommes de métier qualifiés entre 1979 et 1982. Comme les programmes de formation actuels ne pourraient donner que 3,248 travailleurs qualifiés, il en résulterait une pénurie de 2,030 travailleurs spécialisés.

## CHÔMAGE

Assez curieusement, nous connaissons en même temps un taux de chômage élevé et des pénuries de main-d'oeuvre spécialisée. De nombreux témoins ont souligné le taux de chômage dans certains groupes et dans certaines régions. Les taux de chômage, selon Statistique Canada, ont été d'environ sept à huit pour cent à l'échelle du pays, et varient de trois ou quatre pour cent en Alberta à douze ou treize pour cent à Terre-Neuve. Les témoins ont été prompts à préciser que les taux de chômage nationaux et parfois provinciaux, bien qu'ils atteignent un niveau déjà trop élevé, ne donnaient qu'une faible idée des problèmes de chômage beaucoup plus graves sur le plan local ou régional. De fait, on s'inquiétait davantage du chômage que de la pénurie de main-d'oeuvre, en particulier dans les provinces de l'Atlantique de même qu'au Québec.

Partout au pays, on trouve des îlots où le taux de chômage est alarmant. A Port-au-Port (T.-N.), des témoins ont fait allusion à des études réalisées sur place qui ont constaté des taux de chômage atteignant 40 pour cent au cours de l'été, et

across the country, representatives of the Community Education and Development Association of Winnipeg, Inc. indicated unemployment rates of 43 to 58.6 percent among parents of students in the core of Winnipeg. Many representatives of Indian organizations pointed out the excessively high numbers of unemployed Indians on Reserves. The B.C. Native Women's Society indicated that unemployment on some Reserves can run as high as 90 percent in isolated areas. Another example of the unemployment situation, and by no means the end of the list, would be the estimates of unemployment made by the Coalition of the Provincial Organizations of the Handicapped. This group revealed that the average unemployment rate among the physically handicapped is 40 to 50 percent and suggested that the average rate for persons with cerebral palsy, epilepsy and for the visually handicapped was 90 percent.

The frequently repeated examples of excessive unemployment indicate that the Statistics Canada unemployment rates may not represent the actual unemployment problems faced by certain groups and areas. There exists, according to witnesses, a high degree of hidden unemployment in Canada. The Manitoba Federation of Labour expressed this feeling as they stated that generally accepted measurements of unemployment in Canada leave out potential workers who have given up looking for work because of frustration in finding employment, do not take into consideration the unemployed in northern rural areas, and do not count unemployed Indians on Reserves. These people, if included, could considerably increase the already high rates of unemployment in Canada.

#### UNDEREMPLOYMENT

When the "hidden unemployment" problem was discussed, some witnesses suggested that a great deal of underemployment exists in Canada. While this underemployment is difficult to measure, witnesses suggested that because of high levels of unemployment, many Canadians are forced to work in part-time or temporary employment. Part-time employment rose to 14 percent of the labour force in 1980. About one third of all new jobs created in the past few years are part-time. Though expansion of part-time employment is desirable to satisfy people wanting this type of work, when people who want to work full-time are forced into part-time work because that is all that is available, the situation is undesirable.

Other witnesses stated that the question of underemployment was actually a question of over-qualifying some jobs (or over-certification). This leads to artificial shortages in certain high-level professions while sufficient capable manpower exists at the sub-professional level, able to fulfill the specific job requirements and thus eliminate the shortage. An example was given in the brief presented to the Task Force by the Canadian Engineering Manpower Council of the Canadian Council of Professional Engineers in which the Council states in part that: "We believe that much work now performed in Canada by engineers could be performed by technologists and technicians,

75 pour cent en hiver. Loin de là, presque au centre du pays, des représentants de la *Community Education and Development Association of Winnipeg Inc.* ont signalé des taux de chômage de 43 à 58.6 pour cent, parmi les parents d'élèves du centre-ville de Winnipeg. De nombreux représentants de groupement d'autochtones ont souligné le taux excessivement élevé de chômage chez les Indiens vivant dans les réserves. La *B.C. Native Women's Society* a indiqué que le taux de chômage, dans certaines réserves, peut atteindre 90 pour cent dans les régions éloignées. Les estimations du chômage établies par la Coalition of Provincial Organizations of the Handicapped donnent un autre exemple de la situation du chômage, et la liste est loin d'être complète. Ce groupe a révélé que le taux de chômage moyen, chez les handicapés physiques, est de 40 à 50 pour cent et il a laissé entendre que le taux moyen, chez les personnes atteintes de paralysie cérébrale, d'épilepsie ou de troubles visuels, était de 90 pour cent.

Les exemples maintes fois répétés d'un taux de chômage excessif portent à croire que les taux de chômage fournis par Statistique Canada ne représentent peut-être pas les problèmes réels de chômage dans certains groupes et certaines régions. Il existe, selon les témoins, un chômage non apparent qui est très répandu au Canada. La *Manitoba Federation of Labour* a exprimé cette opinion en déclarant que les mesures du chômage auxquelles on a recouru généralement au Canada ne tiennent pas compte des travailleurs qui ont cessé de chercher du travail après de multiples frustrations, non plus que des chômeurs des régions rurales nordiques ou des chômeurs indiens vivant dans les réserves. Si l'on incluait ces personnes, les taux de chômage au Canada, déjà très élevés, s'accroîtraient encore de beaucoup.

#### SOUS-EMPLOI

Lorsque le problème du *chômage non apparent* a été abordé, certains témoins ont laissé entendre que le sous-emploi est très répandu au Canada. Bien qu'il soit difficile de quantifier ce sous-emploi, des témoins ont indiqué que, par suite des taux de chômage élevés, bon nombre de Canadiens sont contraints de se contenter d'emplois à temps partiel ou temporaires. L'emploi à temps partiel est passé à 14 pour cent de la population active en 1980. Environ le tiers de tous les nouveaux emplois créés au cours des dernières années sont des emplois à temps partiel. Bien qu'il soit souhaitable d'accroître le nombre d'emplois à temps partiel pour satisfaire ceux qui recherchent ce genre d'emplois, le fait que des personnes qui veulent travailler à temps plein sont forcées d'accepter des emplois à temps partiel parce que ce sont les seuls emplois disponibles, crée un climat peu souhaitable.

D'autres témoins ont déclaré que la question du sous-emploi est, de fait, une question de surqualification pour certains emplois. Cela mène à des pénuries artificielles dans certaines professions très spécialisées tandis qu'il y a une main-d'oeuvre suffisante et compétente, mais sans qualification professionnelle, qui pourrait répondre aux exigences de ces emplois et éliminer ainsi cette pénurie. Un exemple de cette situation a été cité dans le mémoire déposé devant le Groupe de travail par le *Canadian Engineering Manpower Council* du *Canadian Council of Professional Engineers*, dans lequel le conseil déclare en partie que: «Nous sommes d'avis qu'une bonne



allowing better utilization of all our engineering manpower", and "The point here is that some problems of apparent **shortages** of engineering manpower are really problems of inappropriate **utilization** of the manpower." This does not mean that all the projected shortages are in fact artificial, but it does serve to point out that, in some cases, the projected shortage may in reality be misuse of available resources.

#### REGIONAL MOBILITY

As would be expected, people moving from one province to another play an important part in the supply of manpower to the different regions of the country. Over the past few years, in response to the strong demand for labour, there has been movement of population out of the longer-established areas of Atlantic Canada, Quebec and Ontario towards the new-growth areas in the West.

Regional migration can be important in the efficient distribution of manpower resources in the country. If workers with particular skills can find jobs in one part of the country more easily than in another, then it makes sense for them to move. However, the free movement of people in answer to the supply of and demand for jobs is limited for a number of social, economic and cultural reasons.

It is clear, for example, that some people have strong social and cultural ties with the region in which they live, and find it hard to give these up to find employment in another part of the country. There is some evidence that current income support programs have tended to reduce mobility out of areas such as the Atlantic Provinces, where social and cultural ties are particularly strong.

There are also some important financial and institutional barriers to inter-provincial mobility. For example, moving expenses paid by employers are in many cases subject to income tax. In some cases, expenses incurred by employees, for which they are not reimbursed by employers, are not deductible for tax purposes. Provincial laws and regulations or restrictions imposed by unions or professional associations also limit the movement of people across provincial boundaries. Even training standards are different: persons who receive their training in one province sometimes find it difficult to work in another. This is particularly true for apprentices, who cannot work temporarily in another province and cannot receive credit for partial training under an apprenticeship scheme.

The absence of proper information on jobs in other provinces is a major barrier to mobility. Most Canadians know that the western provinces, and Alberta in particular, are going through a period of strong economic growth, and that the demand for workers is high. However, it is not as well known that much of this demand is for highly skilled and technical workers, and that some types of workers would have as hard a

partie des travaux actuellement effectués au Canada par des ingénieurs pourraient être effectués par des technologues et des techniciens, ce qui permettrait de mieux utiliser tout notre effectif du génie», et que «En fait, certains problèmes de pénuries apparentes d'ingénieurs sont en réalité des problèmes de mauvaise utilisation de la main-d'oeuvre.» Cela ne veut pas dire que toutes les pénuries projetées sont, de fait, artificielles, mais ce témoignage indique que dans certains cas, la pénurie projetée peut se traduire en réalité par une mauvaise utilisation des ressources disponibles.

#### MOBILITÉ RÉGIONALE

Comme on peut s'y attendre, les déplacements de population d'une province à l'autre ont joué un grand rôle dans l'approvisionnement en main-d'oeuvre des différentes régions du pays. Ces dernières années, en réponse à la forte demande de main-d'oeuvre, il y a eu un déplacement de population des régions peuplées de longue date, soit celles de l'Atlantique, du Québec et de l'Ontario, vers les régions de l'Ouest en plein essor.

La migration régionale peut avoir de l'importance dans la répartition efficace des ressources en main-d'oeuvre au pays. Si les travailleurs possédant certaines qualifications peuvent plus facilement trouver un emploi dans une région du pays plutôt que dans une autre, ils ont raison de se déplacer. Cependant, le libre déplacement des travailleurs en réponse à l'offre et à la demande d'emplois est limité, à cause d'un certain nombre de motifs sociaux, économiques et culturels.

Il est évident, par exemple, que certaines personnes ont de fortes attaches sociales et culturelles avec les autres habitants de leur région et qu'elles hésiteraient à y renoncer pour trouver un emploi dans une autre région du pays. Il semblerait que les programmes actuels de soutien du revenu aient eu tendance à réduire la mobilité dans certaines régions, comme les provinces de l'Atlantique, où les liens sociaux et culturels sont particulièrement forts.

Il existe aussi d'importants obstacles à la mobilité d'une province à l'autre, qui tiennent aux finances et aux institutions. Par exemple, les frais de déménagement assumés par l'employeur sont, dans bien des cas, assujettis à l'impôt sur le revenu; dans certains cas, les frais assumés par le salarié mais non remboursés par l'employeur ne peuvent être déduits aux fins de l'impôt. Les lois et règlements provinciaux, de même que les règlements ou restrictions imposés par les syndicats ou par les associations professionnelles, limitent aussi les déplacements d'une province à l'autre. Les normes de formation diffèrent d'une province à l'autre, de sorte que ceux qui ont été formés dans une province ont parfois de la difficulté à trouver un emploi dans une autre province. Il en est surtout ainsi dans le cas des apprentis qui ne peuvent pas travailler temporairement dans une autre province ni se voir créditer la formation partielle reçue en vertu d'un programme d'apprentissage.

L'absence d'information exacte constitue un important obstacle à la mobilité. La plupart des Canadiens savent que les provinces de l'Ouest, et en particulier l'Alberta, traversent une période de forte croissance économique et que la demande de travailleurs y est très forte. Cependant, on ne sait pas toujours que cette demande porte en grande partie sur des emplois hautement spécialisés ou techniques et que certaines catégories

time finding jobs in the West as they would in the East. In other words, job seekers need detailed information on the types of jobs available in areas they would like to work in, if they are to make sound decisions about moving. However, the type of detailed information needed is not available in Canada.

#### EFFECT OF SHORTAGES ON CANADA'S INDUSTRIAL AND ECONOMIC DEVELOPMENT

Skilled labour plays a critical role in the industrial and economic expansion of any country. Canada, particularly on account of its resource and industrial base, is no exception to this rule. Skilled labour is as important as resources and transportation. No economy can prosper without it. The need for a highly skilled, highly adaptable labour force will increase in ten years to come in the face of rapid technological change, intensive competition from other countries and the construction of immense projects. Examples of the implications of skilled-labour shortages were mentioned throughout the hearings. The Canadian Petroleum Association illustrated the effect which skilled-labour shortages could have on resource and industrial development in Alberta. Using four examples, based on various super-projects, the Association explained the impact which shortages in various trades would have in the vital expansion of the oil industry. This was best summed up as follows: "The oil industry in Alberta is extremely pressed at this time for the human resources required to conduct the ambitious exploration and production programs required to move Canada closer to self-sufficiency in conventional or synthetic crude oil production." This example shows Canada's potential industrial expansion and associated economic and employment benefits. This potential, however, will not be realized with the current and forecast shortages of skilled labour. Furthermore, various testimonies revealed more specific problems due to shortages. The Executive Director of the Nova Scotia Association of Health Organizations, amongst others, showed that employment opportunities exist in health care, but that health-services employers are faced with difficulties in finding Canadian job candidates. This problem, the Director suggested, has far-reaching implications for their ability to deliver a high standard of health care. Where shortages exist in the service sector, they also affect the quality of the delivery system, as well as the total volume of service provided.

As a result of skilled-labour shortages, the Canadian economy is being restricted (markets are not being developed or are being lost), industrial expansion is being cut back, certain projects are being delayed or shelved. Potential employment opportunities are not taken advantage of and the quality of services to the public is less than it can be. The potential which can be gained from rapid technological change is also being reduced. Cases were cited in which highly technical imported equipment had to be repaired by technicians from the United States. There was an example in Nova Scotia in which elec-

de travailleurs auraient tout autant de difficulté à se trouver un emploi dans l'Ouest que dans l'Est. En d'autres termes, ceux qui cherchent un emploi ont besoin de renseignements détaillés sur le genre d'emplois offerts dans certaines régions, si l'on veut qu'ils prennent rationnellement la décision de se déplacer. Cependant, le genre de renseignements détaillés qui s'impose n'est pas disponible au Canada sous forme organisée.

#### EFFET DES PÉNURIES SUR LE DÉVELOPPEMENT INDUSTRIEL ET ÉCONOMIQUE

La main-d'oeuvre spécialisée joue un rôle critique dans l'essor industriel et économique d'un pays. Le Canada, en raison de ses ressources et de son assise industrielle, ne fait pas exception. La main-d'oeuvre spécialisée a tout autant d'importance que les ressources et le transport. Nulle économie ne peut prospérer sans elle. Le besoin d'une population active hautement spécialisée et très souple s'accroîtra avec le temps pour faire face à l'évolution rapide de la technologie, à la concurrence intense des autres pays et à la construction de projets de grande envergure. Pendant toute la durée des audiences, les témoins ont invariablement cité des exemples des répercussions des pénuries de main-d'oeuvre spécialisée. L'Association pétrolière canadienne a illustré l'effet que les pénuries de main-d'oeuvre spécialisée pourraient avoir sur la mise en valeur des ressources et l'essor industriel en Alberta. À partir de quatre scénarios fondés sur divers projets d'envergure, l'Association a expliqué les répercussions que pourraient avoir sur l'expansion vitale de l'industrie pétrolière, des pénuries dans divers corps de métier. La citation suivante résume le mieux ces effets: «L'industrie pétrolière en Alberta a actuellement un besoin très pressant des ressources humaines nécessaires à la réalisation des vastes programmes d'exploration et de production destinés à rapprocher le Canada de l'autonomie en matière de production de pétrole brut classique ou synthétique». L'exemple précédent donne un aperçu de l'essor industriel que pourrait connaître le Canada, de même que des avantages qui s'y rattachent, en matière d'emplois et d'avantages économiques. Ce potentiel demeurera cependant irréalisable tant qu'existeront les pénuries réelles et prévues de main-d'oeuvre spécialisée. En outre, plusieurs témoignages ont souligné des problèmes particuliers liés à ces pénuries. Le directeur administratif de la *Nova Scotia Association of Health Organizations*, entre autres, a révélé qu'il y a des occasions d'emploi dans le domaine de la santé, mais que les employeurs de ce secteur ont peine à trouver des postulants canadiens. Ce problème, laisse-t-il entendre, a de vastes répercussions sur la capacité qu'ont ces employeurs d'assurer des soins répondant à des normes très élevées. Les pénuries dans le secteur des services peuvent aussi influencer sur la qualité comme sur la quantité des services fournis.

Par suite des pénuries de main-d'oeuvre spécialisée, l'économie canadienne est entravée; certains marchés ne sont pas exploités ou sont abandonnés, l'expansion industrielle est inférieure à ce qu'elle pourrait être, certains projets sont retardés ou relégués aux oubliettes. Des occasions d'emploi éventuelles demeurent inexploitées et la qualité des services fournis au public se dégrade. Les gains qui pourraient être réalisés grâce à l'évolution rapide de la technologie sont également réduits. On a cité des cas où du matériel hautement spécialisé, qui est importé, doit être réparé par des techniciens américains. En



tronic equipment was being repaired by a technician from Illinois. In short, the Canadian economy is suffering unnecessarily. Even though the potential is there, we are just not taking advantage of it.

#### TRAINING IN CANADA—INDUSTRY

A large part of the skilled-labour shortage problem is due to the fact that, historically, we have not done enough industrial training in Canada. We have relied on immigration as a source of our trained and skilled labour because it was easier to bring trained skilled labour to Canada than to train Canadians. Many industries, relying heavily on immigration over the years, did not develop the capacity to provide their own on-the-job training programs. These sources become less certain as suppliers of our skilled labour as employment opportunities expand for skilled people in their own home countries. In addition, with the slow down in population growth in countries which have traditionally provided our skilled labour, this situation will worsen. As world demand for skilled labour increases, the possibility of world-wide shortages becomes more real.

The hearings did make one thing clear: employers recognize that they have not assumed their responsibility to allow time off and to provide financial help to employees seeking professional and job-oriented training within the educational system. Also, they have not shown a strong enough interest in providing on-the-job training. There was very little proof of any strong commitment to private-sector sponsorship of on-the-job training. Some witnesses stated that less than 20 percent of industry is involved in any kind of thorough training program and noted that greater efforts must be made by industries themselves.

The implications of the lack of on-the-job training are such that the average age of our trained workmen is abnormally high and still growing higher. One estimate claims that 40 percent of journeymen are over 40 years of age, and 18.2 percent of them are over 50 years of age.<sup>6</sup> Such figures, combined with the present limited amount of training being done and the threat of a reduced supply of skilled immigrants, outline a dismal picture of the skilled-labour situation in the years to come.

#### TRAINING IN CANADA—GOVERNMENT

Throughout the hearings, strong criticism was voiced over the federal manpower training and retraining programs, despite the budget of approximately \$800 million dollars which CEIC gives to this function. Much of the criticism was due to the inability of training programs to provide qualified skilled labour. Many witnesses suggested that too much emphasis had been placed on institutional training. It was believed that the training programs were not in keeping with

Nouvelle-Écosse, on a donné l'exemple de matériel électronique que qu'un technicien de l'Illinois était en train de réparer. Bref, l'économie canadienne est en proie à des malaises inutiles, malgré son potentiel. Nous ne mettons tout simplement pas à profit ce potentiel.

#### LA FORMATION ASSURÉE PAR L'INDUSTRIE AU CANADA

Le problème de la pénurie de main-d'oeuvre spécialisée tient en grande partie au fait que la formation fournie depuis toujours dans l'industrie canadienne n'est pas suffisante. Nous avons compté sur l'immigration pour répondre à nos besoins de main-d'oeuvre spécialisée, parce qu'il était plus facile de faire venir au Canada des travailleurs qualifiés que de former des Canadiens. Nombre d'industries qui s'en sont remises en grande partie à l'immigration, depuis des années, n'ont pas développé leur capacité d'assurer leur propre formation en milieu de travail. Ces sources de main-d'oeuvre spécialisée se font plus rares, à mesure que les occasions d'emploi se multiplient pour ces personnes dans leur propre pays d'origine. Avec le ralentissement de la croissance de la population active et de la population de base des pays qui nous ont fourni jusqu'ici une main-d'oeuvre spécialisée, cette situation empirera. A mesure que la demande mondiale de main-d'oeuvre spécialisée augmente, le risque de pénuries mondiales devient plus apparent.

Il y a un point que les audiences ont établi clairement: les employeurs reconnaissent qu'ils n'ont pas assumé leurs responsabilités pour ce qui est d'aider financièrement leurs employés et de leur accorder le temps nécessaire pour entreprendre des programmes de formation professionnelle axés sur leur travail, dans le cadre du système d'enseignement, et qu'ils n'ont pas fait preuve d'une volonté bien arrêtée d'assurer une formation en milieu de travail. On a fourni peu d'indices d'un désir marqué, de la part du secteur privé, d'offrir des programmes de formation au travail. Certains témoins ont déclaré que moins de 20 pour 100 des entreprises assurent une forme quelconque de formation complète et ont signalé que l'industrie elle-même doit déployer des efforts plus vigoureux.

Les répercussions de cette absence de formation au travail sont telles que l'âge moyen des ouvriers qualifiés est anormalement élevé et qu'il augmente encore. Selon une estimation, 40 pour cent des travailleurs qualifiés sont âgés de plus de 40 ans, et 18.2 pour cent de plus de 50 ans<sup>6</sup>. Ces chiffres, joints au peu de formation que l'on assure actuellement et à la disponibilité réduite d'immigrants spécialisés, laissent entrevoir des perspectives peu réjouissantes en ce qui a trait à la situation de la main-d'oeuvre spécialisée au cours des années à venir.

#### LA FORMATION AU CANADA—LE RÔLE DE L'ÉTAT

Pendant toute la durée des audiences, nous avons entendu de vives critiques à l'égard des programmes fédéraux de formation et de recyclage de la main-d'oeuvre, malgré le budget de l'ordre de 800 millions de dollars qu'Emploi et Immigration Canada consacre à cette fin. Une bonne partie des critiques découlaient du peu d'efficacité des programmes de formation, pour ce qui est de fournir une main-d'oeuvre qualifiée. De nombreux témoins ont laissé entendre qu'on insistait trop sur

<sup>6</sup> John Colliston, *The Apprenticeship Squeeze is on*, Industrial Management, Vol. 4, No. 9, November 1980, Page 16.

<sup>6</sup> John Colliston, *The Apprenticeship Squeeze is on*, Industrial Management, Vol. 4, No. 9 November 1980, page 16.

labour market needs and that as a result many graduates found themselves without prospects of a job.

Even the training programs were too bureaucratic and rigid, at both the federal and the provincial levels. Some witnesses were critical of the fact that, in recent years, the federal government, and particularly CEIC, had reduced its training efforts in academic upgrading programs such as BTSD. A new government program, the Critical Trades Skill Training Program, seems to be making meaningful progress towards meeting skill shortages in the tool and dye and metalworking trades. However, it is still too early to tell whether the program will let us meet all our skill requirements in those fields.

There is too much mismatching in the labour market. Much of this can be attributed to inadequate skills training and inadequate programs for helping people move to find work. Many of our unemployed have no training whatsoever and others have been trained in skills which are not needed any longer, or soon will not be, or which are in short demand. In addition, there do not seem to be any flexible and broad-based retraining and upgrading programs. Furthermore, the incentives to enroll in retraining and upgrading are very small. The costs of housing, food, shelter, child support and transportation must be covered during the time when a worker is being retrained in a new skill. Many witnesses felt that not enough was being done to help cover these costs, especially for women who have more difficulty being directed to training programs and to training in the more highly-skilled, non-traditional fields.

The costs of training and retraining and the provision of incentives for people to accept training should not be looked on as "social assistance", but rather as an investment in our economic future. Unless we have skilled workers available in Canada, we will not be able to meet the demands which will be made on our economy or meet the competition from abroad. Unfortunately, the present inadequate state of training in Canada will not meet these demands.

#### SPECIAL NEEDS GROUPS

The inaccessibility of skill training in this country is particularly critical among the chronically unemployed, minority groups, Canadian Indians, Métis and Inuit, Canadian women and youth, and handicapped Canadians. If Canada is to reach its full economic potential, then it must make full use of all its human resources and they must be trained to fill the openings that will become available in the '80s. Our first obligation is to our Canadian population and we should turn to immigration afterwards.

la formation institutionnelle. On s'accordait en général à dire que les programmes de formation ne correspondaient pas aux besoins du marché du travail et qu'en conséquence, bon nombre de diplômés ne pouvaient trouver d'emploi.

On a donné à entendre que même les programmes de formation étaient trop rigides et trop bureaucratiques, à l'échelon fédéral aussi bien que provincial. Certains témoins ont critiqué le fait que ces dernières années, le gouvernement fédéral, en particulier Emploi et Immigration Canada, a systématiquement réduit ses efforts de formation, dans le cadre de programmes de formation scolaire comme le CPFP. Un nouveau programme gouvernemental, le programme de formation aux connaissances essentielles des métiers, semble faire des progrès considérables pour ce qui est de faire face aux pénuries dans les métiers de l'outillage et du travail des métaux. Cependant, il est encore trop tôt pour juger si ce programme nous permettra de répondre à tous nos besoins de compétences dans ces domaines.

Le marché du travail comporte un manque de correspondance beaucoup trop grand entre l'offre et la demande. Ce problème est en grande partie attribuable à l'insuffisance de la formation professionnelle et des programmes de mobilité. De nombreux chômeurs n'ont reçu aucune formation et d'autres ont été formés à des métiers déjà périmés ou qui le deviendront sous peu, ou à des métiers pour lesquels la demande est faible. De plus, il ne semble pas y avoir de programmes souples et étendus de recyclage et de perfectionnement. En outre, les stimulants au recyclage et au perfectionnement sont minimes. Les frais de logement, de nourriture, de subsistance des enfants et de déplacement doivent être couverts, pendant que le travailleur se recycle dans un nouveau métier. Selon l'avis de nombreux témoins, on ne fait pas assez pour rembourser ces frais. Ce sont surtout les femmes qui en subissent la contrainte; elles éprouvent de plus grandes difficultés à s'inscrire à des programmes de formation et en particulier à une formation hautement spécialisée dans ces métiers non traditionnels.

Les frais de formation et de recyclage, ainsi que les incitations offertes à ceux qui acceptent la formation ne devraient pas être perçus comme une forme d'aide sociale mais comme un investissement dans notre potentiel économique. Si le Canada ne dispose pas des travailleurs spécialisés dont il a besoin, il ne sera pas en mesure de répondre aux exigences qui seront imposées à notre économie ni de soutenir la concurrence de l'étranger. Malheureusement, l'insuffisance actuelle de la formation, au Canada, ne permettra pas de répondre à ces exigences.

#### BESOINS PARTICULIERS DE CERTAINS GROUPES

Les difficultés d'accès à la formation sont particulièrement aiguës chez les chômeurs chroniques, les groupes minoritaires, les Indiens, Métis et Inuit du Canada, et chez les femmes, les jeunes et les handicapés. Si le Canada doit réaliser tout son potentiel économique, il doit tirer pleinement parti de ses ressources humaines et les former aux emplois qui seront accessibles au cours des années 80. Notre première responsabilité doit être envers la population du Canada; le recours à l'immigration vient en deuxième lieu.



## WOMEN

A larger proportion of women are combining home-making with careers. The last decade showed a remarkable increase of almost 28 percent in the participation rate of women in the labour market (See Table 1.1). The '80s will show a further large increase in women joining the labour force. Women have distinct problems both in joining the labour force and in remaining there. They face a barrier of discrimination in getting referred to training programs for occupations which have not been traditional work for women. Far too often they must endure the problem of job ghettos—low-skill and low-paying jobs.

There are also indications that women are paid less than men for the same work. Experience seems to account for only a small part of this gap in earnings. Further disruptions in offices due to the increasing use of microelectronic equipment will also affect women, and create further imbalances. Furthermore, parents have the added problem of inadequate day care services; and since the care of children has usually been viewed as the role of the mother, women are more unfavourably affected. Without greatly expanded day care services, many married women will be unable to work, or if they must, their children will not be properly cared for.

## INDIANS AND NATIVE PEOPLE

Indians and Native people in Canada endure discrimination as well as inadequate training opportunities. In addition, they are faced with poverty and poor education. Often, the areas in which they live are remote and training and advanced education facilities are difficult to reach. Unemployment is extremely high and this tends to encourage the already-large movement of young Natives to cities. In many cases they have become "have-nots" in "have-not areas" or in cities, "have-nots" in "have-not areas". Although some progress is being made there is great room for improvement. Many Native communities are in areas where they could greatly benefit from new industrial developments. Unfortunately, since the training structures have not yet been implemented, this rapidly increasing potential labour force is often overlooked and receives little benefit from these industrial developments.

## HANDICAPPED

The handicapped are often the forgotten people of Canada. Their unemployment rates, as noted earlier, are as high as those of Native communities. The Special Committee on the Disabled and the Handicapped in its report *Obstacles* found that the disabled and handicapped not only have to overcome problems of physical barriers to their employment, but also equally difficult and often hidden attitudinal barriers. The misconception that many disabled and handicapped people can

## LES FEMMES

Un plus grand nombre de femmes combinent aujourd'hui leur rôle au foyer avec une carrière à l'extérieur. La dernière décennie a connu une augmentation remarquable—près de 28 pour cent—du taux de participation des femmes à la population active. (Voir le tableau 1.1). La décennie 80 verra une augmentation encore plus grande du nombre de femmes qui entreront sur le marché du travail. Les femmes éprouvent des difficultés particulières à entrer sur le marché du travail et à y rester. Elles doivent faire face à l'obstacle créé par la discrimination, qui s'étend à la difficulté de s'inscrire à des programmes de formation pour des emplois non conçus traditionnellement pour les femmes. Trop souvent, elles doivent faire face au problème des «ghettos» dans l'emploi: postes exigeant peu d'aptitudes, mais mal rémunérés.

Il semble aussi que les femmes soient moins bien rémunérées que les hommes pour un même travail. L'expérience semble compter pour très peu dans cet écart de rémunération. Les bouleversements qui se produiront dans les bureaux par suite de la présence de plus en plus répandue de matériel microélectronique auront également des répercussions anormalement élevées sur la main-d'oeuvre féminine. De plus, les parents doivent faire face au problème supplémentaire de l'insuffisance des garderies. Comme le soin des enfants est depuis toujours perçu comme une responsabilité de la mère, les femmes en sont plus durement touchées. Si ces services ne sont pas considérablement accrus, bon nombre de femmes mariées seront dans l'impossibilité de travailler, ou si elles le font, les soins accordés à leurs enfants en souffriront.

## INDIENS ET AUTOCHTONES

Les Indiens et autochtones du Canada doivent à la fois faire face à la discrimination et à l'insuffisance des possibilités de formation. Ils doivent affronter la pauvreté et le manque de scolarité. Souvent, ils habitent dans des régions éloignées de toute institution de formation ou d'enseignement supérieur. Le chômage est extrêmement répandu et tend à favoriser le déplacement déjà considérable des jeunes autochtones vers les centres urbains. Dans bien des cas, ils deviennent des défavorisés dans des régions défavorisées, ou, dans les villes, des défavorisés dans des régions favorisées. Malgré les progrès accomplis, il reste encore beaucoup de chemin à parcourir. De nombreuses collectivités autochtones sont situées dans des régions qui pourraient fortement bénéficier de nouveaux aménagements industriels. Malheureusement, comme l'infrastructure de la formation n'a pas été mise en place, cette main-d'oeuvre éventuelle en croissance rapide est souvent négligée et tire peu d'avantages de l'implantation de ces industries.

## HANDICAPÉS

Les handicapés sont souvent les grands oubliés, au Canada. Leurs taux de chômage, comme nous l'avons indiqué plus tôt, sont aussi élevés que ceux des collectivités autochtones. Le Comité spécial des invalides et des handicapés, dans son rapport intitulé «Obstacles», a constaté que les invalides et les handicapés doivent non seulement surmonter des obstacles physiques à l'emploi mais aussi des obstacles tout aussi ardues et souvent cachés, qui tiennent à des questions d'attitude. Il

TABLE 1.1

**Average annual female participation rate 15 years and over, Canada, 1970-79.<sup>(1)</sup>**

PARTICIPATION RATE %		
1970		38.3
1971		39.4
1972		40.2
1973		41.9
1974		43.0
1975		44.4
1976		45.2
1977		46.0
1978		47.8
1979		48.9
INCREASE 1970-79		10.6

(1) A participation rate measures the number of individuals in the labour force as a proportion of the population 15 years of age and over.

SOURCE: Statistics Canada, *Historical Labour Force Statistics Actual Data, Seasonal Factors, Seasonally Adjusted Data*, Department of Supply and Services, Ottawa, January 1981, p. 158, Cat. 71-201.

TABLEAU 1.1

**Taux annuel moyen de participation des femmes de 15 ans et plus, au Canada, de 1970 à 1979<sup>(1)</sup>**

TAUX DE PARTICIPATION EN POURCENTAGE		
1970		38,3
1971		39,4
1972		40,2
1973		41,9
1974		43,0
1975		
1976		45,2
1977		46,0
1978		47,8
1979		48,9
AUGMENTATION 1970-1979		10,6

(1) Le taux de participation mesure le nombre de personnes dans la population active en proportion de la population âgée de 15 ans et plus.

Source: Statistique Canada — *Historical Labour Force Statistics — Actual Data, Seasonal Factors, Seasonally Adjusted Data*, Ministère des Approvisionnement et Services, Ottawa, janvier 1981, p. 158, cat. 71-201



not be gainfully employed must be revealed for what it is—utter nonsense.

#### THE UNDEREDUCATED

The functionally illiterate or undereducated people of Canada face many problems. Because they have a low level of education they are often forced to take menial jobs at low wages, if they can get work at all. Their 44-percent labour force participation rate is much lower than the average. The availability of basic education and training opportunities is not great enough to meet their needs. This tends to reduce their self-esteem, diminish their quality of life, and further alienate them from the mainstream of society.

#### YOUTH

Young Canadians share many of the problems faced by other special needs groups, but they also have unique ones. Many educated young people are underemployed in dead-end, minimum-wage jobs unrelated to their formal education and training. Others face the well-known barrier of "no-experience" when applying for jobs, since practical experience does not come with a diploma. Still others suffer from inadequate career counselling which leads them to make an unsuitable selection of courses; and consequently, they graduate with unwanted skills. In short, much of the educational system is geared to turning out young people educated in areas for which there is no need.

The problems of the special needs groups are far from simple. Some groups endure special problems such as physical barriers to employment. Still, some of their problems have a common denominator; attitudinal problems, it appears, create the greatest barrier to the employment of these people. Society as a whole must rethink its attitude towards these groups. The "special groups" could greatly enhance the labour market, since they hold a vast pool of potential human resources from which to draw at a time when shortages of skilled workers can be foreseen.

#### CANADA EMPLOYMENT CENTRES

Canada Employment Centres received numerous criticisms. Witnesses appeared unsatisfied with the job referral and counselling services offered by the CECs. Programs were often found bureaucratic, confusing and uncoordinated. Furthermore, the CECs were criticized for their lack of services and/or inadequate services. This complaint was often made by those people who face special problems in the labour market. A large majority of the special needs groups stated the CEC staff were insensitive to special needs and problems. Their dissatisfaction was such that potential trainees, employees and employers wished to use the services of the CECs only on a limited basis, if at all.

faut détruire le mythe selon lequel bon nombre d'invalides et d'handicapés ne peuvent occuper un emploi rémunérateur.

#### LES SOUS-SCOLARISÉS

Au Canada, ceux qui sont pratiquement analphabètes ou sous-scolarisés doivent affronter de nombreuses difficultés. À cause de leur manque de formation, ils sont souvent contraints d'accepter des emplois subalternes et mal rémunérés, si mêmes ils peuvent trouver un emploi. Leur taux de participation de 44 pour cent à la population active est bien inférieur à la moyenne. Les occasions de recevoir l'enseignement de base et la formation voulue sont insuffisantes pour répondre à leurs besoins. Ce phénomène tend encore à diminuer leur respect de soi, à réduire leur qualité de vie et à les éloigner davantage du courant principal de la société.

#### LES JEUNES

Les jeunes Canadiens partagent bon nombre de difficultés auxquelles doivent faire face les autres groupes ayant des besoins particuliers, mais ils ont également des problèmes qui leur sont propres. Bon nombre de jeunes sont sous-employés: ils occupent des emplois sans perspectives d'avenir, offrant à peine le salaire minimum et sans commune mesure avec leur scolarité et leur formation. D'autres doivent affronter l'obstacle du «manque d'expérience» quand ils postulent un emploi, puisque la formation pratique ne fait pas partie du programme normal d'enseignement. D'autres encore ont reçu une orientation insuffisante qui les a menés à faire un mauvais choix de cours et, par conséquent, ils se retrouvent avec un diplôme dans un métier pour lequel il n'y a pas de demande. Bref, une bonne partie du système d'enseignement tend à produire des personnes qualifiées dans des disciplines dont les employeurs n'ont nullement besoin.

Les problèmes des groupes ayant des besoins particuliers sont loin d'être simples. Certains groupes éprouvent des difficultés particulières, comme les obstacles physiques à l'emploi des personnes invalides ou handicapées. Les problèmes d'attitude, semble-t-il, sont ceux qui créent le plus d'obstacles à l'emploi de ces personnes. La société dans son ensemble doit repenser ses attitudes à l'égard de ces groupes. La population des «groupes spéciaux» pourrait enrichir considérablement le marché du travail, car elle renferme un vaste réservoir de ressources humaines qui pourrait être mis à profit quand on prévoit des pénuries de main-d'oeuvre spécialisée.

#### CENTRES D'EMPLOI DU CANADA

Les Centres d'emploi du Canada ont fait l'objet de nombreuses critiques. Les témoins étaient généralement peu satisfaits du système de référence d'emploi et des services de conseillers offerts par les Centres. On a souvent dit que les programmes étaient bureaucratiques, confus et mal coordonnés. De plus, on a reproché aux Centres d'emploi l'absence de services, ou leur insuffisance. Ce dernier point a été soulevé le plus souvent par ceux qui font face à des problèmes particuliers sur le marché du travail. Une vaste majorité des groupes ayant des besoins particuliers ont déclaré que le personnel des Centres n'était pas sensible à leurs besoins et problèmes particuliers. Cette insatisfaction, face aux Centres d'emploi du Canada, a pour conséquence que les stagiaires, employés et

Employers viewed CECs as a source of last resort for their labour because they felt that they could not get the highly qualified employees they needed. However, it was recognized that many professionals and skilled tradespeople simply do not register with Canada Employment Centre since it is only one of the many agencies seeking to place people. No one denied the legitimate role of private placement agencies in placing job seekers, which nevertheless makes it difficult for Canada Employment Centre to compete on an equal footing.

The CECs face several problems: In many instances, the staff must try to place many people, and since there is no obligation on employers to list job vacancies, finding enough of these vacancies can be difficult.

In fairness, it should be added that some witnesses did express satisfaction with CECs and the services they offered. It should also be remembered that the witnesses came to the Task Force to speak of their grievances and problems with CECs rather than to praise them. This meant that CEC success stories were not foremost in their minds or prominent in their briefs. This may help to explain some of the critical tone regarding CECs.

employeurs éventuels ne sont disposés à recourir aux services des Centres que d'une façon restreinte, si même ils y font appel.

Selon les témoignages apportés, les employeurs considèrent les Centres d'emploi comme le dernier recours, dans la recherche de main-d'oeuvre. Ils estiment qu'ils ne peuvent trouver là les employés hautement qualifiés dont ils ont besoin. On reconnaît cependant que bon nombre de personnes appartenant à des professions ou à des métiers spécialisés ne s'inscrivent pas aux Centres d'emploi, du fait qu'ils ne sont qu'un organisme de placement parmi tant d'autres. Personne n'a contesté la légitimité du rôle joué par les bureaux de placement privés dans la recherche d'emplois, mais il n'en est pas moins difficile pour les Centres d'emploi d'affronter la concurrence sur un pied d'égalité.

Les Centres d'emploi font face à plusieurs problèmes. Dans bien des cas, le personnel doit s'occuper d'un trop grand nombre de dossiers. De plus, comme les employeurs ne sont pas tenus de faire part de leurs postes à combler, il peut être difficile de trouver suffisamment de possibilités d'emploi où diriger la clientèle des Centres.

En toute justice, il convient d'ajouter que certains témoins se sont dits satisfaits des Centres d'emploi et des services qui y sont offerts. Il faut dire aussi que les témoins comparaissaient devant le Groupe de travail afin d'exposer leurs griefs et leurs problèmes à l'égard des Centres, et non pas pour en faire l'éloge. Par conséquent, les succès remportés par les Centres d'emploi n'occupaient pas une place de premier plan dans l'esprit des témoins, non plus que dans les mémoires qu'ils soumettaient. Cela peut expliquer en partie l'attitude critique des témoignages rendus à leur égard.



## Chapter 2—Projections for the '80s

### INTRODUCTION

#### JOBS: WHAT KIND, WHERE AND HOW MANY?

In this chapter we discuss a variety of projections or forecasts of the labour force in 1990 and some of the implications for employment policies over the next decade. These projections are based on different sets of assumptions about how some of the key variables will change by 1990.

These assumptions were derived from an examination of historical trends and, in some cases, from judgements regarding the future. However, the past is not necessarily the best guide to the future, and we have tried to emphasize that great uncertainty exists about future developments.

The Canadian economy is relatively small and open, and domestic and international developments can have a severe impact on production and employment. Economic developments among Canada's trading partners, and in particular in the United States, could have important effects on the economy and therefore on employment.

Our projections refer to the labour force by province and for Canada as a whole. We have taken the margin of uncertainty into account by using a range of projections. This is fairly large in all cases and it points strongly to the need for flexibility in employment policies. Since the margin of uncertainty also depends on the projection period—ten years in our case—there also appears to be a need to monitor and periodically revise the projections as more, and possibly better, data become available.

We have not, however, tried to produce projections of the supply and demand of manpower in different occupations in 1990. The evidence presented to us by experts strongly suggests that the data currently available are poor, and the methodology not sufficiently well developed to provide useful projections of these variables. Available projections are not by themselves useful for policy-making, since there are no accurate projections of the supply of people to different occupations. It is therefore not possible to use them alone to point out potential job shortages and surpluses of manpower.

We have, however, obtained some estimates of current and projected manpower imbalances by occupation and skill from the testimony of the witnesses who appeared before us. These estimates have, of course, to be considered with some care since the ways in which they were arrived at have not been specified in very many cases, and may therefore be inconsistent with each other. These estimates are presented in this chapter.

### LABOUR SUPPLY

The growth of the labour force can be broken down into two main components. Part of the growth derives from increases in

## Chapitre 2—Projections pour les années 80.

### LES EMPLOIS: QUELS GENRES, OÙ ET COMBIEN?

#### INTRODUCTION

Le présent chapitre de diverses projections ou prévisions des besoins en main-d'œuvre en 1990 et de certaines de leurs répercussions éventuelles sur la politique d'emploi au cours de la prochaine décennie. Ces projections sont fondées sur différents ensembles d'hypothèses quant à l'évolution des variables fondamentales d'ici 1990.

Ces hypothèses sont fondées sur un examen des tendances historiques et, dans certains cas, sur des éléments de prévision. Cependant, l'analyse du passé n'est pas forcément bonne conseillère pour ce qui est de prévoir l'avenir, et nous avons tenté d'insister, dans notre étude, sur la grande part d'incertitude qui entoure l'avenir.

L'économie canadienne est relativement petite et ouverte; les événements nationaux et internationaux peuvent donc y avoir de graves répercussions sur la production et l'emploi. La situation économique des partenaires commerciaux du Canada, notamment des États-Unis, pourrait influencer fortement sur notre économie et sur l'emploi dans notre pays.

Nos projections portent sur la main-d'œuvre active, par province et pour l'ensemble du Canada. La marge d'incertitude se traduit par l'usage d'une gamme de projections. Cette incertitude est assez grande dans tous les cas, ce qui souligne fortement la nécessité de politiques d'emploi assez souples. Comme la marge d'incertitude dépend aussi de la période visée par les projections, en l'occurrence dix ans, il semble également nécessaire de suivre et de revoir périodiquement les projections, à mesure qu'on dispose de données plus nombreuses et possiblement plus sûres.

Nous n'avons cependant pas tenté d'établir des projections de l'offre et de la demande de main-d'œuvre dans les divers métiers, en 1990. Les témoignages des experts nous ont en effet laissé croire que les données actuellement disponibles à cet égard sont peu sûres et qu'il n'existe pas de méthodologie suffisamment précise pour permettre d'établir des projections valables à partir de ces variables. Les projections disponibles ne servent pas, comme telles, à la formation des politiques, puisqu'il n'existe aucune projection exacte de l'offre de main-d'œuvre aux divers métiers. Il est donc impossible de se servir uniquement de ces projections pour identifier clairement les pénuries ou excédents éventuels de main-d'œuvre dans les divers métiers.

Nous avons cependant obtenu certaines estimations des déséquilibres actuels et prévus de la main-d'œuvre, par métier et par occupation, à partir des témoignages de ceux qui ont comparu devant nous. Ces estimations doivent évidemment être interprétées avec une certaine prudence puisque, dans bien des cas, les méthodes utilisées pour les établir n'ont pas été précisées et qu'il se peut, par conséquent, que ces estimations ne concordent pas entre elles. Ces estimations sont également exposées dans le présent chapitre.

### ÉLÉMENTS DE LA POPULATION ACTIVE.

La croissance de la population active peut être décomposée en deux grands éléments. Une partie de cette croissance pro-

the size of the population of working age—the source population. The other part derives from increases in the proportion of the source population wanting to work—the participation rate. In Canada over recent years, about two-thirds of the labour force growth has been due to the growth of the source population, and about one-third to increased participation rates. The importance of net immigration, which contributes to the labour force source population, has fallen over the last few years and now accounts for about 10.1 percent of the growth in the source population.

#### HISTORICAL PERSPECTIVE

Historically in Canada, the source population has grown by about 2.0 percent per year and the labour force participation rate has stayed at an average of about 55.0 percent. These long-term averages do, however, conceal some important changes. There has been a gradual fall in the participation rate for males, but this has been made up by an increase in the rate for females. The decrease in the rate for males has been particularly noticeable in the age groups associated with schooling (15-19) and with retirement (65 and over). The increase in the rate for females has been particularly high in the mid-career age groups (25-34, 35-44).

The pattern has been the same for all provinces, although participation rates are generally higher in the western provinces than in the eastern provinces.

Census data are of course not yet available for 1981, but data from the **Labour Force Survey** show that these trends have, roughly speaking, continued over the last ten years. There have, however, been some important deviations from the long-term trends. The average annual rate of growth of the labour-force source population was 2.2 percent, which is somewhat higher than the long-run average of about 2.0 percent. At the same time, the participation rate for both sexes grew substantially from 57.8 percent in 1970 to 64.0 percent in 1980. As a result, the labour force grew by 3.2 percent per year over that period; this is much higher than the long-run average rate of 2.0 percent.

There are many reasons for the changes that occurred between 1970 and 1980. The source population grew considerably as the "baby-boom" generation reached working age. The long-term decline in overall male participation rates also ceased, partly because of an increase in the rates for those aged 15 to 19 and 20 to 24. The rate for females continued to increase significantly from 36.2 percent in 1970 to 50.3 percent in 1980.

There have also been noticeable provincial differences in growth rates for the source population and in participation rates; and hence in rates of growth in the labour force. The labour force in Alberta grew at an average annual rate of 4.9 percent, while in Manitoba it grew at only 2.2 percent per year.

vient de l'augmentation de la population en âge de travailler, c'est-à-dire de la population de base. L'autre élément, c'est l'augmentation de la proportion de cette population de base qui veut travailler, c'est ce qu'on appelle le taux de participation. Au Canada, ces dernières années, la croissance de la population de base a compté pour environ les deux tiers de la croissance de la population active, tandis que l'autre tiers était imputable à un taux de participation accru. L'importance de l'immigration nette, qui appartient à l'élément de base de la population active, a baissé depuis quelques années et ne représente plus qu'environ 10 pour cent de la croissance de la population active.

#### PERSPECTIVE HISTORIQUE

Au Canada, selon la tendance historique, la population de base a augmenté d'environ 2 pour cent par année et le taux de participation s'est maintenu en moyenne à 55 pour cent. Ces moyennes à long terme voilent cependant des changements importants. Ainsi, on a constaté une baisse graduelle du taux de participation des hommes, mais ce phénomène a été compensé par une augmentation du taux de participation des femmes. La baisse du taux de participation des hommes a été particulièrement importante dans deux catégories d'âge, celles qui sont le plus étroitement liées à la scolarité (15-19) et à la retraite (65 et plus). L'augmentation du taux de participation des femmes a été particulièrement forte dans les catégories d'âge centrales (de 25 à 34 ans et de 35 à 44 ans).

Cette évolution a été pratiquement la même dans toutes les provinces, bien que les taux de participation soient généralement plus élevés à l'Ouest qu'à l'Est.

On ne dispose évidemment pas encore des données du recensement de 1981, mais celles de l'*Enquête sur la population active* montrent que ces tendances se sont généralement maintenues constaté de grands écarts par rapport aux tendances à long terme. Ainsi, le taux annuel moyen de croissance de la population active de base entre 1970 et 1980 s'est établi à 2.2 pour cent, ce qui est sensiblement supérieur au taux à long terme d'environ 2 p. 100. En même temps, le taux de participation prévu pour les deux sexes a augmenté sensiblement, passant de 57.8 pour cent en 1970 à 64 en 1980. De ce fait, la population active a augmenté de 3.2 pour cent par an pendant cette période, soit beaucoup plus que la moyenne à long terme de 2 pour cent.

Beaucoup de facteurs expliquent les changements qui se sont produits entre 1970 et 1980. Tout d'abord, la population de base a connu une forte croissance, à mesure que la génération d'après-guerre entrait dans la population active. En outre, le déclin à long terme du taux global de participation des hommes s'est interrompu, en partie à cause de l'augmentation du taux relatif aux catégories d'âge de 15 à 19 ans et de 20 à 24 ans. Le taux de participation des femmes a continué à augmenter considérablement passant de 36.2 p. 100 en 1970 à 50.3 pour cent en 1980.

Il y a en outre des différences notables d'une province à l'autre, dans la croissance de la population de base et du taux de participation et, par conséquent, des taux de croissance de la population active. Pendant la période visée, la population active de l'Alberta a augmenté à un taux annuel de 4.9 pour



## PROJECTIONS

These historical trends are clearly important in making labour force projections up to 1990. Can the trend of the '70s continue through the '80s, or will there be a return to the long-term trend? If they can, the projected labour force in 1990 will be much higher than if the latter case prevails.

In order to make projections of the Canadian labour force in 1990, we made separate projections of the source population, and of the labour-force participation rates. Projections of the source population are fairly simple to make. Since the source population covers only persons aged 15 and over, projections to 1990 require information of the age/sex makeup of the population, and assumptions about survival rates for different age and sex groups and about immigration.

Survival rates change slowly over time so that much of the uncertainty in projections of the source population will come from uncertainty about immigration. In order to examine the effects of this uncertainty, we assumed that immigration will add (a) 140,000 or (b) 100,000 persons per year to the total population.

Projections of labour force participation rates involve greater uncertainty since the proportion of the source population wanting to work depends on a variety of social, economic and cultural factors. For example, the rise in female participation rates over the past ten years has been due in part to the dramatic change in the attitudes and aspirations of women, and the increasing need for both husband and wife to work to cover the rising cost of living. Everything suggests that this trend will continue over the next decade, but there is a great deal of uncertainty about how large an increase can be expected.

The detailed projections, and the assumptions on which they are based, are described elsewhere (see David K. Foot: "A Challenge of the 1980's: Unemployment and Labour Force Growth in Canada and the Provinces", Institute for Policy Analysis, University of Toronto, March 1981). However, in Table 2.1, we show three possible assumptions for male and female participation rates for different age-groups. The "no change" rates are simply the rates recorded for 1980, so that labour force projections based on them will simply reflect the growth of the source population by 1990. The other two projections, "Department of Finance A" and "Department of Finance B" are from "Participation Rate and Labour Force Growth in Canada" published by the Department of Finance in 1980. Note that the only difference in the Department of Finance "A" and "B" projections are for females aged 25 and over. Thus the "B" projections assume higher participation rates for older women.

cent, tandis que le taux correspondant pour le Manitoba n'était que de 2. 2 pour cent.

## PROJECTIONS

Ces tendances historiques sont manifestement très importantes pour ce qui est de prévoir la population active en 1990. Il faut en effet se demander si les tendances des années 70 peuvent se maintenir pendant les années 80, ou si l'on assistera à un retour à la tendance à long terme. Dans le premier cas, la population active prévue pour 1990 serait bien supérieure à ce qu'elle pourrait être dans le second.

Afin de formuler des projections de la population active du Canada en 1990, nous avons établi des projections distinctes de la population de base et du taux de participation à la population active. Les projections de la population de base sont relativement simples à formuler. Puisque cette population de base ne comprend que les personnes âgées de 15 ans ou plus, les projections pour 1990 supposent des renseignements sur la composition de la population, par âge et par sexe, et des hypothèses sur le taux de survie des différentes catégories d'âge et des deux sexes, de même que sur l'immigration.

Les taux de survie ne changent que très lentement, de sorte que l'incertitude des projections de la population de base portera en grande partie sur l'immigration. Afin d'examiner les répercussions de cette incertitude, nous avons supposé que l'immigration ajoutera (a) 140,000 ou (b) 100,000 personnes par année à la population globale.

Les projections des taux de participation à la population active sont entourées d'une incertitude beaucoup plus grande, puisque le pourcentage de la population de base qui cherche du travail dépend de divers facteurs sociaux, économiques et culturels. Par exemple, l'augmentation du taux de participation des femmes, au cours de la dernière décennie, est imputable en grande partie à l'évolution considérable qui s'est produite dans les attitudes et les aspirations des femmes, et au fait que de plus en plus, les deux conjoints doivent travailler pour faire face à l'augmentation du coût de la vie. Les renseignements dont on dispose laissent croire que cette tendance persistera au cours de la prochaine décennie, mais l'ampleur de cette augmentation reste entourée d'une grande incertitude.

Les projections détaillées et les hypothèses sur lesquelles elles sont fondées sont décrites en détail dans un autre document (voir David K. Foot: *A Challenge of the 1980's: Unemployment and Labour Force Growth in Canada and the Provinces*, Institute for Policy Analysis, University of Toronto, mars 1981). Cependant, au tableau 2.1, nous voyons trois hypothèses possibles, quant aux taux de participation des hommes et des femmes, pour différentes catégories d'âge. Les taux « constants » sont tout simplement les taux relevés pour 1980, de sorte que les projections de la population active fondées sur ces taux reflèteront uniquement la croissance de la population de base, en 1990. Les deux autres projections, appelées « Ministère des Finances-A » et « Ministère des Finances-B », sont tirées de *Participation Rate and Labour Force Growth in Canada*, publié par le ministère des Finances en 1980. Il faut noter que la seule différence entre les projections « A » et « B » du ministère des Finances porte sur les femmes

TABLE 2.1: **Assumed labour force participation rates by age; Canada 1990.**

ASSUMPTIONS		AGE GROUP	PARTICIPATION RATE %	
MALE	NO CHANGE	15 TO 19	58.0	
		20 TO 24		86.2
		25 TO 44		95.6
		45 TO 65		85.2
		65 & OVER	14.7	
	DEPT. OF FINANCE A	15 TO 19	60.0	
		20 TO 24		90.0
		25 TO 44		95.4
		45 TO 65		83.3
		65 & OVER	11.7	
	DEPT. OF FINANCE B*	15 TO 19	60.0	
		20 TO 24		90.0
		25 TO 44		95.4
		45 TO 65		83.3
		65 & OVER	11.7	
FEMALE	NO CHANGE	15 TO 19	52.2	
		20 TO 24		73.0
		25 TO 44		62.2
		45 TO 65	44.5	
		65 & OVER	4.3	
	DEPT. OF FINANCE A	15 TO 19	58.5	
		20 TO 24		77.0
		25 TO 44		76.1
		45 TO 65	58.5	
		65 & OVER	4.6	
	DEPT. OF FINANCE B*	15 TO 19	58.5	
		20 TO 24		77.0
		25 TO 44		77.8
		45 TO 65	61.3	
		65 & OVER	6.0	

Source: David K. Foot, "A challenge of the '80's: Unemployment and Labour Force Growth in Canada and the Provinces", Institute for Policy Analysis, University of Toronto, March 1981, p. 33  
\*Projections considered most likely



TABLEAU 2.1

### Hypothèses des taux de participation à la population active, par catégorie d'âge — Canada, 1990

HYPOTHÈSES		CATÉGORIES D'ÂGE	TAUX DE PARTICIPATION EN POURCENTAGE	
HOMMES	TAUX CONSTANT	15-19 ANS	58,0	
		20-24 ANS		86,2
		25-44 ANS		95,6
		45-65 ANS		85,2
		65 ANS ET PLUS	14,7	
	MINISTÈRE DES FINANCES-A	15-19 ANS	60,0	
		20-24 ANS		90,0
		25-44 ANS		95,4
		45-65 ANS		83,3
		65 ANS ET PLUS	11,7	
	MINISTÈRE DES FINANCES-B*	15-19 ANS	60,0	
		20-24 ANS		90,0
		25-44 ANS		95,4
		45-65 ANS		83,3
		65 ANS ET PLUS	11,7	
FEMMES	TAUX CONSTANT	15-19 ANS	52,2	
		20-24 ANS		73,0
		25-44 ANS		62,2
		45-65 ANS		44,5
		65 ANS ET PLUS	4,3	
	MINISTÈRE DES FINANCES-A	15-19 ANS	58,5	
		20-24 ANS		77,0
		25-44 ANS		76,1
		45-65 ANS		58,5
		65 ANS ET PLUS	4,6	
	MINISTÈRE DES FINANCES-B*	15-19 ANS	58,5	
		20-24 ANS		77,0
		25-44 ANS		77,8
		45-65 ANS		61,3
		65 ANS ET PLUS	6,0	

Source: David K. Foot «A Challenge of the 1980's: Unemployment and Labour Force Growth in Canada and the Provinces», Institute for Policy Analysis, University of Toronto, mars 1981, p. 33.

\*Projections jugées les plus plausibles

Although we feel the Department of Finance "A" projections to be low and instead have accepted the Department of Finance "B" projections as the most likely, we have nonetheless arrived at projections using the other assumptions in order to provide a range of possibilities. These are shown in Table 2.2.

Since we made two assumptions about immigration and hence about the growth of the source population, each assumption about labour force participation rates gives a range for the projected labour force.

The figures in the table clearly show that the assumed participation rates make a significant difference to the labour force projections for 1990.

It can be seen from Table 2.1 that we made different assumptions about the participation rates for various age and sex groups. In this way, the effects of the aging of the source population over the ten years could turn up in the projections.

At present, the age distribution of the source population shows a bulge over the younger age groups. Over the decade, this bulge will move along the distribution curve as the population ages, and it will have a continuing impact on the labour force. The relatively large proportion of 15- to 19-year-olds will cause a fairly large increase in labour force participants as they age and as their participation rate increases.

The female participation rate, however, is at its highest for the 20- to 24-year age group so that the contribution of females now aged 15 to 19 years to the labour force will be greatest in the second half of the 1980s, but somewhat smaller at the beginning of the 1990s. One of the consequences of this aging process will be that if we assume that participation rates will remain the same over the decade, (the "no change" assumption in labour force participation rates in Table 2.1) the proportion of women wanting to work by 1990 will be slightly less than that in 1980. However, financial needs and the increased desire of women to work are increasing their participation rates for all age groups.

With respect to older workers, the population aged 65 or over remains a small part of the total. However, their impact on the size of the labour force might be great if compulsory retirement at age 65 were eliminated, as has recently been suggested in Ontario and Quebec.

The Department of Finance "B" projections (Table 2.1) assume that participation rates for males aged 65 or over will fall, while those for females in the same age group will rise. If the rates for males were actually to increase and those for females were to rise even more, the labour force in 1990 could be much higher than in the Department of Finance "B" projections. For example, suppose that labour force participation rates for males aged 65 and over were to rise to 20.0

âgées de 25 ans et plus. Ainsi, les projections «B» supposent un taux de participation plus élevé chez les femmes plus âgées.

Bien que nous jugions trop faibles les projections «A» du ministère des Finances et que nous ayons jugé plus plausibles les projections «B», nous avons néanmoins établi des projections à l'aide des autres hypothèses, afin de fournir une gamme de possibilités. Celles-ci figurent au tableau 2.2.

Comme nous avons formulé deux hypothèses relatives à l'immigration et par conséquent à la croissance de la population de base, chacune des hypothèses relatives au taux de participation à la population active donne une gamme de projections de la population active.

Les chiffres du tableau montrent clairement que les taux de participation supposés entraînent de grandes différences dans les projections de la population active en 1990.

Comme il ressort du tableau 2.1, nous avons formulé différentes hypothèses sur les taux de participation des diverses catégories d'âge et de sexe. Ainsi, les effets du vieillissement de la population de base au cours de la décennie peuvent entrer en ligne de compte dans les projections.

Actuellement, la courbe de la population de base, par âge, montre un renflement au-dessus des catégories d'âge les plus jeunes. Au cours de la décennie, ce renflement se déplacera le long de la courbe au fur et à mesure du vieillissement de la population, ce qui aura un effet continu sur la population active. La proportion relativement forte de la catégorie des 15 à 19 ans entraînera une augmentation sensible de la population active à mesure que ce groupe vieillira et que son taux de participation augmentera.

Cependant, le taux de participation des femmes est à son point le plus élevé pour la catégorie des 20 à 24 ans, de sorte que l'apport des femmes âgées aujourd'hui de 15 à 19 ans se fera sentir le plus au cours de la deuxième moitié des années 80, mais sera légèrement inférieur au début des années 90. Ce vieillissement aura, entre autres conséquences, si nous supposons que les taux de participation resteront constants au cours de la décennie (l'hypothèse du taux «constant» de participation à la population active, tableau 2.1), que la proportion de femmes qui chercheront du travail en 1990 sera légèrement inférieure à ce qu'elle était en 1980. Cependant, les besoins financiers et le désir accru de travailler, chez les femmes, entraînent une augmentation de leurs taux de participation pour toutes les catégories d'âge.



Pour ce qui est des travailleurs plus âgés, la population âgée de 65 ans et plus reste une faible proportion du total. Cependant, leur effet sur la taille de la population active peut être considérable, si l'on devait éliminer la retraite obligatoire à 65 ans, comme l'ont récemment proposé l'Ontario et le Québec.

Les projections «B» du ministère des Finances (tableau 2.1) supposent que les taux de participation des hommes âgés de 65 ans et plus baisseront, tandis que ceux des femmes de la même catégorie d'âge augmenteront. Si les taux applicables aux hommes devaient de fait augmenter tandis que ceux des femmes augmenteraient encore davantage, la population active en 1990 pourrait être de beaucoup supérieure à celle qu'indiquent les projections «B» du ministère des Finances. Par exem-



TABLE 2.2:

**Selected projections of source population and labour force, Canada 1990.**

		 100,000 IMMIGRANTS PER ANNUM  140,000 IMMIGRANTS PER ANNUM	
		RATE OF GROWTH 1980-90(%)	PROJECTIONS (MILLIONS)
SOURCE POPULATION		1.0	20.0
		1.2	20.3
LABOUR FORCE	A) NO CHANGE	1.0	12.7
		1.2	12.9
	B) DEPT. OF FINANCE A.	1.8	13.8
		2.0	14.0
	C) DEPT. OF FINANCE B.*	1.9	13.9
		2.1	14.1



Source: David K. Foot "A Challenge of the 1980's: Unemployment and Labour Force Growth in Canada and the Provinces", Institute for Policy Analysis, University of Toronto, March 1981.

Tables: 1—page 28, 13—page 38, 16—page 44 and calculations.

\*Projections considered most likely.

TABLEAU 2.2

**Projections de la population de base et de la population active du Canada en 1990**

		 100 000 IMMIGRANTS PAR ANNÉE  140 000 IMMIGRANTS PAR ANNÉE	
		TAUX DE CROISSANCE 1980-90 (EN %)	PROJECTIONS (EN MILLIONS)
POPULATION DE BASE		1.0	20.0
		1.2	20.3
POPULATION ACTIVE	A. TAUX CONSTANT	1.0	12.7
		1.2	12.9
	B. MINISTÈRE DES FINANCES-A	1.8	13.8
		2.0	14.0
	C. MINISTÈRE DES FINANCES-B*	1.9	13.9
		2.1	14.1

Source: David K. Foot "A Challenge of the 1980's: Unemployment and Labour Force Growth in Canada and the Provinces", Institute for Policy Analysis, University of Toronto, mars 1981, p. 33.

Tableaux: 1- page 28, 13- page 38, 16- page 44 et calculs

\*Projections jugées les plus plausibles

percent while those for females aged 65 and over were to rise to 8.3 percent. These are the rates recorded for older women in the U.S. in 1979, so they do not seem to be unreasonable for Canada by 1990. Using this assumption, the total labour force would increase by an additional 240,000 persons, so that the total projected labour force in 1990 would be 14.3 million.

Estimates of the labour force in Canada do not include among others, Indians on Reserves. We have estimated that over the next ten years, the population of Indians on Reserves aged 15 and over will grow from about 120,000 in 1980 to over 155,000 in 1990. If we assume a participation rate of 60 percent for them, which is less than the figure of 64 percent recorded for the total population in 1980, including them in the labour force would add a further 93,000 persons to the projections for 1990.

Although some might disagree with the Department of Finance "B" projections because they feel the projected participation rates for women are too high, we feel these participation rates are true to current trends.<sup>7</sup> We prefer the "B" projections and find that, if anything, they may be conservative. Our reasons are that, by including Indians on Reserves, and the increases in the participating rates of older women, the Finance "B" projections would increase the labour force in 1990 to about 14.4 million people. Thus, we feel that it is unlikely that the Finance "B" projections are too high and can accept their claim of 14.1 million people as a reasonable estimate of the labour force in 1990.

We also have labour force projections for each of the provinces in 1990. In this case, we also had to make assumptions about the movement of people across provincial boundaries over the decade. Such movements are extremely difficult to project, so that provincial projections are even less certain than national projections.

To illustrate what we mean, detailed projections are shown in Table 2.3. These are based on a source population of 20.3 million in 1990, and they correspond to the alternative national labour force projections of 12.9 and 14.1 million.

#### LABOUR DEMAND AND UNEMPLOYMENT

In order to discuss the implications of the labour force projections we developed in the preceding section, we have made two sets of projections of employment in 1990 from historical trends in the data (see Table 2.4). One set is based on an assumption that the trend in annual employment over

ple, supposons que les taux de participation des hommes âgés de 65 ans et plus passent à 20.0 pour cent tandis que ceux des femmes âgées de 65 ans et plus passent à 8,3 pour cent. Ce sont là les taux relevés dans les cas des femmes âgées, en 1979, aux États-Unis, de sorte qu'ils ne sont pas inconcevables pour le Canada en 1990. En posant cette hypothèse, la population active totale serait accrue de 240,000 autres personnes, de sorte que le total projeté de la population active, en 1990, serait de 14,3 millions.

Les estimations de la population active du Canada excluent, entre autres, les Indiens vivant dans les réserves. Nous avons calculé que pendant la décennie, le nombre d'Indiens âgés de 15 ans et plus et vivant dans les réserves passera d'environ 120,000 en 1980 à plus de 155,000 en 1990. Si nous supposons un taux de participation de 60 pour cent, soit moins que le chiffre de 64 pour cent relevé pour le total de la population en 1980, cela signifie qu'en incluant dans la population active les Indiens vivant dans les réserves, nous ajoutons encore quelque 93,000 personnes à nos projections pour 1990.

Bien que certains pourront être en désaccord avec les projections «B» du ministère des Finances, estimant que les taux de participation projetés pour les femmes sont trop élevés, nous sommes d'avis que ces taux de participation sont conformes aux tendances actuelles. Nous préférons les projections «B» et nous les jugeons même peut-être trop prudentes.<sup>7</sup> Nous nous appuyons sur le fait qu'en incluant les Indiens vivant dans les réserves et en tenant compte de l'augmentation du taux de participation des femmes plus âgées, les projections «B» du ministère des Finances passeraient à environ 14,4 millions de personnes. Nous croyons donc que les projections «B» du ministère des Finances sont peu susceptibles d'être trop élevées et nous pouvons affirmer que les projections de 14,1 millions de personnes, selon les projections «B» du ministère des Finances, constituent une estimation raisonnable de la population active en 1990.

Nous avons également établi des projections de la population active pour chacune des provinces en 1990. Dans ce cas, nous devons aussi formuler des hypothèses relatives aux déplacements d'une province à l'autre, au cours de la décennie. Ces déplacements sont extrêmement difficiles à prévoir, de sorte que les projections par province sont entourées d'une incertitude encore plus grande que les projections pour l'ensemble du pays.

Le tableau 2.3 donne les projections détaillées, à titre d'exemple. Elles sont fondées sur une population de base de 20,3 millions en 1990 et correspondent aux projections de 12.9 et de 14.1 millions de personnes, pour la population active de l'ensemble du pays.

#### DEMANDE DE MAIN-D'OEUVRE ET CHÔMAGE

Pour analyser les répercussions des projections relatives à la population active que nous avons exposées au chapitre précédent, nous avons établi deux ensembles de projections de l'emploi en 1990 en nous fondant sur les tendances historiques des données (voir le tableau 2.4). Un ensemble de projections

<sup>7</sup> For recent confirmation of this opinion, see Economic Council of Canada, The Medium-Term Outlook: Spring 1981 Reassessment.

<sup>7</sup> Cette opinion se trouve confirmée par une publication récente du Conseil économique du Canada intitulée Les perspectives à moyen terme—mise à jour du printemps 1981.



TABLE 2.3:

**Selected labour force projections  
by province, 1990**

1980  
 BASED ON CANADA PROJECTION OF 12.9 MILLION  
 BASED ON CANADA\* PROJECTION OF 14.1 MILLION

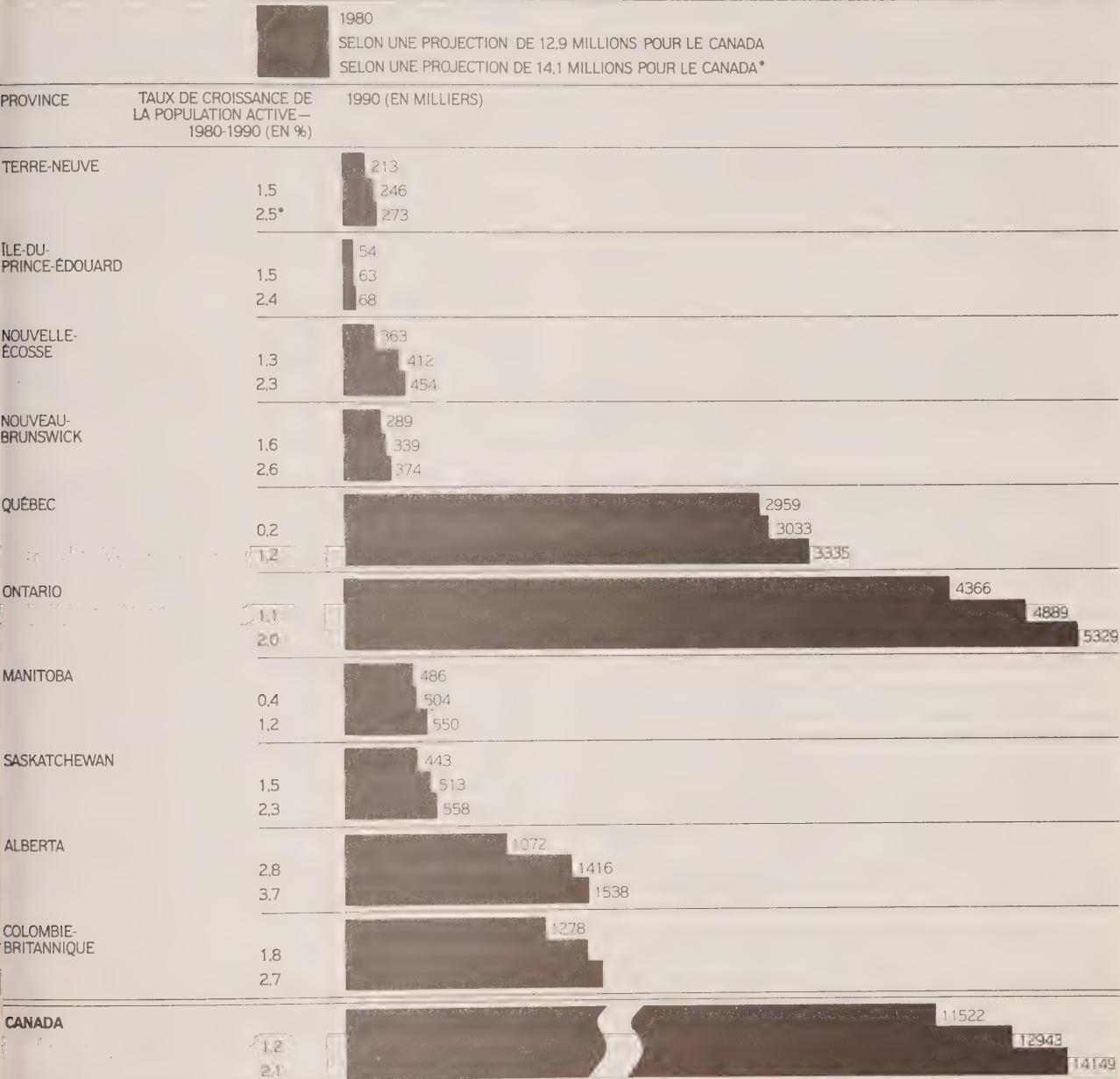
PROVINCE	RATE OF GROWTH OF LABOUR FORCE 1980-90(%)	1990 (THOUSANDS)
NEWFOUNDLAND	1.5 2.5*	213 246 273
PRINCE EDWARD ISLAND	1.5 2.4	54 63 68
NOVA SCOTIA	1.3 2.3	363 412 454
NEW BRUNSWICK	1.6 2.6	289 339 374
QUEBEC	0.2 1.2	2959 3033 3335
ONTARIO	1.1 2.0	4366 4889 5329
MANITOBA	0.4 1.2	486 504 550
SASKATCHEWAN	1.5 2.3	443 513 558
ALBERTA	2.8 3.7	1072 1416 1538
BRITISH COLUMBIA	1.8 2.7	1278
CANADA	1.2 2.1	11522 12943 14149

Source: David K. Foot "A Challenge of the 1980's: Unemployment and Labour Force Growth in Canada and the Provinces", Institute for Policy Analysis, University of Toronto, March 1981, page 42, table 15

\*Projections considered most likely

TABLEAU 2.3

Projection de la population active,  
par province, en 1990



Source: David K. Foot: «A Challenge of the 1980's: Unemployment and Labour Force Growth in Canada and the Provinces», Institute for Policy Analysis, University of Toronto, mars 1981, page 42, tableau 15.

\*Projections jugées les plus plausibles



the past 15 years will continue to 1990. The other assumes that the trend in quarterly estimates of employment over the past five years will continue to 1990. The projections for employment in the various sectors were obtained by assuming that the trend in the share that each sector forms of total employment, will continue to 1990.

These projections suggest that the total employment in 1990 will probably be somewhere around 13.1 million to 14.0 million. When we compare these with our projections of the labour force, they provide a range of possibilities for the unemployment rate in 1990.

If labour force participation rates stayed at their 1980 level, and if employment continued to grow as fast as it did over the past 5 years, there could be an overall labour shortage in 1990. This might occur if all the mega projects were to come on stream at the same time, and so create a substantial demand for labour.

If, as is more likely, labour force participation rates continue to increase as they have over the past ten years and if the number of additional jobs created per year were to follow the longer-term trend over the past 15 years, the unemployment rate by 1990 will be probably about the same as it was in 1980.

In fact, the rate of unemployment could actually approach 10 percent if compulsory retirement at age 65 were eliminated and the participation rate of those aged 65 and over increased significantly, and if Indians on Reserves were counted in the labour force.

These figures therefore suggest that it is quite possible that there will be a large surplus of labour in 1990 and that the rate of unemployment will remain high throughout the decade.

It can of course be argued that the rate of increase in the labour force will be much lower over the next decade than it was over the '70s and that the rate of growth of employment will be high enough to cause a significant fall in the unemployment rate. Over the past decade, employment has grown by about 3 percent per year, and about 275,000 additional jobs have become available each year. This is a high rate of employment growth relative to historical trends, and if it were to continue through the '80s, the unemployment rate would certainly fall.

Is it likely that a high rate of employment growth can be kept up in the '80s? Unfortunately, the answer to this question appears to us to be "no". Employment depends on many things, including the level of output and the productivity of labour. At a constant level of productivity, the higher the level of output in the economy, the higher the level of employment; and the greater the productivity of labour, the lower the level of employment for a given output. Over the '70s, real output grew at a rate of 3.9 percent per year, and at the same time, labour productivity fell. These changes therefore helped to push up the level of employment.

The 1980s could well be different: Canada may experience a lower rate of growth in real output. Furthermore, the pressure to increase the competitiveness of Canadian goods and ser-

est fondé sur l'hypothèse que la tendance de l'emploi annuel au cours des 15 dernières années, se maintiendra jusqu'en 1990. Les projections de l'emploi dans les divers secteurs ont été obtenues en supposant que la tendance de la part de chacun des secteurs dans l'ensemble de l'emploi, se maintiendra jusqu'en 1990.

Ces projections laissent croire que le total de l'emploi en 1990, sera probablement de l'ordre de 13.1 à 14.0 millions. Si l'on compare ces projections à nos projections de la population active, nous obtenons une gamme de possibilités relatives aux taux de chômage en 1990.

Si les taux de participation à la population active restaient au niveau de 1980, et si l'emploi continuait de croître aussi rapidement qu'il l'a fait au cours des cinq dernières années, il pourrait y avoir une pénurie globale de main-d'oeuvre en 1990. C'est ce qui pourrait se produire si tous les projets d'envergure devaient être entrepris en même temps et créer par conséquent une forte demande de main-d'oeuvre.

Si, par contre, comme il semble plus probable, les taux de participation continuent de croître comme ils l'ont fait pendant la dernière décennie, tandis que le nombre d'emplois supplémentaires créés chaque année suivait la tendance à long terme des 15 dernières années, le taux de chômage en 1990 sera probablement à peu près ce qu'il était en 1980.

De fait, le taux mesuré de chômage pourrait être de près de 10 pour cent si l'élimination de la retraite obligatoire à 65 ans faisait augmenter considérablement le taux de participation des personnes âgées de 65 ans et plus et si l'on comptait dans la population active les Indiens vivant dans les réserves.

Ces chiffres laissent donc croire qu'un fort excédent de main-d'oeuvre est tout à fait possible en 1990, et que le taux de chômage restera élevé pendant toute la décennie.

On peut évidemment soutenir que le taux d'augmentation de la population active sera bien inférieur au cours de la prochaine décennie à ce qu'il a été au cours des années 70, et que le taux de croissance de l'emploi sera suffisamment élevé pour provoquer une baisse sensible du taux de chômage. Au cours de la dernière décennie, l'emploi a augmenté d'environ 3 pour cent par année, et quelque 275,000 emplois ont été créés chaque année. C'est là un taux de croissance élevé par rapport aux tendances historiques et s'il persiste au cours des années 80, le taux de chômage baisserait certainement.

Est-il probable que le taux élevé de croissance de l'emploi puisse se maintenir dans les années 80? Malheureusement, il nous semble qu'il faille répondre non. L'emploi dépend de nombreux facteurs, dont le niveau de production et de la productivité de la main-d'oeuvre à un taux constant de productivité plus le niveau de production est élevé, plus le taux d'emploi est élevé; plus la productivité de la main-d'oeuvre est élevée, plus le niveau d'emploi est bas pour une production donnée. Au cours des années 70, la production réelle a augmenté de 3.9 pour cent par année tandis que la productivité de la main-d'oeuvre a également baissé. Ces changements ont donc contribué à la montée du niveau de l'emploi.

Il pourrait en aller tout autrement dans les années 80: le Canada pourrait alors voir diminuer le taux de croissance de sa production réelle. De plus, les pressions visant à rendre les

vices, and the probable technological developments over the '80s, will tend to raise labour productivity. As a result, the rate of increase in employment will likely be lower than it was in the '70s.

The employment projections published by the Economic Council of Canada in the *Seventeenth Annual Review* suggest that employment will grow by more than 2 percent per year until 1984, but by less than 2 percent per year over the rest of the decade. Our calculations show that if the rate of growth of employment were to average 2 percent per year over the decade, the unemployment rate in 1990 would be 7.5 percent, or about as high as it was in 1980.

This evidence therefore suggests that it is likely that the level of employment could be much the same in 1990 as it was in 1980. This result also takes account of the projected aging of the population.

It is also interesting to examine employment trends for each of the industrial sectors, as in Table 2.4. Under both trend periods, if the projected employment occurs over the decade, substantial adjustments could occur in the manufacturing, trade, service and (possibly) agricultural sectors.

Employment in manufacturing depends on such factors as export prices, the international value of the Canadian dollar and tariffs negotiated under GATT. Over the past five years, there has been strong growth in manufacturing, but it is not clear if this trend is strong enough to continue through the '80s. International economic developments may serve to limit the growth of employment in this sector.

The outlook for the other industries is also uncertain. The service industry, for example, is going through a period of rapid change because of the increasing use of computing technology and new developments in communications. Thus there is a tendency for the productivity of workers in this sector to rise, and this will probably limit the growth of employment over the decade.

Another aspect of the question to be considered is the proportion that part-time employment forms of total employment. Over the last five years, new part-time jobs have formed about 30 percent of all new jobs, so that the proportion of part-time jobs to all jobs has been increasing.

If this trend continues, the proportion will rise from 13.0 percent in 1980 to 16.2 percent in 1990, and the number of part-time employees will be 2.1 million. In 1980, about 18 percent of part-time workers said that they could only find a part-time job. If this proportion stays the same, nearly 380 thousand people will be able to find only a part-time job in 1990.

All of this strongly suggests that a surplus of labour and high unemployment will continue in Canada to 1990. This

biens et services plus concurrentiels au Canada, de même que les progrès technologiques qui seront probablement réalisés dans les années 80, auront tendance à accroître la productivité. Par conséquent, le taux d'augmentation de l'emploi sera probablement inférieur à ce qu'il était dans les années 70.

Les projections de l'emploi publiées par le Conseil économique du Canada dans son Dix-septième exposé annuel montrent que l'emploi pourrait croître de plus de 2 pour cent par année d'ici 1984, mais de moins de 1 pour cent par année pour le reste de la décennie. Nos calculs révèlent que si le taux de croissance de l'emploi était en moyenne de 2 pour cent par année pendant toute la décennie, le taux de chômage en 1990 serait de 7.5 pour cent, soit à peu près ce qu'il était en 1980.

Ces chiffres laissent donc supposer que le taux d'emploi sera probablement à peu près le même en 1990 qu'en 1980. Ils tiennent également compte du vieillissement prévu de la population.

Il est également intéressant d'examiner les tendances de l'emploi pour chacun des secteurs industriels, comme les montre le tableau 2.4. Selon les tendances de deux périodes, si les projections de l'emploi se réalisent au cours de la décennie, il pourrait survenir des rajustements importants dans les secteurs de la fabrication, du commerce, des services et, possiblement de l'agriculture.

L'emploi dans le secteur manufacturier dépend de facteurs tels que les prix à l'exportation, la valeur internationale du dollar canadien, les tarifs douaniers négociés en vertu du GATT. Certes, ce secteur a connu une forte croissance pendant les cinq dernières années mais il n'est pas certain que cette tendance se maintiendra au cours des années 80. La conjoncture économique internationale peut fort bien entraîner une restriction de la croissance de l'emploi dans ce secteur.

Les perspectives sont aussi incertaines pour les autres secteurs. Ainsi, le secteur des services traverse une période d'évolution rapide, étant donné l'utilisation croissante de l'information et les progrès réalisés dans le domaine des communications. On constate donc, pour ce secteur, une tendance à l'augmentation de la productivité des travailleurs, ce qui aura probablement pour effet de restreindre la croissance de l'emploi pendant la décennie.

Un autre aspect de la question dont il faut tenir compte, c'est la proportion que constitue l'emploi à temps partiel dans le total de l'emploi. Au cours des cinq dernières années, les nouveaux emplois à temps partiel ont constitué environ 30 pour cent de tous les nouveaux emplois, de sorte que la proportion d'emplois à temps partiel, par rapport au total de l'emploi, a augmenté.

Si cette tendance se maintient, cette proportion passera de 13.0 pour cent en 1980 à 16.2 pour cent en 1990, et le nombre d'employés à temps partiel sera de 2.1 millions. En 1980, environ 18 pour cent des employés à temps partiel ont déclaré que c'était le seul genre de travail qu'ils pouvaient trouver, de sorte que si cette proportion reste la même, près de 380,000 personnes ne pourront trouver qu'un emploi à temps partiel en 1990.

Compte tenu de ces chiffres, il y a tout lieu de croire qu'il persistera un excédent de main-d'oeuvre et un taux de chô-



**TABLE 2.4: Estimates of employment by industrial sector 1980, with projections for 1990**

		1980	1990	15-YEAR TREND	1990	5-YEAR TREND
INDUSTRIAL SECTOR	%	THOUSANDS				
AGRICULTURE	4.5	478				
	1.7	228				
	3.4	472				
FISHING, FORESTRY, TRAPPING	1.0	104				
	0.6	76				
	1.2	168				
MINING AND MINERALS	1.8	192				
	1.6	216				
	2.4	330				
MANUFACTURING	19.8	2105				
	16.0	2088				
	18.9	2644				
CONSTRUCTION	5.8	620				
	6.1	799				
	3.7	515				
TRANSPORTATION & UTILITIES	8.4	901				
	8.3	1085				
	8.1	1130				
TRADE	17.2	1830				
	18.4	2401				
	16.8	2349				
FINANCE, INSURANCE, REAL ESTATE	5.7	608				
	6.5	853				
	6.1	851				
COMMERCIAL, BUSINESS AND PERSONAL SERVICES	28.9	3079				
	33.0	4318				
	33.3	4649				
GOVERNMENT	6.9	740				
	7.8	1024				
	6.2	859				
<b>TOTAL (1)</b>	100.0	10656				
	100.0	13088				
	100.0	13967				

Source: Based on projections made by John Kettle, Toronto.

Notes: (1) The sum of the individual figures may differ from the total because of rounding.

TABLEAU 2.4      **Estimations de l'emploi par secteur industriel, en 1980, et projections pour 1990**

		1980	1990	TENDANCE DE 15 ANS	1990	TENDANCE DE 5 ANS
SECTEUR INDUSTRIEL	%	MILLIERS				
AGRICULTURE	4,5			478		
	1,7			228		
	3,4			472		
PÊCHE, FORESTERIE, PIÉGEAGE	1,0			104		
	0,6			76		
	1,2			168		
EXPLOITATION MINIERE	1,8			192		
	1,6			216		
	2,4			330		
FABRICATION	19,8			2105		
	16,0			2088		
	18,9			2644		
CONSTRUCTION	5,8			620		
	6,1			799		
	3,7			515		
TRANSPORTS ET SERVICES PUBLICS	8,4			901		
	8,3			1085		
	8,1			1130		
COMMERCE	17,2			1830		
	18,4			2401		
	16,8			2349		
FINANCES, ASSURANCES, IMMOBILIER	5,7			608		
	6,5			853		
	6,1			851		
SERVICES COMMERCIAUX ET PERSONNELS	28,9			3079		
	33,0			4318		
	33,3			4549		
SERVICES GOUVERNEMENTAUX	6,9			740		
	7,8			1024		
	6,2			859		
TOTAUX <sup>(1)</sup>	100,0			10656		
	100,0			13088		
	100,0			13967		

Source: Ces chiffres sont fondés sur des projections établies par John Kettle, de Toronto

Remarque<sup>(1)</sup> Les totaux peuvent être inexacts parce que certains chiffres ont été arrondis



means, in turn, that the employment policies of the '80s should be flexible enough to deal with the possibility of continuing high unemployment.

#### OCCUPATIONS

The fact that our projections show that there could be a substantial surplus of labour in Canada in 1990 does not mean, however, that there may not be a labour shortage in some parts of the country or in some occupations. However, projections for provincial economies or for a breakdown of occupations are likely to show even greater uncertainty than the national projections. They may therefore be less useful for developing policy; and so we have not tried to examine them in detail.

In general, there seems to be little doubt that the demand for labour will continue to be high in the western provinces and in the highly skilled occupations associated with large-scale projects. However, the extent of labour market pressure will depend entirely on the timing of planned investment projects and on whether or not any major projects are postponed or cancelled. At this stage, and in the absence of much more detailed and extensive analysis, it is difficult to determine whether or not any labour shortages that arise will exist over the short term or for a number of years.

It was possible to isolate some existing and continuing labour shortages and these are contained in the tables and lists which follow. The information was compiled from testimony and briefs presented by:

- (1) The Canadian Petroleum Association
- (2) The Economic Council of Canada
- (3) The Association of Professional Engineers, Geologists and Geophysicists of Alberta
- (4) The Mining Association of Canada
- (5) The Canadian Information Processing Society.

#### OCCUPATIONAL GROUPS WITH EXISTING AND CONTINUING SHORTAGES:

- Technicians specializing in project development and architecture
- Medical, nursing and health services personnel and technicians
- Specialized sales personnel
- Management and management-related personnel
- Manpower planners and specialists
- Machine operators and personnel in related sectors
- Specialized workers in manufacturing, assembly and repair

mage élevé au Canada en 1990. Il faut en conclure que les politiques d'emploi qui seront élaborées pour faire face aux problèmes des années 80 devront être suffisamment souples pour pouvoir s'adapter à une situation éventuelle de chômage élevé et soutenu.

#### OCCUPATIONS

Le fait que nos projections révèlent la possibilité d'un fort excédent de main-d'oeuvre au Canada en 1990 ne signifie cependant pas qu'il n'y aura pas de pénurie de main-d'oeuvre dans certaines régions du pays ou dans certains métiers. Toutefois, les prévisions touchant les économies provinciales ou les divers secteurs professionnels sont sujettes à une incertitude encore plus grande que les prévisions nationales, ce qui veut dire qu'elles sont peut-être encore moins utiles pour l'élaboration des politiques. Nous n'avons donc pas tenté de les analyser en détail.

En règle générale, il semble probable que la demande de main-d'oeuvre restera élevée dans les provinces de l'Ouest, notamment dans les métiers hautement spécialisés reliés aux méga-projets. Cependant, la pression ainsi exercée sur le marché de la main-d'oeuvre dépendront entièrement des calendriers de réalisation de ces projets d'investissement et du fait que certains d'entre eux puissent être ou non retardés ou annulés. À l'heure actuelle, en l'absence d'une analyse beaucoup plus détaillée et de portée beaucoup plus vaste, il est difficile de dire s'il y aura ou non des pénuries de main-d'oeuvre à court ou moyen terme.

L'étude des témoignages et des mémoires déposés devant le Groupe de travail permet de découvrir certaines pénuries actuelles et soutenues. Elles sont exposées dans les tableaux et listes qui suivent. Les renseignements sont fondés sur les témoignages et les mémoires soumis par:

- 1) L'Association pétrolière canadienne
- 2) Le Conseil économique du Canada
- 3) The Association of Professional Engineers, Geologists and Geophysicists of Alberta
- 4) L'Association minière du Canada
- 5) The Canadian Information Processing Society

#### GROUPES D'EMPLOIS OÙ IL EXISTE DES PÉNURIES PERMANENTES:

- Techniciens spécialisés en aménagement de projets en architecture
- Services médicaux, soins infirmiers et de santé, et techniciens
- Vendeurs spécialisés
- Personnel de gestion et de services connexes
- Spécialistes de la planification et de la gestion du personnel
- Conducteurs de machines et personnel des secteurs connexes
- Ouvriers spécialisés dans la fabrication, le montage ou la réparation

TABLE 2.5

**Existing and projected shortages by occupations**

OCCUPATION	NUMBER OF PEOPLE*	LOCATION	TIME
ENGINEERS (1) (2) (3)**	400-1,000/YR.	CANADA	1980-85
GEOLOGISTS (1) (2)	10-100/YR.	CANADA & WEST	1980-85
GEOPHYSICISTS (1) (2)	10/YR.	CANADA & WEST	1980-85
CONSTRUCTION LABOUR: (1)		WEST	1980-85
PIPEFITTERS	0-2,590		
WELDERS	0-1,760		
BOILERMAKERS	140-670		
IRONWORKERS	0-1,300		
MILLWRIGHTS	70-280		
OPERATING ENGINEERS	0-2,930		
INSULATORS	0-680		
TEAMSTERS	0-1,020		
ELECTRICIANS	0-390		
LABOURERS	0-1,440		
SKILLED TRADES (4)	2,020	CANADA	BY 1982
DATA PROCESSING PROFESSIONALS (5)	40,000	CANADA	BY 1990

**Notes and References:**

\*The ranges in the number of people required reflect different combinations of large scale projects and general growth projections contained in examples presented to the Task Force.

\*\*The superscript numbers refer to the list of sources above.

TABLEAU 2.5

**Pénuries actuelles et prévues, par occupation**

OCCUPATION	NOMBRE DE PERSONNES*	ENDROIT	PÉRIODE
INGÉNIEURS <sup>1</sup> (2) (3)**	400-1 000/ANNÉE	CANADA	1980-1985
GÉOLOGUES <sup>1) (2)</sup>	10-100/ANNÉE	CANADA ET OUEST	1980-1985
GÉOPHYSICIENS <sup>1) (2)</sup>	10/ANNÉE	CANADA ET OUEST	1980-1985
MAIN-D'OEUVRE DE <sup>(1)</sup> LA CONSTRUCTION:		OUEST	1980-1985
TUYAUTEURS	0-2 590		
SOUDEURS	0-1 760		
CHAUDRONNIERS	140-670		
FERRONNIERS	0-1 300		
MONTEURS DE MACHINERIE	70-280		
OPÉRATEURS DE MACHINES LOURDES	0-2 930		
ISOLATEURS	0-680		
CAMIONNEURS	0-1 020		
ÉLECTRICIENS	0-390		
JOURNALIERS	0-1 440		
MÉTIERS SPÉCIALISÉS <sup>(4)</sup>	2 020	CANADA	D'ICI 1982
INFORMATIENS <sup>(5)</sup>	40 000	CANADA	D'ICI 1990

**Notes et renvois au tableau 2.5:**

\*Les écarts entre les chiffres relatifs aux besoins de main-d'oeuvre tiennent compte de diverses combinaisons de méga-projets et de projections générales de la croissance qui sont exposées dans les scénarios soumis au Groupe de travail.

\*\*Les chiffres entre parenthèses renvoient à la liste des sources de renseignements ci-dessus.



TABLE 2.6

**Shortages by region and occupation**

OCCUPATION	REGION(*)
ENGINEERS	ATLANTIC PROVINCES QUÉBEC AND ONTARIO ALBERTA AND BRITISH COLUMBIA ALL OF CANADA OR UNSPECIFIED
ARCHITECTURAL AND ENGINEERING TECHNOLOGISTS	ATLANTIC PROVINCES QUÉBEC AND ONTARIO ALBERTA AND BRITISH COLUMBIA ALL OF CANADA OR UNSPECIFIED
MEDICINE AND HEALTH	ATLANTIC PROVINCES QUÉBEC AND ONTARIO ALBERTA AND BRITISH COLUMBIA ALL OF CANADA OR UNSPECIFIED
MACHINING AND RELATED TRADES	ATLANTIC PROVINCES QUÉBEC AND ONTARIO MANITOBA AND SASKATCHEWAN ALBERTA AND BRITISH COLUMBIA ALL OF CANADA OR UNSPECIFIED
FABRICATING, ASSEMBLY AND REPAIR	ATLANTIC PROVINCES QUÉBEC AND ONTARIO MANITOBA AND SAKATCHEWAN ALBERTA AND BRITISH COLUMBIA ALL OF CANADA OR UNSPECIFIED
CONSTRUCTION	ATLANTIC PROVINCES QUÉBEC AND ONTARIO MANITOBA AND SASKATCHEWAN ALBERTA AND BRITISH COLUMBIA ALL OF CANADA OR UNSEPCIFIED
MOTOR TRANSPORT	ATLANTIC PROVINCES

(\*)Regions where witnesses identified shortages.

TABLEAU 2.6

**Pénuries par région et par occupation**

OCCUPATION	RÉGION*
INGÉNIEURS	PROVINCES DE L'ATLANTIQUE QUÉBEC ET ONTARIO ALBERTA ET COLOMBIE-BRITANNIQUE TOUT LE CANADA, OU RÉGION NON PRÉCISÉE
TECHNICIENS EN ARCHITECTURE ET EN GÉNIE	PROVINCES DE L'ATLANTIQUE QUÉBEC ET ONTARIO ALBERTA ET COLOMBIE-BRITANNIQUE TOUT LE CANADA, OU RÉGION NON PRÉCISÉE
MÉDECINS ET PROFESSIONNELS DE LA SANTÉ	PROVINCES DE L'ATLANTIQUE QUÉBEC ET ONTARIO ALBERTA ET COLOMBIE-BRITANNIQUE TOUT LE CANADA, OU RÉGION NON PRÉCISÉE
USINAGE ET DOMAINES CONNEXES	PROVINCES DE L'ATLANTIQUE QUÉBEC ET ONTARIO MANITOBA ET SASKATCHEWAN ALBERTA ET COLOMBIE-BRITANNIQUE TOUT LE CANADA, OU RÉGION NON PRÉCISÉE
FABRICATION, MONTAGE ET RÉPARATION	PROVINCES DE L'ATLANTIQUE QUÉBEC ET ONTARIO MANITOBA ET SASKATCHEWAN ALBERTA ET COLOMBIE-BRITANNIQUE TOUT LE CANADA, OU RÉGION NON PRÉCISÉE
CONSTRUCTION	PROVINCES DE L'ATLANTIQUE QUÉBEC ET ONTARIO MANITOBA ET SASKATCHEWAN ALBERTA ET COLOMBIE-BRITANNIQUE TOUT LE CANADA, OU RÉGION NON PRÉCISÉE
TRANSPORT MOTORISÉ	PROVINCES DE L'ATLANTIQUE

\*Régions où des témoins ont fait état de pénuries.

- Construction personnel
- Transport operation personnel

#### OTHER SECTORS AND AREAS OF EXISTING OR PROJECTED SHORTAGES BY INDUSTRY:

- The microelectronics industry with the broad range of occupational skills required, from highly qualified assemblers to specialist engineers.
- The emerging biotechnology industry with its broad, interdisciplinary needs.
- The telecommunications industry with its skill needs, some of which are similar to those of the microelectronics sector, and which will increase the demand for related skills.

#### AT THE DOCTORAL AND MASTERS LEVELS:

- Management—where there are currently some 200 vacant teaching positions in Canadian management faculties but only about 20 Ph.Ds graduating annually.
- Computer science—where for 200 Ph.D graduates in 1979 there were 60 vacancies in university-level teaching and research.
- Engineering in general—where it is feared that increasing demand and high salaries will lure potential candidates directly into the work force rather than encouraging them into graduate education. This means increased loss of qualified university professors and this further threatens the supply.
- Various other professions in which the lure of immediate employment and high salaries continuously lessens the number of professors, researchers, and graduate students.

#### OTHER CONCERNS REGARDING SHORTAGES:

Several other areas of general concern on imbalances can be identified by examining outside sources and conditions. Among these is the possibility that sectors and occupations not currently facing or expecting imbalances will see these circumstances change through the action of outside factors. Factors such as technology and the Canadian and world economies could act to change, either moderately or radically, the traditional make-up of labour supply and demand.

An example of this potential for change is contained within projections of major projects (projects with capital costs of \$100 million or more) to the year 2000. Estimates of the enormous sums of money required for these projects range from the 438.6-billion-dollar estimate of the Major Projects Task Force, to a 1,400-billion-dollar estimate, as reported in the *Globe and Mail* on June 2, 1981. Plans for new projects exist for all regions across Canada.

- Main-d'oeuvre de la construction
- Personnel d'exploitation des services de transport

#### AUTRES SECTEURS OU DOMAINES OÙ IL Y A DES PÉNURIES ACTUELLES OU PRÉVUES, PAR INDUSTRIE:

- L'industrie micro-électronique où il faut une vaste gamme de compétences diverses, des monteurs hautement spécialisés aux ingénieurs.
- L'industrie naissante de la biotechnologie, avec ses vastes besoins interdisciplinaires.
- L'industrie des télécommunications qui recherche du personnel spécialisé, dont certaines exigences sont semblables à celles du secteur micro-électronique, et qui accroîtront la demande de compétences connexes.

#### AUX NIVEAUX DU DOCTORAT ET DE LA MAÎTRISE:

- La gestion, où il y a actuellement quelque 200 postes vacants dans l'enseignement, dans les facultés de gestion des universités canadiennes, tandis que celles-ci ne produisent que 20 Ph.D. par année.
- L'informatique, où en 1979 il y avait, pour 200 Ph.D., 600 postes vacants dans l'enseignement et la recherche universitaires.
- Le génie en général, où l'on craint que l'augmentation de la demande et l'attrait de salaires élevés attirent directement les candidats éventuels dans l'industrie, au lieu de les inciter à poursuivre leurs études de deuxième ou troisième cycle. Il en résulterait une pénurie de plus en plus grande de professeurs qualifiés, ce qui constitue une autre menace sur le plan disponibilité.
- Diverses autres disciplines, dans lesquelles l'attrait d'un emploi immédiat et de salaires élevés réduit continuellement le nombre de professeurs, de chercheurs et d'étudiants du deuxième ou troisième cycle.

#### AUTRES PRÉOCCUPATIONS RELATIVES AUX PÉNURIES:

Outre les occupations, les régions et les secteurs dont ont traité les témoins, on peut découvrir plusieurs autres domaines qui suscitent des inquiétudes, pour ce qui est du déséquilibre entre l'offre et la demande, si l'on consulte des sources externes et si l'on examine les conditions. Parmi ces domaines de préoccupation, il y a la possibilité que les secteurs et occupations qui ne sont pas actuellement en proie à des déséquilibres, ou qui n'en prévoient pas, pourraient devoir affronter un renversement de cette situation sous l'effet de facteurs externes. Des facteurs comme les progrès technologiques et l'économie canadienne ou mondiale pourraient venir modifier, modérément ou radicalement, la composition traditionnelle de l'offre et de la demande de main-d'oeuvre.

Les projections des grands projets (d'un coût de 100 millions de dollars ou plus) d'ici l'an 2000 constituent un exemple de ce potentiel de changement. Les estimations des sommes énormes nécessaires au financement de ces projets vont des 438.6 milliards de dollars mentionnés par le Groupe d'étude des grands projets jusqu'à un chiffre de 1 400 milliards de dollars avancé par le *Globe and Mail* du 2 juin 1981. De nouveaux projets sont à l'étude dans toutes les régions du Canada.



These sectors include:

- conventional hydrocarbon exploration and development
- heavy oil development
- pipelines
- processing and petrochemicals
- electrical generating and transmission
- forest products
- mining
- primary metals production
- transportation
- manufacturing
- defence

Since many of these projects are in a planning or start-up stage, few of these anticipated capital costs have been translated into estimates of labour requirements. Hence, projections of the labour needed to service these major projects have not been fully developed.

A further complicating factor in predicting the size of labour demand stems from possible variations in the timing of these projects. Should their construction all take place at the same time, there would also be tremendous demands and shortages of construction labour in the peak construction period.<sup>8</sup> With this would come a rapid rise and decline in labour demand when the construction starts up, and eventually winds down. On the other hand, if these major projects staggered their start-ups, there would be a gradual rise in labour demand from about 1981-82, to a plateau lasting several years between 1983 and 1989, then a gradual decline through into the 1990s. This smoothing out process would help to lessen the strain on the labour market which concurrent scheduling would create. Further, consecutive scheduling might reduce or eliminate some of the projected critical-skill shortages mentioned before. Another factor which might lessen these projected shortages could come from increased labour mobility which, with staggered project phasing, might enable many jobs to be filled by an existing, or slightly expanded, Canadian labour force.

As an example of another factor which may alter traditional labour supply and demand patterns, the Alberta Advanced Education and Manpower Planning Secretariat predicts that Alberta's population increase, through net migration, will be about 500,000 people between 1980 and 1988. However, the occupational and skills mix of those people moving to Alberta

Ces secteurs comprennent:

- l'exploration et la mise en valeur des hydrocarbures traditionnels
- la mise en valeur du pétrole lourd
- les pipelines
- la transformation et la pétrochimie
- la production et le transport d'électricité
- la foresterie
- l'exploitation minière
- la production de métaux primaires
- le transport
- la fabrication
- la défense

Comme bon nombre de ces projets en sont à l'étape de la planification ou de la conception, rares sont les coûts estimatifs qui ont été traduits en estimations correspondantes des besoins de main-d'oeuvre. Par conséquent, il n'a pas été établi de projections globales de la demande de main-d'oeuvre exigée par ces grands projets.

Un autre facteur qui vient compliquer la prévision de l'importance de la demande de main-d'oeuvre découle des variations possibles dans le calendrier de ces projets. Si leur construction doit se faire en même temps, il en résultera une énorme demande concurrente et donc des pénuries de main-d'oeuvre de la construction, au cours des périodes de pointes.<sup>8</sup> En supposant que les mises en chantier se fassent concurremment, vers 1981-1982, ces périodes de pointe devraient survenir vers 1983-1985. Il s'y ajouterait une hausse et une baisse rapides de la demande de main-d'oeuvre au cours de la mise en marche et de l'achèvement des travaux, respectivement. D'autre part, si ces grands projets sont réalisés consécutivement, il y aura une augmentation graduelle de la demande de main-d'oeuvre à partir de 1981-1982 environ; cette demande se stabilisera pendant plusieurs années, soit de 1983 à 1989, puis elle baissera graduellement au début de la prochaine décennie. Ces variations moins brusques contribueraient à réduire l'effort imposé au marché de la main-d'oeuvre, comparativement à celui qu'entraînerait une réalisation simultanée des projets. De plus, un calendrier de construction en série pourrait réduire ou éliminer certaines des graves pénuries qui ont été exposées précédemment dans les projections. Un autre facteur qui pourrait mitiger ces pénuries projetées tient à la mobilité accrue de la main-d'oeuvre qui, jointe à la réalisation consécutive des projets, pourrait permettre de combler de nombreux postes vacants à partir de la main-d'oeuvre actuelle ou d'une main-d'oeuvre légèrement accrue.

A titre d'exemple d'un autre facteur qui pourrait modifier l'aspect traditionnel de l'offre et de la demande, l'*Alberta Advance Education and Manpower Planning Secretariat* prévoit que la population de l'Alberta s'accroîtra d'environ 500 000 habitants de 1980 à 1988, grâce à la migration nette. Cependant, il se pourrait que les occupations et les compéten-

<sup>8</sup> Assuming coincident starting dates in 1981-82, these peaks would occur during the 1983-85 period.

<sup>8</sup> En supposant que les mises en chantiers se fassent concurremment, vers 1981-1982, ces périodes de pointes devraient survenir vers 1983-1985.

may not meet the needs of the Alberta labour market. This is shown by the large number of professional and high-skill occupations in Alberta's projections of employment by occupation, from 1980 to 1988. These types of potential mismatches may also shift the nature of labour market imbalances into areas unaffected before. Another reason for change which we will consider is technology and its relationship with obsolescence. New and emerging technologies shift patterns of labour demand by reducing or eliminating the number of skilled or semi-skilled jobs needed for a project while creating demand in other skill areas.

The field of robotics is quickly expanding and its products have already replaced certain jobs on assembly lines: the automotive industry, for example. At the same time, new jobs requiring different skills have been created in such areas as machine design, computer controls and electronics maintenance. Similarly, computer-assisted design and computer-assisted manufacturing techniques can also be expected to replace some higher-level skilled people in occupations such as drafting, machining and tool and die making.

Demand will change rather than disappear as new opportunities develop for machine set-up, repair, maintenance and programming. However, we will have unemployment problems due to lay-offs and job duplications even if all goes well with modernization, training and human resource development.

The point made by an examination of these existing and projected labour imbalances, as well as some of the possible agents for change is that, rather than knowing very much about what the future holds for the Canadian labour market, we actually know very little. What emerges from a review of briefs, testimony, and external material, is the apparent incompleteness and scarcity of information on opportunities for Canadian labour in the '80s, '90s and beyond. Since this data and information appears fragmented and inconclusive on a national scale, what then can be said for it at the individual level? Not surprisingly, what can be said to someone trying to plan a career, or planning to change careers, must of necessity be more vague. The most common theme emerging from the evidence presented to the Task Force, is the lack of in-depth information on various components related to the Canadian labour market on local, regional and national levels. Consequently, many of the witnesses expressed their frustration at trying to plan expansion, relocation, start-ups and general human resource replacements and acquisitions, without adequate information. The conclusion to be drawn from this seems simple:

—Canadian governments, labour and business organizations, individual firms and last, but certainly not least, average citizens need better, more comprehensive data if

ces de ces personnes, ne correspondent pas aux exigences du marché de la main-d'oeuvre en Alberta. C'est ce que révèle la forte composition d'occupations professionnelles et hautement spécialisées, dans les projections de l'emploi en Alberta par occupation, de 1980 à 1988. Ce manque éventuel de correspondance pourrait aussi modifier la nature des déséquilibres du marché du travail dans des secteurs qui n'étaient pas touchés auparavant. Une autre incitation au changement dont nous traiterons touche la technologie et ses rapports avec l'obsolescence. Les nouvelles technologies qui apparaissent modifient la demande de main-d'oeuvre en réduisant ou en éliminant les emplois spécialisés ou semi-spécialisés nécessaires à la réalisation d'une tâche, tout en créant une demande dans d'autres catégories d'emploi.

A titre d'exemple, le domaine de la robotique prend un essor rapide et ses produits ont déjà remplacé certains emplois de chaînes de montage, dans des domaines comme la construction de voitures. En même temps, de nouveaux emplois exigeant des compétences variées ont été créés dans des secteurs comme ceux de la conception mécanique, des commandes par ordinateur et de l'entretien électronique. On peut s'attendre de même à ce que des techniques de conception et de fabrication automatisées viennent remplacer certains travailleurs hautement spécialisés, dans des occupations comme le dessin industriel, l'usinage et la fabrication d'outillage et de matrices.

La demande évoluera au lieu de disparaître, à mesure que surgiront de nouvelles possibilités dans l'installation, la réparation, l'entretien et la programmation des machines. Cependant, nous devons faire face à des problèmes de chômage par suite de licenciements et d'excédents de main-d'oeuvre même si tout se passe très bien dans la modernisation, la formation et le perfectionnement des ressources humaines.

L'étude de ces déséquilibres actuels et projetés de la main-d'oeuvre, de même que certains des agents éventuels de changement, nous force à conclure que loin de connaître parfaitement ce que l'avenir réserve au marché du travail au Canada, nous en savons très peu à ce sujet. Ce qui se dégage de l'analyse des mémoires et des témoignages, de même que de la documentation externe, c'est la rareté relative et le caractère incomplet des données et renseignements sur les possibilités qui s'offrent à la main-d'oeuvre canadienne au cours des années 80, 90 et au-delà. Comme ces données et renseignements semblent fragmentaires et peu concluants à l'échelle du pays, que peut-on en dire sur le plan individuel? On ne peut s'étonner qu'il faille rester assez vague, en s'adressant à quelqu'un qui veut se choisir une carrière ou changer de métier. Le thème le plus répandu qui se dégage des faits exposés devant le Groupe de travail est celui de l'absence de données complètes et d'information sur les divers éléments du marché de la main-d'oeuvre au Canada, sur le plan local, régional et national. Par conséquent, bon nombre des témoins ont manifesté leur sentiment de frustration devant la nécessité d'établir des projets d'expansion, de déménagement, de mise en service ou de recrutement du personnel, à partir de renseignements incomplets. La conclusion qu'on doit tirer de ce thème semble assez simple:

—les gouvernements, les organismes syndicaux et patronaux, les entreprises et enfin les citoyens eux-mêmes ont besoin de données et de renseignements plus sûrs et plus



they are to create and/or take advantage of opportunities in the labour market in the coming decades.

Many of the projected skill and/or regional imbalances are based on the existence of large-scale projects. This is particularly true of projected job demands in such locations as the West. While these projects have heavy capital expenditures, their labour force peaks during the actual construction phase, with the operational phase having a much lower labour demand. The danger is trying to meet (let us say) a projected demand in construction labour for these large projects is that, unchecked, the system may overreact in producing these required skills. The result of this type of overcompensation is that, after the construction phase of most project has passed, we are faced with the opposite imbalance situation—oversupply of construction labour. This type of boom/bust syndrome is not new to Canada. It happened in the mid-seventies, and is occurring in the current shortages of nurses as well.

An example of an imbalance which we should have been better able to predict and plan for is the current surplus of teachers in elementary schools. In the 1990s, if a small baby-boom occurs, the teacher surplus might turn into a teacher shortage.

The conclusion to be drawn from such past experience is straightforward: The system producing specific job skills in response to anticipated shortages must temper its exuberance or be faced with continuing cyclical fluctuation in labour supply and demand—complete with economic inefficiency. This control requires better information and planning.

## CONCLUSIONS

Several conclusions arise from the analysis of this Chapter:

1. The labour force in Canada will grow at a much lower rate over the '80s than it did over the 70's. About half of the increased growth will be due to the aging of the population as the "baby-boom" generation gets older and more people want to work. About half of the expected growth will also be due to an increase in labour force participation rates.

2. There is much uncertainty about the growth in labour-force participation rates. The evidence suggests that they will increase as women continue to enter the work force. The elimination of compulsory retirement at 65 will also swell the labour ranks. The participation of workers aged 65 and over will likely increase significantly in response to continuing high inflation. A rapid increase in the labour force participation of Native people is also likely, and this will probably lead to additional labour market pressure in the West.

complets si l'on veut qu'ils tirent parti des possibilités offertes sur le marché de la main-d'oeuvre au cours des décennies à venir, ou qu'ils fassent naître ces possibilités.

Bon nombre des déséquilibres prévus, en matière de compétences ou de régions, sont fondés sur l'existence des méga-projets. Il en est particulièrement ainsi dans le cas des projections de la demande par métier, dans des régions comme l'ouest du pays. Malgré les fortes immobilisations qu'entraînent ces méga-projets, leur besoin de main-d'oeuvre atteint son sommet au cours de la phase de la construction, tandis que la phase de l'exploitation exige une main-d'oeuvre beaucoup moins nombreuse. Le danger inhérent aux efforts déployés pour satisfaire, par exemple, à la demande prévue de main-d'oeuvre de la construction dans le cas de méga-projets, c'est que le système laissé à lui-même, dépasse l'objectif quant à la production des compétences nécessaires. Ce genre de surcompensation a pour conséquence qu'une fois la phase de la construction des méga-projets terminée, nous nous trouvons devant un déséquilibre inverse: une offre excessive de main-d'oeuvre de la construction. Ce phénomène du «tout ou rien» n'est pas nouveau au Canada. Il s'est produit vers le milieu des années 70, où il y avait une surabondance d'ouvriers de la construction, et il se retrouve également aujourd'hui dans les pénuries d'infirmières.

Un exemple de déséquilibre que nous aurions dû être en mesure de mieux prévoir afin d'y remédier, c'est celui de l'excédent actuel d'enseignants dans le secteur primaire. Au cours des années 90, une hausse modérément marquée de la natalité pourrait transformer cet excédent en une pénurie d'enseignants.

La conclusion à tirer de ces expériences est très simple. Le système qui fournit des compétences particulières en réponse à des pénuries prévues doit modérer ses élans pour ne pas avoir à affronter des variations cycliques constantes dans l'offre et la demande de main-d'oeuvre, qui entraînent une baisse de la rentabilité. Pour assurer ce contrôle, il faut des renseignements et une planification mieux établis.

## CONCLUSIONS

On peut tirer plusieurs conclusions de l'analyse qui précède.

1. Pendant les années 80, l'augmentation de la population active du Canada sera inférieure à ce qu'elle a été pendant les années 70. Environ la moitié de l'augmentation prévue à cet égard sera imputable au vieillissement de la population, à mesure que la génération de l'après-guerre vieillira et qu'un plus grand nombre de personnes voudront travailler. Environ la moitié de l'augmentation prévue sera ainsi imputable à une augmentation des taxes de participation.

2. Les prévisions touchant l'augmentation des taux de participation à la population active restent très incertaines. Les informations existantes portent à croire qu'il y aura une augmentation dans ce domaine, du fait de la croissance continue du taux de participation des femmes. L'élimination de la retraite obligatoire à 65 ans augmentera également le taux de participation, puisque la participation des travailleurs de 65 ans et plus augmentera probablement de beaucoup, face à ces taux d'inflation qui resteront élevés. Il est également vraisemblable que l'on

3. Despite the declining rate of growth in the labour force, employment may nevertheless have to grow at about 2 percent per year just to maintain an unemployment rate of 7.5 percent. Although this is a lower rate of employment growth than that recorded in the '70s, the evidence suggests that the high rate of employment growth in the '70s might not be repeated in the '80s.

4. The rate of growth of output might be much lower than it was in the '70s, so that employment growth could be lower than it was then. Moreover, the pressures to make the Canadian economy more competitive will lead to an increase in labour productivity so that less labour will probably be required to produce the same output. Thus, unless there are major changes in labour market behaviour, it appears that Canada will still face a labour surplus and that the unemployment rate in 1990 will be much the same as it was in 1980.

5. There will, however, probably be shortages of labour in some parts of the country—and in some occupations. These will depend on the timing of major projects, and it is not clear at this stage if the shortages will be short-term or if they will continue for a long period.

assistera à une augmentation rapide du taux de participation des autochtones, ce qui entraînera probablement d'autres pressions sur le marché du travail dans l'Ouest.

3. Malgré la baisse du taux de croissance de la population active, l'emploi devra peut-être continuer à augmenter à un taux d'environ 2 pour cent par année, uniquement pour éviter un taux de chômage supérieur à 7,5 pour cent. Bien que ce taux de croissance de l'emploi soit inférieur à celui que l'on a connu au cours des années 70, tout porte à croire que ce dernier ne se reproduira pas au cours des années 80.

4. Le taux de croissance de la production pourrait être bien inférieur à ce qu'il a été au cours des années 70, de sorte que la croissance de l'emploi serait inférieure à ce qu'elle était au cours de ces mêmes années. De plus, les pressions visant à rendre l'économie canadienne plus concurrentielle entraîneront une augmentation de la productivité de la main-d'oeuvre, de sorte qu'il faudra probablement une main-d'oeuvre moins nombreuse pour obtenir la même production. Ainsi donc, à moins de grands bouleversements du marché du travail, il semble que le Canada aura encore à faire face à un excédent de main-d'oeuvre et que le taux de chômage en 1990 sera à peu près le même qu'en 1980.

5. Il est toutefois probable qu'il y aura des pénuries de main-d'oeuvre dans certaines régions du pays et dans certaines professions. Ces pénuries dépendront des calendriers de réalisation des grands projets d'investissement, et l'on ne saurait dire, aujourd'hui, si les pénuries n'auront qu'un effet temporaire ou si elles seront de longue durée.



### Chapter 3—What went wrong?

A REVIEW OF FEDERAL MANPOWER POLICIES AND PROGRAMS.

#### INTRODUCTION

The Federal Government has a long and varied history of involvement in manpower training and education in Canada. However, its involvement increased dramatically in the '60s with its significant financial contributions to provincial governments for education beyond high school (under the Federal-Provincial Fiscal Arrangements Act 1967). There was also the proclamation of the Canada Student Loans Act in 1964 and the establishment of the Department of Manpower and Immigration in 1966. The latter brought together the manpower programs of the Department of Labour, the immigration service of the Department of Citizenship and Immigration, and the national employment service of the Unemployment Insurance Commission.

The Department of Manpower and Immigration was created at a time when it appeared that the growth of the economy had been severely limited by the level of education and training of the labour force in Canada. It seemed clear that there were many shortages of skilled manpower which limited economic growth. At the same time, there appeared to be substantial surpluses of unskilled manpower created by changes in technology and changes in the demand for goods and services. Moreover, there were limited opportunities for individuals to participate in the training and retraining programs in order to take advantage of new job opportunities. The Economic Council of Canada clearly identified these problems in its First Annual Review wherein it stressed the need for manpower policies and programs to assist and promote manpower adjustments in the economy.

It is ironic that fifteen years after the creation of the Department of Manpower and Immigration, and despite some of its successful programs, the manpower problems it was created to solve still exist. There are still shortages of skilled manpower, and the level of unemployment is now much higher than it was in the mid-'60s.

What went wrong? Can the Department be blamed for the failure of its policies and programs? Does the blame rest elsewhere with the more general economic policies of the Federal Government, or with provincial governments, employers, or educational institutions? Has the vast amount of public money spent on training and retraining programs over the past fifteen years had any impact on the problem of shortages and surpluses of manpower? Can any steps be taken to ensure that future manpower programs relate closely to the expected changes in the '80s?

We have tried to answer some of these questions elsewhere in this report, and we shall try to answer the rest in the remaining sections of this chapter.

### Chapitre 3—Qu'est-ce qui a fait défaut?

UNE REVUE DES POLITIQUES ET PROGRAMMES FÉDÉRAUX DE MAIN-D'OEUVRE.

#### INTRODUCTION

La participation du gouvernement fédéral à la formation de la main-d'oeuvre et de l'éducation au Canada s'étend, depuis déjà nombre d'années, à ces domaines variés. Cette participation devait cependant s'intensifier de façon marquée au cours des années 60, lorsqu'il accorda aux gouvernements provinciaux d'importantes subventions pour l'enseignement post-secondaire (en vertu de la Loi sur les arrangements fiscaux entre le gouvernement fédéral et les provinces, 1967) en plus d'adopter la Loi canadienne sur les prêts aux étudiants en 1964 et de constituer le ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration en 1966. Ce dernier regroupa les programmes de main-d'oeuvre du ministère du Travail, le service d'immigration du ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration et le service national d'emploi de la Commission d'assurance-chômage.

Le ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration fut créé au moment où il semblait que la croissance économique avait été gravement limitée par le niveau d'instruction et de formation de la main-d'oeuvre au Canada. Il semblait évident qu'il y avait une importante pénurie de main-d'oeuvre spécialisée, ce qui freinait la croissance économique, tandis qu'il semblait exister en même temps un important excédent de main-d'oeuvre non spécialisée, par suite de l'évolution de la technologie et la demande de biens et de services. De plus, les possibilités d'entreprendre des programmes de formation et de recyclage afin de tirer parti des nouvelles perspectives d'emploi étaient limitées. Le Conseil économique du Canada définit clairement ces problèmes dans son *Premier exposé annuel*, tout en insistant sur le besoin de politiques et programmes de main-d'oeuvre destinés à aider et à promouvoir l'adaptation de la main-d'oeuvre au contexte économique.

Il est ironique de constater que quinze ans après la création du ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, et en dépit de certains succès remportés au niveau des programmes mis en place, les problèmes de main-d'oeuvre qui ont amené la création du ministère subsistent toujours. Il existe encore des pénuries de main-d'oeuvre spécialisée et le taux de chômage est beaucoup plus élevé qu'il ne l'était au milieu des années 1960.

Qu'est-ce qui fait défaut? Peut-on blâmer le ministère de l'échec de ses programmes et politiques? Le blâme est-il imputable, par exemple, aux politiques économiques d'ensemble du gouvernement fédéral, ou encore aux gouvernements provinciaux, aux employeurs ou aux institutions d'enseignement? Est-ce que la part importante de deniers publics consacrée aux programmes de formation et de recyclage au cours des quinze dernières années a contribué à réduire les problèmes des pénuries et d'excédents de main-d'oeuvre? Y a-t-il des mesures à prendre pour s'assurer que l'adaptation de la main-d'oeuvre soit désormais étroitement reliée aux changements rapides à prévoir pour les années 1980?

Nous avons tenté de répondre à certaines de ces questions plus loin dans ce rapport, mais nous tenterons d'apporter des réponses à d'autres questions dans le présent chapitre.

## THE ROLE OF THE DEPARTMENT OF MANPOWER AND IMMIGRATION

Before 1965, when the National Employment Service (NES) was part of the Unemployment Insurance Commission, its primary role was to provide workers with information about jobs and employers with information about jobs and employers with information about workers. Statistics on job vacancies and placements show that the employment service was reasonably successful in matching jobs to workers.

In 1960 when the unemployment rate was 7.1 per cent, the service listed 1.1 million vacancies and placed 0.7 million workers in jobs lasting more than one week. In 1980, when the unemployment rate was 7.3 per cent, the Canada Employment and Immigration Commission listed 1.1 million vacancies and placed 0.8 million workers in jobs lasting more than one week.

Moreover, the NES was very active in promoting the movement of workers from communities with high unemployment to those with many job openings. It was also active in finding jobs for professionals and in the '50s about 5,000 of these were placed by the service every year.

Much attention was given to finding jobs for disadvantaged workers: about 15,000 physically handicapped workers were placed in jobs each year in the '50s. Women also received special emphasis: in the mid-'50s, women formed only 20 per cent of the labour force, but they accounted for 35 per cent of the placements made by the NES.

When the Department of Manpower and Immigration was created in 1966, the emphasis changed to training and retraining although information and job placement remained as priorities. Economists and policy-makers optimistically believed that the manpower problems of the economy could be significantly lowered by training and retraining workers to take advantage of new employment opportunities. The Technical and Vocational Training Assistance Act of 1960 and the Adult Occupational Training Act of 1967 provided the opportunity to create this new thrust.

However, it should be noted that, although the Department was designed to deal with "frictional" and "structural" unemployment (which are due to job-search and manpower imbalances), it had no responsibility for reducing other types of unemployment, such as unemployment due to insufficient demand for goods and services in the economy.

Under the Adult Occupational Training Act of 1967, the Department of Manpower and Immigration was given authority to purchase training courses from provincial educational institutions and from private schools. It has also had authority to pay for training that employers offer employees. The bulk of training courses, however, has been purchased from educational institutions, and it is only recently that the funding of industrial training courses has increased to any degree.

## LE RÔLE DU MINISTÈRE DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE L'IMMIGRATION.

Avant 1965, lorsque le Service national de placement (SNP) faisait partie de la Commission d'assurance-chômage, sa première tâche consistait à renseigner les travailleurs sur les possibilités d'emploi et à tenir les employeurs au courant des disponibilités de main-d'oeuvre. Les statistiques sur les emplois disponibles et les placements révèlent que le service de placement a assez bien réussi à faire correspondre les disponibilités d'emplois avec les disponibilités de main-d'oeuvre.

Ainsi, en 1960, lorsque le taux de chômage était de 7.1 pour cent, le service annonçait 1.1 million de postes à pourvoir et plaçait 0.7 million d'employés à des postes dont la durée dépassait une semaine. En 1980, alors que le taux de chômage atteignait 7.3 pour cent, Emploi et Immigration Canada annonçait 1.1 million de postes vacants et plaçait 0.8 million de travailleurs à des postes d'une durée de plus d'une semaine.

De plus, le SNP s'occupait activement de promouvoir le mouvement des travailleurs habitant des régions où le taux de chômage était élevé vers des régions offrant de plus grandes possibilités d'emploi. Il s'occupait aussi du placement de la main-d'oeuvre professionnelle, et dans les années 50, environ 5,000 professionnels furent placés par le service, chaque année.

On accordera beaucoup d'attention à la recherche d'emplois pour les travailleurs désavantagés: près de 15,000 handicapés physiques furent embauchés chaque année au cours des années 50. Les femmes allaient aussi bénéficier d'une attention particulière; au milieu des années 50, elles ne constituaient que 20 pour cent de la main-d'oeuvre, mais elles comptaient pour 35 pour cent des placements par le SNP.

Lors de la création du ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration en 1966, on insista davantage sur la formation et le recyclage, bien que l'information et le placement demeuraient toujours une priorité. Les économistes et les responsables de l'établissement des politiques faisaient preuve d'optimisme en croyant qu'on pourrait arriver à réduire sensiblement les problèmes de main-d'oeuvre en formant et en recyclant les travailleurs afin qu'ils tirent parti de nouvelles possibilités d'emploi. La Loi sur l'assistance à la formation technique et professionnelle (1960) et la Loi sur la formation professionnelle des adultes (1967) ont servi à susciter un nouvel intérêt.

Il importe cependant de signaler que, même si le ministère devait d'abord s'occuper des problèmes de chômage résiduel et structurel (attribuables à un déséquilibre entre la main-d'oeuvre disponible et la recherche d'emplois), il ne lui appartenait pas de réduire d'autres formes de chômage, attribuables par exemple à une demande insuffisante de biens et de services sur le marché.

En vertu de la Loi sur la formation professionnelle des adultes (1967), le ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration a reçu l'autorisation d'acquiescer des cours de formation auprès des institutions provinciales d'enseignement et des écoles privées. Il a aussi obtenu le droit d'assumer les frais des programmes de formation offerts par les employeurs à leur personnel; la plus grande partie des cours de formation a cependant été achetée d'institutions d'enseignement et ce n'est



The Manpower Mobility Program was started early in 1967 along the lines suggested by the Economic Council of Canada in its Second Annual Review. The program was designed to provide mobility grants to persons so that they might look for jobs, take occupational training courses not available in their home provinces, or accept jobs in a new area. However, the funds for the program have always been quite low when compared to those given to training. For example, in 1979-80, expenditures for this program were \$9.5 million compared to \$532.5 million for training.

Since the early '70s, there has been an increasing emphasis on job creation programs. The first of these was the Opportunities for Youth (OFY), introduced in 1971 in response to expected high youth unemployment in the summer months. This was followed by the Local Initiatives Projects (LIP) program, the Local Employment Assistance Program (LEAP), the Canada Works Program (CWP), the Young Canada Works Program (YCWP), the Summer Youth Employment Program (which actually consists of about 20 programs operated by 10 federal departments and replaces the YCWP), a Job Exploration by Students program, and many others. Many of these are so similar to one another that some analysts have suggested that they represent a simple change of name rather than a new direction. Moreover, the programs are designed to be short-term only, and many have social, political and economic objectives.

The Department of Manpower and Immigration merged with the Unemployment Insurance Commission in 1977. The new Canada Employment and Immigration Commission/Department is now responsible for the operation of the unemployment insurance program as well as the vast number of employment, training and immigration programs previously operated by the Department of Manpower and Immigration. Some critics argue that one of the consequences of the merger is that the emphasis has changed from the provision of training and job creation to the control and policing of those who claim unemployment insurance benefits.

The figures in table 3.2 give an idea of the size of the Commission. In 1979-80, the Commission spent \$4,834.4 million on all of its programs and \$587.8 million on its operations. It also employed 24,901 person-years as of March 31, 1980: of these, 7,779 person-years were spent in administering the unemployment insurance program (mainly a control and supervisory activity) compared to 4,332 in providing employment services (a service activity to the public). However, these figures do not provide a complete picture of the effort put forth on the different programs.

que récemment que le financement des cours de formation dans l'industrie a été accru de façon notable.

Le Programme de mobilité de la main-d'oeuvre a été lancé au début de 1967 selon le concept préconisé par le Conseil économique du Canada dans son Deuxième exposé annuel. Ce programme visait à offrir des allocations de mobilité permettant à leurs titulaires de chercher un emploi, de suivre des cours de formation professionnelle non disponibles dans leur province d'origine, ou d'accepter un emploi dans une nouvelle région. Cependant, le budget consacré à ce programme a toujours été peu élevé en comparaison de celui dont bénéficie la formation; en 1979 et en 1980, par exemple, les dépenses affectées à ce programme se sont élevées à 9.5 millions de dollars par rapport à 532.5 millions de dollars pour la formation.

Depuis le début des années 70, on met de plus en plus l'accent sur des programmes de création d'emplois. Le premier d'entre eux, le Programme d'initiatives jeunesse fut lancé en 1971 en réponse aux prévisions du taux de chômage élevé chez les jeunes pendant l'été. Ce programme fut suivi des Projets d'initiatives locales (PIL), du Programme d'aide à la création locale d'emplois (PACLE), du Programme Canada au travail (PCT), du Programme Jeunesse Canada au travail (PJCT), du programme d'emploi d'été pour les jeunes (PEEJ). (qui comporte actuellement 20 programmes sous la direction de dix ministères fédéraux et qui remplace le PJCT), du Programme de prospection du travail par les étudiants, et de bien d'autres encore. Bon nombre de ces programmes sont à ce point semblables qu'ils ne se distinguent, de l'avis de certains analystes, que par des appellations différentes, plutôt que par une nouvelle orientation. Ces programmes sont en outre de courte durée, et bon nombre d'entre eux comportent, en plus d'objectifs économiques, des objectifs sociaux et politiques.

La fusion du ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration avec la Commission d'assurance-chômage s'est effectuée en 1977. Par conséquent, le ministère et la Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada est désormais responsable de la gestion du programme d'assurance-chômage, ainsi que de la vaste gamme de programmes d'emploi, de formation et d'immigration autrefois sous la direction du ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration. Certains détracteurs soutiennent que cette fusion a eu pour conséquence un changement d'orientation: alors qu'auparavant, on insistait sur la formation et la création d'emplois, on se préoccupe davantage aujourd'hui du contrôle et de la surveillance des réclamations de prestations d'assurance-chômage.

Les données qui figurent au tableau 3.2 donnent un aperçu de l'importance de cette commission. En 1979-1980, elle a consacré 4834.4 millions de dollars à l'ensemble de ses programmes, et ses frais d'exploitation se sont élevés à 587.8 millions de dollars. Au 31 mars 1980, elle employait 24,901 personnes-années; de ce nombre, 7,779 personnes-années étaient affectées au programme d'assurance-chômage (principalement à des fonctions de contrôle et de surveillance) par rapport à 4,332 aux services d'emploi (un service offert au public). Ces chiffres ne donnent cependant pas une image complète des efforts consacrés aux différents programmes.

For the employment and immigration programs only, funds were \$825.3 million and operational expenditures were \$453.6 million: 17,122 person-years were needed to administer and operate these programs.

It is also interesting to examine the proportion of expenditures and person-years allocated to the different types of employment and immigration programs. Nearly two-thirds of the funds for employment and immigration programs went to training; slightly more than half of the operational expenditures and about two-fifths of the person-years were allocated to functions other than the administration or operation of programs. Only 25.3 per cent of person-years was devoted to employment services which include services to employees and employers, and counselling.

The programs currently operated by the Commission/Department include, among others, the programs in the following table:

#### HAVE MANPOWER POLICIES AND PROGRAMS WORKED?

It is clear from the figures in table 3.2 that the Federal Government spends an enormous amount of money on manpower training, job creation, employment services, and other programs to assist in the adjustment of people to jobs. Have these programs worked as they were intended?

This is not an easy question to answer. The evidence that has been presented to us suggests that it is impossible to arrive at an objective or simple answer, since all of the data required for analysis are not available. This is a surprising and disappointing state of affairs since the Department of Manpower and Immigration was created for that reason and at a time when it was becoming clear that better information, research and systematic analysis could play a vital role in improved public policy-making. The Federal Government seemed to recognize this. The new Department contained a major division (the Program Development Service) headed by an Assistant Deputy Minister and designed to concentrate its efforts on research, evaluation and labour market information. Despite those and other efforts, the problems still exist.

There have, of course, been a number of studies both by the Department itself and by other researchers which were to determine if specific manpower programs are truly effective. However, these studies cover only a small number of the many programs operated by the Department/Commission and it is difficult to get any sense of the value of the entire package of programs. Moreover, the results of these outside evaluations have generally been quite contradictory to those carried out by the Department itself.

In its Eighth Annual Review in 1971, for example, the Economic Council of Canada argued that a detailed analysis

Les fonds affectés aux programmes d'emploi et d'immigration à eux seuls ont été de 825.3 millions de dollars, et les dépenses d'exploitation, de 453.6 millions de dollars; 17,122 personnes-années ont été affectées à l'administration et à la mise en oeuvre de ces programmes.

Il est aussi intéressant d'examiner la proportion de dépenses et de personnes-années affectées aux différents genres de programmes d'emploi et d'immigration. Près des deux tiers des fonds destinés aux programmes d'emploi et d'immigration sont allés à la formation; un peu plus de la moitié des dépenses d'exploitation et environ les deux cinquièmes des personnes-années ont été affectés à des fonctions autres qu'administratives et de mise en oeuvre. Seulement 25.3 pour cent des personnes-années ont été employés dans les services de placement comprenant les services aux salariés et aux employeurs, ainsi que les services de conseil.

Les programmes actuellement sous la responsabilité d'Emploi et Immigration Canada comprennent, entre autres, ceux qui figurent au tableau ci-dessous.

#### LES PROGRAMMES ET LES POLITIQUES DE MAIN-D'OEUVRE ONT-ILS ÉTÉ EFFICACES?

Il ressort nettement du tableau 3.2 que le gouvernement fédéral consacre des sommes énormes à la formation de la main-d'oeuvre, la création d'emplois, les services de placement et d'autres programmes destinés à établir l'équilibre entre la main-d'oeuvre et les emplois disponibles. Ces programmes ont-ils donné les résultats escomptés?

Il n'est pas facile de répondre à cette question et les témoignages qu'on nous a soumis et que nous avons examinés laissent croire qu'il est impossible d'en arriver à une réponse objective ou simple, étant donné que nous ne disposons pas de toutes les données nécessaires à l'analyse. Cet état de choses est à la fois surprenant et décevant puisque le ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration a été créé à une époque où il devenait évident qu'une information plus éclairée, la recherche et l'analyse systématique pouvaient largement contribuer à améliorer l'établissement des politiques publiques. Le gouvernement fédéral semblait en prendre conscience et le nouveau ministère fut doté d'une importante division (le Service d'élaboration des programmes) placée sous la direction d'un sous-ministre adjoint et qui avait pour tâche de concentrer ses efforts sur la recherche et l'évaluation du marché du travail et à diffuser l'information pertinente. Malgré les efforts déployés, et bien d'autres encore, les problèmes décrits plus haut subsistent toujours.

Le ministère et d'autres groupes de recherche ont évidemment entrepris un certain nombre d'études en vue d'évaluer l'efficacité de programmes de main-d'oeuvre particuliers. Ces évaluations ne portent cependant que sur un petit nombre de programmes relevant d'Emploi et Immigration Canada, et il est difficile de déterminer la valeur des programmes dans leur ensemble. De plus, les résultats des évaluations faites à l'extérieur du ministère entrent, en général, en contradiction avec celles qu'effectue le ministère lui-même.

A titre d'exemple, le Conseil économique du Canada, dans son Huitième exposé annuel soutenait qu'une analyse détaillée



TABLE 3.1

**The eleven largest CEIC employment and training programs as measured by 1981-82 budgeted expenditures<sup>(1)</sup>**

PROGRAM	EXPENDITURES	
	BUDGETED 1981-82	ACTUAL (PRELIMINARY) 1980-81
CANADA MANPOWER TRAINING PROGRAM	\$536,287,000	\$501,374,000
CANADA MANPOWER INDUSTRIAL TRAINING PROGRAM	102,768,000	98,798,000
EMPLOYMENT SERVICES (PLACEMENT ACTIVITY)	95,211,000	93,103,000*
LOCAL EMPLOYMENT ASSISTANCE PROGRAM	64,200,000	58,900,000
INDUSTRY-LABOUR ADJUSTMENT PROGRAM	56,614,000	NIL
CANADA COMMUNITY DEVELOPMENT PROJECTS	47,785,000	59,040,000
SUMMER YOUTH EMPLOYMENT PROGRAM	47,167,000	55,143,000
EMPLOYMENT TAX CREDIT PROGRAM**	42,200,000	92,300,000
PROGRAM FOR THE EMPLOYMENT OF THE DISADVANTAGED	23,150,000	NIL
CRITICAL TRADES SKILLS TRAINING	\$20,239,000	\$7,400,000
OUTREACH	\$13,073,000	\$10,137,000

(1) Expenditures are net of operating costs.

\*Estimated preliminary figure.

\*\*Expired March 31, 1981. Although this program does not have an actual expenditure, it is included because of the amount of revenue foregone by the government.

SOURCE: CEIC, Finance Division, unpublished data.

TABLEAU 3.1

**Les onze principaux programmes d'emploi et de formation de la CEIC, selon les dépenses prévues au budget de 1981-82<sup>(1)</sup>**

PROGRAMME	DÉPENSES	
	PRÉVUES AU BUDGET 1981-82	RÉELLES (PRÉLIMINAIRES) 1980-81
PROGRAMME DE FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE DU CANADA	536 287 000 \$	501 374 000 \$
PROGRAMME DE FORMATION INDUSTRIELLE DE LA MAIN-D'OEUVRE DU CANADA	102 768 000	98 798 000
SERVICES D'EMPLOI (ACTIVITÉ DE PLACEMENT)	95 211 000	93 103 000*
PROGRAMME D'AIDE À LA CRÉATION LOCALE D'EMPLOIS	64 200 000	58 900 000
PROGRAMME D'AIDE À L'ADAPTATION DE L'INDUSTRIE ET DE LA MAIN-D'OEUVRE	56 614 000	NUL
PROJETS DE DÉVELOPPEMENT COMMUNAUTAIRE DU CANADA	47 785 000	59 040 000
PROGRAMME D'EMPLOI D'ÉTÉ POUR LES JEUNES	47 167 000	55 143 000
PROGRAMME DE CRÉDIT D'IMPÔT À L'EMPLOI**	42 200 000	92 300 000
PROGRAMME À L'INTENTION DES PERSONNES DÉFAVORISÉES SUR LE PLAN DE L'EMPLOI	23 150 000	NUL
PROGRAMME DE FORMATION DANS LES MÉTIERS EN PÉNURIE DE MAIN-D'OEUVRE SPÉCIALISÉE	20 239 000 \$	7 400 000 \$
PROGRAMME EXTENSION	13 073 000 \$	10 137 000 \$

(1) Après déduction des frais d'exploitation

\*Chiffre estimatif préliminaire

\*\*Expiré le 31 mars 1981. Bien qu'il n'y ait aucune dépense réelle imputée à ce programme, il en est fait mention en raison du revenu auquel l'État a dû renoncer.

SOURCE: CEIC, division des Finances, données non publiées

TABLE 3.2

**Expenditures and person-years  
in CEIC, 1979-80**

		PROGRAM FUNDS \$MILLIONS	OPERATIONAL EXPENDITURES \$MILLIONS	PERSON-YEARS NUMBER
		%		
1. EMPLOYMENT TRAINING	532.5	64.5		
— INSTITUTIONAL AND INDUSTRIAL TRAINING, CRITICAL TRADE SKILLS TRAINING	19.1	4.2		
	990	5.8		
2. EMPLOYMENT DEVELOPMENT JOB CREATION PROGRAM	219.0	26.5		
	18.7	4.1		
	762	4.5		
3. EMPLOYMENT SERVICES — SERVICES TO EMPLOYERS AND EMPLOYEES INCLUDING CECS, OCCUPATIONAL CAREER ANALYSIS	0.3	0.0		
	76.4	16.8		
	4,332	25.3		
4. LABOUR MARKET DEVELOPMENT — MOBILITY PROGRAM OUTREACH, SPECIAL GROUPS, ETC.	54.6	6.6		
	35.0	7.7		
	1,608	9.4		
5. IMMIGRATION	18.9	2.3		
	75.6	16.7		
	2,477	14.5		
6. OTHER — GENERAL ADMINISTRATION, STRATEGIC POLICY AND PLANNING, SYSTEMS DEVELOPMENT ETC.	0.0	0.0		
	228.8	50.4		
	6,953	40.6		
SUB-TOTAL EMPLOYMENT & IMMIGRATION PROGRAMS	825.3	100.0		
	453.6	100.0		
	17,122	100.0		
7. UNEMPLOYMENT INSURANCE PROGRAM	4,009.1	PROGRAM FUNDS \$MILLIONS		—
	134.2	OPERATIONAL EXPENDITURES \$MILLIONS		—
	7,779	PERSON-YEARS NUMBER		—
GRAND TOTAL:	4,834.4	PROGRAM FUNDS \$MILLIONS		—
	587.8	OPERATIONAL EXPENDITURES \$MILLIONS		—
	24,901	PERSON-YEARS NUMBER		—

Note: Percentages are based on employment and immigration programs only. Figures may not add to 100.0 because of rounding.



TABLEAU 3.2:

### Dépenses et personnes-années affectées à la CEIC en 1979-80

		FONDS EN MILLIONS DE DOLLARS	
		DÉPENSES D'EXPLOITATION EN MILLIONS DE DOLLARS	
		PERSONNES-ANNÉES	
	%		
1. FORMATION AU TRAVAIL	532,5	64,5	
FORMATION AU SEIN DE			
L'INDUSTRIE ET D'INS-	19,1	4,2	
TITUTIONS, FORMATION			
DANS LES MÉTIERS EN PÉNURIE	990	5,8	
DE MAIN-D'OEUVRE SPÉCIALISÉE			
2. DÉVELOPPEMENT D'EMPLOIS	219,0	26,5	
ET PROGRAMMES DE			
CRÉATION D'EMPLOIS	18,7	4,1	
	762	4,5	
3. SERVICES DE PLACEMENT	0,3	0,0	
—SERVICES AUX EMPLOYEURS			
ET AUX SALARIÉS,	76,4	16,8	
Y COMPRIS LES CEC,			
L'ANALYSE DE CARRIÈRE	4 332	25,3	
PROFESSIONNELLE			
4. DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ	54,6	6,6	
DU TRAVAIL			
—PROGRAMME DE MOBILITÉ,	35,0	7,7	
PROGRAMME EXTENSION,			
GROUPE SPÉCIAUX, ETC.	1 608	9,4	
5. IMMIGRATION	18,9	2,3	
	75,6	16,7	
	2 477	14,5	
6. DIVERS	0,0	0,0	
—ADMINISTRATION			
GÉNÉRALE, PLANIFICATION	228,8	50,4	
ET POLITIQUE STRATÉGI-			
QUE, MISE AU POINT DE	6 953	40,6	
SYSTÈMES, ETC.			
TOTAL PARTIEL	825,3	100,0	
PROGRAMMES D'EMPLOI ET			
D'IMMIGRATION	453,6	100,0	
	17 122	100,0	
7. PROGRAMME	4 009,1	FONDS EN MILLIONS DE DOLLARS	—
D'ASSURANCE-CHÔMAGE	134,2	DÉPENSES D'EXPLOITATION EN MILLIONS DE DOLLARS	—
	7 779	PERSONNES-ANNÉES	—
TOTAL	4 834,4	FONDS EN MILLIONS DE DOLLARS	—
	587,8	DÉPENSES D'EXPLOITATION EN MILLIONS DE DOLLARS	—
	24 901	PERSONNES-ANNÉES	—

Nota: Les pourcentages sont fondés sur les programmes d'emploi et d'immigration uniquement.  
Il se peut que le total n'arrive pas à 100,0 à cause de l'arrondissement.

of the data on the employment experience of trainees, showed that "... the program (did) not appear to have resulted in improvement in employment." "By contrast, the Department claimed that the benefits of the program ... were two to three dollars for each dollar spent in the program." (p. 112)

It seems clear to us, however, that many of the programs carried out by the Department have tended to focus on the short-term reduction of unemployment rather than on the long-term creation of productive employment. For example, many training and retraining programs have been directed at occupations with poor employment prospects. Similarly, little attention has been paid to the quality of the jobs created under job creation programs.

The Canada Manpower Training Program is directed at a range of training and retraining objectives. Funds are provided for apprenticeship training courses and other skill-training courses in institutions for basic academic upgrading, language training for immigrants, job-readiness and work-adjustment training, industrial training and, recently, training for critical trades skills. Some parts of the program are clearly geared to meet the needs of individuals (for example, basic academic upgrading), and others are closely related to industrial demands (for example, apprenticeship training courses).

It seems clear, however, that most of the expenditures for institutional training have not been meeting the needs of the rapidly changing labour market. In fact, it appears that the availability of money for training has been an important issue in deciding on training purchases. Analysis of the distribution of training funds shows that they have been closely related to provincial unemployment rates— which may not actually show training needs.

One of the results of this allocation procedure is that in eastern Canada there have been substantial expenditures for the development of lowlevel skills which were already in excess supply, while persistent skill shortages have been developing in central and western Canada. However, the data required to identify training needs are not readily available. This may explain why training programs have not reduced such shortages and surpluses to any great degree.

Job creation programs are short-term programs designed to assist particular population groups or geographic areas during periods of low economic activity. On the basis of this, the programs should be directed towards assisting those groups for which the economic slowdown is recent or is expected to be temporary. However, analysis of the allocation of job creation funds show that in many cases funds have been directed to groups or areas with historically high unemployment rates,

des données pourtant sur l'expérience de travail des stagiaires révélait que: «...le programme ne semblait pas avoir donné lieu à une amélioration de l'emploi». «En même temps, le salaire moyen des stagiaires n'avait augmenté que de 12 pour cent à une époque où l'inflation à elle seule aurait justifié une augmentation de 8 pour cent. De son côté, le ministère affirmait que pour chaque dollar investi dans le programme, celui-ci en avait rapporté deux ou trois.» (p. 112)

Il nous semble évident, toutefois, que plusieurs programmes mis en oeuvre par le ministère ont eu tendance à se concentrer sur la réduction à court terme du chômage plutôt que sur la création à long terme d'emplois productifs. Ainsi, de nombreux programmes de formation et de recyclage ont été orientés vers des métiers offrant peu de perspectives d'emploi. De même, on s'est peu soucié de la qualité des emplois créés en vertu de ces programmes.

Le programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada est axé sur une gamme d'objectifs de formation et de recyclage. Ce programme subventionne des cours d'apprentissage et d'autres projets de formation spécialisée au sein d'institutions d'enseignement, des cours de perfectionnement des connaissances de base, des cours de langue pour les immigrants, des cours de préparation et d'adaptation au travail, des cours de formation au sein de l'industrie et, depuis quelque temps, des cours de formation dans les métiers en pénurie de main-d'oeuvre spécialisée. Certaines parties du programme sont nettement adaptées en fonction de besoins individuels; (comme le perfectionnement des connaissances de base), alors que d'autres sont étroitement reliées aux exigences de l'industrie (comme les cours d'apprentissage).

Il semble évident, cependant, que la plus grande part des dépenses consacrées à la formation en institution n'a pas réussi à répondre aux besoins sans cesse changeants du marché du travail. Effectivement, il semble que la disponibilité des fonds destinés à la formation s'est révélée un important critère de décision quant à leur affectation. Une analyse de la répartition des fonds destinés à la formation révèle qu'ils ont été étroitement liés aux taux de chômage des provinces, taux qui ne reflètent pas nécessairement les besoins de formation.

Entre autres résultats, cette méthode d'allocation fait que dans l'est du Canada, des sommes importantes ont été affectées à la formation à des métiers peu spécialisés pour lesquels il y avait déjà une main-d'oeuvre excédentaire dans cette région du pays, tandis qu'une pénurie chronique de personnel spécialisé sévissait dans le centre et l'ouest du pays. Cependant, les données nécessaires à l'identification des besoins de formation ne sont généralement pas disponibles, ce qui peut expliquer pourquoi les programmes de formation n'ont exercé aucune influence marquée sur ces pénuries ou ces excédents de main-d'oeuvre.

Les programmes de création d'emplois sont des programmes à court terme conçus pour aider des groupes particuliers de la population ou des régions géographiques pendant des périodes de ralentissement de l'activité économique. À partir de ces objectifs, les programmes devaient viser à aider les groupes pour lesquels le ralentissement économique est récent ou de nature provisoire, selon les prévisions. Cependant une analyse de la répartition des fonds destinés à la création d'emplois



and not necessarily to those suffering from temporary ups and downs in economic activity. As a result, the persons supported by job creation programs have often become unemployed again and have sometimes regained their eligibility for unemployment insurance benefits in this way.

As mentioned, the employment services provided by the Commission/Department are designed to help employers to find workers and job seekers to find jobs. These services are provided through about 450 main Canada Employment Centres and branch offices, and a number of other university and campus offices, seasonal offices, and so on. Most Canada Employment Centres operate Job Information Centres which contain listings of job vacancies by occupation. Job seekers and employers can also get information on federal assistance programs for which they may qualify. In addition, the staff of the Canada Employment Centres usually includes counsellors who can provide guidance on occupational careers and training programs for job seekers.

The Canada Employment Centres thus provide the basic contact point between the Commission/Department and job seekers and employers. They therefore play a critical role in the effectiveness of manpower policies and programs. Their importance was recognized by the Senate Standing Committee on National Finance in their Report on Canada Manpower in 1976, when they called for a complete evaluation of services to job seekers and employers.

No complete evaluation of services to employers has ever been undertaken, and a study on the effectiveness of the services provided by the Centres has only recently been completed. The results suggest that in terms of wage increases and job tenure, job seekers who use the Centres are no better off than those who do not.

Job vacancies listed with the Centres, and the job placements made by them also suggest that their services have deteriorated. As noted above, in 1960, when the unemployment rate was 7.1 percent, the National Employment Service of the Unemployment Insurance Commission listed 1.1 million job vacancies and placed 0.7 million job seekers in jobs lasting more than one week. In 1980, when the unemployment rate was 7.3 percent, the Canada Employment Centres listed only 1.1 million vacancies and placed only 0.8 million job seekers in jobs lasting more than one week. Over this period of time, the size of the labour force and total employment in the country had almost doubled, so that the Centres appear to be doing relatively less well than the previous National Employment Service in terms of both their listings of vacancies and the placements of job seekers.

révèle que dans de nombreux cas, ces fonds ont été affectés à des groupes ou des régions dont le taux de chômage a toujours été élevé, et non pas nécessairement à des régions dont l'activité économique subissait des fluctuations temporaires. Il en est résulté que les personnes qui ont bénéficié de l'aide accordée par les programmes de création d'emplois sont retournées au chômage, redevenant ainsi admissibles dans certains cas, aux prestations d'assurance-chômage.

Les services de placement offerts par Emploi et Immigration Canada ont pour tâche d'aider les employeurs à trouver du personnel et vice-versa. Ces services sont dispensés par l'entremise de 450 principaux centres d'emploi et leurs succursales, ainsi que par d'autres bureaux situés sur les campus universitaires, des bureaux saisonniers, etc. La plupart des Centres d'emploi disposent de bureaux d'information qui publient des listes de postes vacants, par fonctions. Les personnes qui sont à la recherche d'un emploi ainsi que les employeurs peuvent également obtenir des renseignements sur les programmes d'aide fédérale auxquels ils peuvent avoir droit. De plus, les Centres comptent habituellement parmi leur personnel des conseillers qui peuvent orienter les personnes à la recherche d'un emploi en ce qui a trait aux carrières professionnelles ou aux programmes de formation.

Ainsi, les Centres d'emploi sont le principal point de contact entre Emploi et Immigration Canada et les personnes à la recherche d'un emploi et les employeurs; ils jouent donc un rôle primordial dans l'efficacité des programmes et politiques de main-d'oeuvre. Le Comité permanent du Sénat sur les finances nationales en a reconnu l'importance dans son Rapport sur la main-d'oeuvre au Canada en 1976, lorsque les membres du comité ont demandé une évaluation d'ensemble des services offerts aux personnes à la recherche d'un emploi et aux employeurs.

Aucune évaluation complète des services offerts aux employeurs n'a été entreprise et on vient à peine de terminer une étude portant sur l'efficacité des services fournis par les Centres aux personnes à la recherche d'un emploi. Les résultats de cette étude semblent indiquer qu'en ce qui a trait aux augmentations de salaire et à la permanence des emplois, les personnes à la recherche d'un emploi qui font appel aux Centres n'obtiennent pas de meilleurs résultats que celles qui ne le font pas.

Les statistiques sur les emplois disponibles publiées dans les Centres ainsi que les placements effectués par ces derniers semblent également indiquer que les services offerts se sont détériorés. Tel qu'indiqué plus haut, en 1960, alors que le taux de chômage était de 7,1 pour cent, le Service national de placement de la Commission d'assurance-chômage annonçait 1,1 million de postes vacants et plaçait 0,7 million de personnes à la recherche d'un emploi à des postes d'une durée de plus d'une semaine. En 1980, alors que le taux de chômage était de 7,3 pour cent, les Centres d'emploi avaient une liste de 1,1 million de postes vacants et ne plaçaient que 0,8 million de personnes à des postes d'une durée de plus d'une semaine. Au cours de cette période, la population active et les possibilités d'emploi avaient presque doublé au pays; les Centres semblent donc avoir été relativement moins efficaces que le Service national de placement qui les a précédés, à la fois en ce qui a

These findings are strongly supported by the testimony of witnesses to the Task Force. Employers and employer groups pointed out that they prefer to fill jobs by other means, for example, by advertisement or through private employment agencies. They often use the Centres only as a last resort or to recruit persons for low-skilled jobs. Representatives of employees agreed that the Centres offer very limited and unsatisfactory services to job seekers. This appears to be particularly so for job seekers who face special difficulties such as young people, women, Native people and the handicapped.

We therefore conclude from the evidence presented to us that, although a few specific manpower programs of the Canada Employment and Immigration Commission/Department are fairly successful, the majority of them have not worked as they were intended to.

#### SOME REASONS FOR THE FAILURE OF MANPOWER POLICIES AND PROGRAMS

There are many possible reasons for what we consider to be a general lack of success in the application of manpower policies and programs. One of the reasons has to do with the difference between the jurisdictional responsibilities of the federal and provincial governments.

Provincial governments are constitutionally responsible for education, while the Federal Government is responsible for economic growth, and hence for training to meet the needs of the economy. The Federal Government spends a large amount of money buying training courses from provincial governments which in turn control the educational institutions providing these courses. Thus there is need for close cooperation between the two governments to ensure that the required courses are actually made available and that necessary changes are carried out by educational institutions in an organized manner.

The Federal-Provincial Manpower Needs Committees were designed to encourage this cooperation. However, some of the witnesses before the Task Force have argued that while these committees are very useful in some provinces, they have not worked at all in others. Some provincial governments have complained that the Commission's decisions are often late and one-sided. As a result the Federal-Provincial Manpower Needs Committees have little or no time to consider the federal proposals for the purchase of training courses. Frequently, the Committees have not been able to play an effective role in determining training needs.

trait à la publication des postes vacants et au placement des personnes à la recherche d'un emploi.

Ces conclusions sont fortement appuyées par le témoignage de personnes qui ont comparu devant le Groupe de travail. Des employeurs et des groupes patronaux ont fait remarquer qu'ils préféreraient combler des postes vacants par d'autres moyens, par exemple, par des annonces ou par l'entremise d'agences de placement privées; il arrive souvent qu'ils n'utilisent les Centres qu'en dernier recours ou pour recruter du personnel pour des fonctions peu importantes ou peu spécialisées. Les représentants de groupes d'employés se sont entendus pour dire que les Centres n'offraient que des services très limités et insatisfaisants aux personnes à la recherche d'un emploi. Cette situation semble particulièrement toucher les personnes qui font face à des difficultés spéciales, comme les jeunes, les femmes, les autochtones et les handicapés.

Les témoignages qui nous ont été soumis et que nous avons analysés nous permettent donc de conclure que, bien que quelques programmes de la Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada connaissent un certain succès, la plupart d'entre eux n'ont pas obtenu, dans l'ensemble, les résultats escomptés.

#### CERTAINES CAUSES DE L'ÉCHEC DES PROGRAMMES ET POLITIQUES DE MAIN-D'OEUVRE

Ce que nous considérons comme un manque général de réussite dans la mise en oeuvre des programmes et politiques de main-d'oeuvre peut s'expliquer par de nombreux facteurs. L'un d'entre eux tient aux juridictions respectives des gouvernements fédéral et provinciaux.

L'éducation relève, selon la Constitution, des gouvernements provinciaux, tandis que le gouvernement fédéral est responsable de la croissance économique et, par conséquent, de la formation nécessaire à la satisfaction des besoins de l'économie. Le gouvernement fédéral consacre des sommes importantes à l'acquisition de cours de formation auprès des gouvernements provinciaux qui ont juridiction sur les institutions d'enseignement qui dispensent ces cours. Il doit donc y avoir une étroite collaboration entre les deux paliers de gouvernement afin de s'assurer que les cours dont on a besoin sont réellement disponibles et que les modifications nécessaires sont apportées de façon méthodique par les institutions d'enseignement.

Les comités fédéraux-provinciaux sur les besoins de main-d'oeuvre ont été mis sur pied en vue de promouvoir cette collaboration entre les gouvernements. Cependant, certains témoins qui ont paru devant le Groupe de travail ont fait valoir que, tout en étant très utiles dans certaines provinces, ces comités se sont avérés totalement inefficaces ailleurs. Certains gouvernements provinciaux se sont plaints du fait que les décisions de la Commission étaient souvent prises trop tard et de façon unilatérale; aussi les comités fédéraux-provinciaux sur les besoins de main-d'oeuvre disposent de très peu de temps ou pas du tout pour étudier les propositions soumises par le gouvernement fédéral pour l'achat de cours de formation. Souvent, les comités n'ont pas été en mesure de jouer un rôle efficace dans l'évaluation des besoins de formation.



Sometimes action by the provinces in an area of their responsibility may conflict with federal programs. For example, the provincial governments are responsible for certifying professional qualifications and for setting acceptable educational and training standards. Since these standards vary from one province to the next, they may actually prevent the movement of skilled persons to areas with good employment prospects.

Another reason for the failure of the manpower programs is that the Commission/Department now offers so many different programs that it is difficult for clients as well as for the staff of the Canada Employment Centres, to fully understand them. Over the years the names of many of the programs have been changed—so have the rules for application—and it has been difficult for users to keep up with these changes.

A large number of programs is not entirely undesirable. The manpower problems differ by area and population composition, so that a large number of programs may be needed to deal with the variety of problems. It may make sense then, to design a particular program to solve a specific problem; and yet that program may not work in solving other problems.

What appears to be wrong with the present approach is that the programs are designed by the Ottawa office, and are then applied equally to different regions and population groups.

This approach is like trying to fit square pegs into holes of different shapes, rather than making a different peg to suit each hole.

In developing its manpower programs, the Commission/Department has had a tendency to rely on the analysis and recommendations of technical experts who have little knowledge of the needs of local areas. Their contribution is clearly essential, but it is also fairly obvious that the people who know and understand the local area best—the local politicians, community organizations, employees and educators—have a better understanding of their particular employment problems, and of the appropriate solutions. Thus, it would make good sense for the Commission/Department to consult with local groups to identify local problems and their solutions.

The type of "national" approach taken by the Commission/Department in identifying and solving local employment problems also turns up in the administrative procedures instituted by the Commission/Department and in the operation of the Canada Employment Centres. The decision-making structure of the organization is highly centralized and administrators at the local level must follow rigid procedures. These are not always congruent with local problems and they tend to discourage local initiative. Moreover a great deal of working time in Canada Employment Centres is used to prepare detailed reports and statistics for use by the national office in Ottawa. This kind of information is clearly necessary for the efficient

En outre, dans un certain nombre de cas, les mesures prises par les gouvernements provinciaux dans des domaines de leur juridiction peuvent entrer en conflit avec les programmes fédéraux. Ainsi, il est du ressort des gouvernements provinciaux d'attester la compétence professionnelle et d'établir des normes acceptables d'enseignement et de formation. Etant donné que ces normes varient d'une province à une autre, elles peuvent en fait entraver le mouvement de travailleurs spécialisés vers des régions offrant de bonnes perspectives d'emploi.

Une autre cause assez évidente de l'échec des programmes de main-d'oeuvre est le fait qu'Emploi et Immigration Canada offre maintenant une telle variété de programmes qu'il est difficile, tant pour les clients que pour le personnel des Centres d'emploi de les comprendre à fond. De plus, au fil des ans, bon nombre de programmes ont changé d'appellation et leurs modalités d'application ont été modifiées; il est donc devenu difficile pour leur clientèle de se tenir à jour.

L'existence d'un grand nombre de programmes n'est pas indésirable en soi. Les problèmes de main-d'oeuvre varient selon les régions et la composition de la population, rendant ainsi souhaitable la mise en oeuvre d'une vaste gamme de programmes destinés à résoudre des problèmes de nature variée. Par conséquent, il serait peut-être logique d'élaborer un programme particulier pour chaque problème, ce programme ne convenant peut-être pas à la résolution d'autres problèmes.

Ce qui semble faire défaut dans la façon d'aborder ces programmes, c'est qu'une fois conçus par le bureau d'Ottawa, ils sont mis en application de la même façon dans diverses régions et des groupes de population distincts.

Cette façon d'agir rappelle un peu celle de quelqu'un qui essaierait de faire entrer des chevilles de formes différentes dans un même trou, plutôt que de faire un trou s'adaptant à chaque cheville.

En mettant au point ses programmes de main-d'oeuvre, Emploi et Immigration Canada a eu tendance à se fier aux analyses et aux recommandations d'experts techniques ayant une connaissance limitée des besoins des régions où ils se trouvaient. L'apport d'experts techniques est manifestement essentiel; cependant, il est assez évident que les personnes qui connaissent et comprennent le mieux une région donnée—les hommes politiques de l'endroit, les organismes communautaires, les employés et les enseignants—auront une meilleure compréhension des problèmes d'emploi qui leur sont propres et des solutions qui s'imposent. Il serait donc très logique qu'Emploi et Immigration Canada consulte les groupes locaux afin d'identifier leurs problèmes et les solutions possibles.

Le genre d'approche «nationale» adoptée par Emploi et Immigration Canada afin d'identifier et de résoudre les problèmes locaux d'emploi se reflète aussi dans ses méthodes administratives et dans le mode de fonctionnement des Centres d'emploi. La structure de prise de décision de l'organisme est fortement centralisée et les administrateurs au palier local doivent se conformer à des modes opératoires rigides qui ne sont pas toujours compatibles avec les problèmes locaux et qui ont tendance à décourager toute initiative de leur part. De plus, une grande partie des ressources des Centres d'emploi du Canada doit être consacrée à la préparation de comptes rendus et de statistiques détaillées qui doivent servir au bureau natio-

management of the organization, but it is not clear if all of the current administrative forms and reports actually provide useful information.

Many simply add to the administrative burden on the Centres. The more important duties of the staff—providing employment services—are neglected.

The performance of the Canada Employment Centres is judged on the number of employers visited or of job seekers interviewed. There is no attempt to measure the quality of the services given. Imagine, for example, that a short interview is given to an experienced worker who already has a good idea of his aptitudes and interests and about the jobs available. This counts for as much as an interview with a new graduate who has little idea about his or her own aptitudes and interests, or about the type of work available. You can well see how this emphasis on numbers had created a "revolving door" in the Centres. Many concentrate on getting as many clients as possible in and out of their doors. In this way, they try to maintain a high efficiency level in the eyes of their head office in Ottawa.

One of the results of this approach is that clients with special needs, for example, young people, women, Native people and the handicapped, generally receive inadequate counselling and guidance. In the case of women, it is more "productive" for a counsellor to recommend that they take a training program in an occupation that has always been filled by women, such as typing or stenography, rather than spending the necessary time in determining their aptitudes and special needs.

There are also other reasons for the public's bad impression of the Canada Employment Centres. Employers have suggested that the people at the Centres are not trained to screen job seekers properly. Job applicants referred to them often do not meet the requirements of the job. Much of the training provided to counsellors deals with the rules and regulations governing the different manpower programs, and little emphasis is given to the public-relations aspect of the job.

The clerks and reception staff of the Centres play an important role in the first impression that clients form of the Commission/Department. Employees who hold similar positions in private service organizations, such as airline offices or private employment, usually receive some training in meeting and dealing with the public. However, the Commission/Department does not appear to have invested heavily in such training of the Centres' staff.

The recent union of the Unemployment Insurance Commission with the Department of Manpower and Immigration (to form the new Commission/Department) has also created some problems in the Canada Employment Centres. Unemployment insurance officers perform a control function, rather like that of a policeman, to reduce misuse of the Unemployment Insur-

nal à Ottawa. Les renseignements de ce genre sont évidemment indispensables à la gestion efficace de l'organisation, mais il est moins certain que toutes les formules et les comptes rendus de nature administrative procurent vraiment de l'information utile à cette fin.

Une grande partie de ce travail alourdit le fardeau administratif des Centres, avec comme conséquence que le personnel néglige des aspects plus importants de ses fonctions, comme les services de placement.

Le rendement du personnel des Centres d'emploi est évalué en fonction du nombre d'employeurs visités ou du nombre d'entrevues accordées à des personnes à la recherche d'un emploi; aucun effort n'est déployé afin d'évaluer la qualité des services offerts. Cela signifie par exemple qu'une courte entrevue accordée à un travailleur d'expérience qui a déjà une bonne idée de ses aptitudes et de ses intérêts et qui connaît les emplois disponibles a la même valeur qu'une entrevue accordée à un nouveau diplômé qui n'est sûr ni de ses aptitudes ni de ses intérêts et qui ignore les emplois disponibles et le genre de travail qu'il peut trouver. Cette insistance sur la quantité a provoqué dans les Centres le syndrome du «tourniquet» et plusieurs d'entre eux travaillent de façon à faire passer par le tourniquet le plus grand nombre de clients possible. Ils s'efforcent ainsi de faire preuve d'un niveau élevé d'efficacité aux yeux du siège social d'Ottawa.

Une des conséquences de ce mode d'approche, c'est que les clients qui ont des besoins particuliers, comme les femmes, les jeunes, les autochtones et les handicapés reçoivent une orientation et des conseils inadéquats. Pour ce qui est des femmes, par exemple, il est plus «productif» pour un conseiller de leur recommander de suivre des cours de formation reliés à un travail traditionnellement féminin, comme la dactylographie ou la sténographie, plutôt que de prendre le temps nécessaire à découvrir les besoins particuliers de la cliente.

D'autres facteurs expliquent l'impression défavorable qu'a le public des Centres d'emploi du Canada. Les employeurs ont laissé entendre que les employés des Centres n'ont pas la formation voulue pour faire le travail de sélection des candidats; par conséquent, il arrive souvent que ceux qu'on leur envoie ne satisfont pas aux exigences de l'emploi. Une grande partie de la formation donnée aux conseillers porte sur les règlements régissant les divers programmes de main-d'oeuvre; on accorde peu d'importance à l'aspect relations publiques de ces fonctions.

Les commis et les préposés à la réception des Centres jouent un rôle important dans l'impression première créée chez les clients d'Emploi et Immigration Canada. Les titulaires de fonctions semblables dans le secteur privé—par exemple, le personnel des lignes aériennes ou des services de placement—bénéficient habituellement d'une formation leur apprenant à traiter avec le public, ce qui ne semble pas souvent être le cas du personnel des Centres.

La fusion récente de la Commission d'assurance-chômage avec le ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, qui a donné naissance à Emploi et Immigration Canada a aussi créé des problèmes au sein des Centres d'emploi du Canada. Les agents d'assurance-chômage assument une fonction de contrôle ressemblant à celle d'un policier, afin de réduire les



ance Program. By contrast, counsellors play an advisory role, somewhat like a psychologist and must develop a good understanding of the client's attitude and needs before they can recommend a course of action. The control and advisory functions are incompatible with each other and it is difficult to maintain a balance between the two.

One would assume, of course, that there are certain advantages to be gained by combining the two programs. One of these would be that money can be saved, since some duplication of effort can be eliminated. The evidence presented to us suggests that these savings have not actually taken place. For example, an unemployed worker must complete two sets of registration one to look for a job, the other to claim unemployment insurance benefits. Both request similar information. It has been estimated that simply eliminating the duplication of effort in processing and filing the two sets of information will result in a savings of at least 1,000 person-years.

The joining of the Unemployment Insurance Commission with the Department of Manpower and Immigration has created a very large bureaucratic structure. It may not be able to act quickly or efficiently to the rapidly changing employment problems that might arise in the '80s. In fact, there is a great deal of evidence to suggest that the Department of Manpower and Immigration, a much smaller organization, had itself not responded well to the changes which appeared to be necessary in the '70s.

For example in its Eighth Annual Review in 1971, the Economic Council of Canada argued that the benefits of the Canada Manpower Training Program were being overstated by the benefit-to-cost model adopted by the Department. However, the Department continued to use the high benefit-to-cost ratios produced by its model as a basis for justifying training program expenditures.

In its Annual Report for 1974/75, it stated that expenditures on the Canada Manpower Training Program "... show a long-term benefit of up to six dollars for every dollar spent". In fact, it was probably on after the *Inter-departmental Evaluation Study of the Canada Manpower Training Program* in 1977, which also pointed out the weaknesses of the benefit-to-cost model, that the Department appeared to accept the argument that the model was not sound.

The Economic Council of Canada also has made various other criticisms of the Department's programs. In 1971, the Council argued that the manpower training programs of the Department appeared to be heavily biased towards institutional training. It recommended that a greater proportion of training expenditures should be used for industrial training. It is only now, about ten years after the Council made its recommendation, that an attempt is being made to do so.

abus dont les programmes d'assurance-chômage font l'objet. Par contre, les conseillers jouent un rôle consultatif, semblable à celui d'un psychologue, et ils doivent acquérir une bonne compréhension des besoins du client avant de lui recommander une ligne de conduite. Les fonctions de contrôle et de consultation sont incompatibles et il est difficile de maintenir un équilibre entre les deux dans les Centres d'emploi.

On peut supposer, bien sûr, qu'il y a des avantages à tirer de l'intégration des deux programmes. L'un des avantages est d'ordre économique, grâce à l'élimination du dédoublement des tâches. Selon les témoignages que nous avons reçus, ces économies n'ont pas, en fait, été réalisées. A titre d'exemple, un chômeur doit remplir deux séries de formules d'inscription—l'une pour postuler un emploi, et l'autre pour réclamer les prestations d'assurance-chômage—les deux donnant le même genre de renseignements. On a estimé que l'élimination du dédoublement des efforts consacrés au traitement et au classement des deux documents se traduirait par une économie d'au moins 1000 personnes-années.

La fusion de la Commission d'assurance-chômage avec le ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration a par ailleurs créé une immense structure bureaucratique, il se peut que cette structure ne soit pas en mesure de répondre de façon rapide et efficace aux problèmes d'emploi sans cesse changeants qui apparaîtront peut-être au cours des années 80. En fait, il existe des preuves irréfutables qui laissent supposer que le ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, d'envergure beaucoup moins grande, s'est mal adapté aux changements qui semblaient s'imposer au cours des années 70.

A titre d'exemple, dans son Huitième exposé annuel, le Conseil économique du Canada soutenait que les avantages du Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada étaient exagérés par le modèle d'avantages-coûts adopté le ministère. Le ministère a cependant continué d'utiliser comme base de justification des dépenses affectées au programme de formation, les rapports élevés d'avantages-coûts auxquels son modèle donnait lieu.

Ainsi, dans son rapport annuel 1974-1975, le ministère déclarait que les dépenses consacrées au Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada rapportaient «...des avantages à long terme pouvant atteindre six dollars pour chaque dollar dépensé». De fait, ce n'est probablement qu'après l'étude interministérielle du Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada, en 1977, qui signalait également les faiblesses du modèle d'avantages-coûts que le ministère a semblé reconnaître que le modèle comportait effectivement des lacunes.

Le Conseil économique du Canada a aussi formulé d'autres critiques à l'endroit des programmes du ministère. En 1971, il soutenait que les programmes de formation de la main-d'oeuvre du ministère semblaient faire preuve d'une grande partialité envers la formation dans les institutions d'enseignement; il recommandait qu'une part sensiblement accrue des dépenses consacrées à la formation soit affectée à la formation en milieu industriel. Ce n'est que maintenant, quelque dix ans après que le Conseil ait fait ses recommandations, qu'on s'est engagé dans cette voie.

Criticisms of manpower programs and constructive suggestions for improvements were made by the Senate Standing Committee in their *Report on Canada Manpower* in 1976. The Committee recognized that it was essential that the employment services provided by the Canada Employment Centres should be evaluated from both the employer's and the employee's point of view. No evaluation of their effectiveness for employers has yet been carried out and a study of the effectiveness of the Centres in providing services to job seekers has only now been completed—nearly five years after the recommendation was made. The Committee also suggested that the method (FOIL) used by the Department to get short-term forecasts of occupational shortages in local areas should be compared with data on actual shortages to provide an idea of its reliability. FOIL has never been evaluated in this way, but it is no longer being used by the Department to generate forecasts.

The fact that the Department has not responded to either internal or external evaluation studies has already been noted elsewhere. In its *Eighth Annual Review* in 1971, the Economic Council of Canada praised the Department for its pioneering efforts in systematic analysis and evaluation. At the same time, the Council noted that it could find no evidence that the results of the analysis and evaluation were leading to improvements in the Department's programs. More recently, in a 1978 study carried out for the Economic Council of Canada, Professor Dennis Maki argued that the many criticisms of the manpower programs of the Department have produced "...neither changes in policy nor rebuttal of their main points".

The Department has also made little effort to collect and distribute information about the employment situation, or to carry out research and analysis on how the labour market works. As we noted above, the importance of these functions was specifically recognized in the structure of the Department, and it was in a strong position to make a significant contribution in this area. The fact that it has failed to do so is probably one of the most important reasons for the failure of manpower programs in Canada.

Many of the witnesses who appeared before the Task Force made the point that the information and analysis needed to provide a better picture of the employment situation simply does not exist in Canada. We deal with the issue of information needs in another chapter, but it is worth noting here that the need for good, factual information has long been recognized.

In its Eighth Annual Review in 1971, the Economic Council of Canada argued that "the informational needs of a selective manpower policy are indeed formidable. Data are required on labour demand and supply, with considerable detail on both occupation and geographical areas. Further, since the aim of manpower policy is to *anticipate*, and therefore prevent, structural maladjustments in the labour market, what is required is really highly detailed *prospective* information; i.e., projections

Dans son Rapport sur la main-d'oeuvre au Canada, publié en 1976, le Comité permanent du Sénat a formulé des critiques à l'égard des programmes de main-d'oeuvre et a soumis des suggestions constructives en vue de les améliorer. Le Comité reconnaissait, entre autres, qu'il était essentiel que les services de placement offerts par les Centres d'emploi soient évalués à partir des points de vue des employeurs et des salariés. On n'a encore fait aucune évaluation de l'efficacité des Centres pour les employeurs, et on vient à peine de terminer une étude sur l'efficacité des services offerts par les Centres aux personnes à la recherche d'un emploi, près de cinq ans après qu'on en ait fait la recommandation. Afin d'évaluer l'efficacité de la méthode (LADP) utilisée par le ministère en vue d'établir des prévisions à court terme des pénuries de main-d'oeuvre professionnelle dans certaines régions, le Comité a aussi suggéré qu'on le compare aux données relatives aux pénuries réelles de main-d'oeuvre dans ces régions. Aucune évaluation n'a effectivement été faite, mais le ministère a cessé depuis d'utiliser le modèle LADP pour établir ses prévisions.

Il est signalé ailleurs dans ce rapport que le ministère n'a régi ni aux études d'évaluation internes ni aux études externes. Ainsi, dans son Huitième exposé annuel, paru en 1971, le Conseil économique du Canada félicitait le ministère d'avoir fait oeuvre de pionnier dans l'analyse et l'évaluation systématiques; le Conseil faisait cependant remarquer en même temps qu'aucun indice ne lui laissait supposer que les résultats de l'analyse et de l'évaluation apportaient des améliorations aux programmes du ministère. Plus récemment, dans une étude qu'il a effectuée pour le Conseil économique du Canada en 1978, le professeur Dennis Maki soutenait que les nombreuses critiques formulées à l'égard des programmes de main-d'oeuvre du ministère n'avaient provoqué "...ni changements dans les politiques, ni réfutation de leurs principaux points."

En outre, le ministère n'a guère consacré d'efforts à la cueillette et à la diffusion de renseignements sur la situation de l'emploi et sur la recherche et l'analyse portant sur le mode de fonctionnement du marché du travail. Comme nous l'avons indiqué plus haut, l'importance de ces fonctions était explicitement reconnue dans la structure du ministère et il était en excellente posture pour offrir un apport valable dans ce domaine. Le fait que le ministère n'ait pas réussi à le faire est sans doute l'une des principales raisons de l'échec des programmes de main-d'oeuvre au Canada.

Bon nombre de témoins qui ont comparu devant le Groupe de travail ont souligné que l'information et l'analyse nécessaires à la création d'une meilleure image de la situation de l'emploi n'existent tout simplement pas au Canada. Nous abordons, dans un autre chapitre, la question des besoins d'information, mais il importe de souligner ici que le besoin d'une information suivie est depuis longtemps reconnu.

Dans son Huitième exposé annuel de 1971, le Conseil économique du Canada soutenait que «les besoins d'information d'une politique de main-d'oeuvre sélective sont effectivement prodigieux. Il existe un besoin de renseignements sur l'offre et la demande accompagnés de détails précis sur les domaines d'emploi et les régions géographiques. De plus, étant donné que le but d'une politique de main-d'oeuvre consiste à prévoir, donc à prévenir des déséquilibres de structure sur le



of manpower needs by occupation and area, together with projections of supply from training institutions and other sources" (p.123).

The statement clearly recognizes the need for data for local areas and for projections on the future numbers of jobs and people. These are two major issues which were raised again and again by witnesses to the Task Force.

It is important to note that enough proper information is required not only to develop policies and programs, but also to inform the public—particularly employers and employees—about changing employment conditions. Thus a great deal of effort must be put into the interpretation of information and into the dissemination of the results so that it is easily understood by the public. There is little evidence to suggest that the Commission/Department has devoted much effort to this end.

The record of the Commission/Department in making manpower forecasts is also poor. Two methods have been used to make forecasts: FOIL and COFOR. FOIL was intended to provide short-term forecasts of job shortages and we have already mentioned above that there was nothing to show how well it performed. COFOR is a model which gives out medium-term projections of manpower requirements in about 500 occupations, providing a provincial forecast, excluding occupations which require postsecondary education. Models of this type were popular in different countries in the '60s, but they were severely criticized since they took no account of the adjustments that employers and workers had to make to changing employment conditions. Thus, their forecasts are not very useful in decision-making, and they may seriously mislead planners and individuals. Despite all this, the Commission/Department has shown no interest in developing a reasonable alternative.

## CONCLUSIONS

Our examination of the manpower policies and programs operated by the Canada Employment and Immigration Commission leads us to several conclusions:

1. There appear to be shortages and surpluses of different types of manpower occurring in the economy at the same time. A similar situation existed 15 years ago when the Department of Manpower and Immigration was first established.
2. The programs of the Department and the new Canada Employment and Immigration Commission have not had much effect on these manpower imbalances.
3. The recently-introduced Critical Trades Skills Training Program may be an exception, since it appears to be fairly successful so far.

marché du travail, ce qui s'impose, ce sont en fait des éléments de prévision très détaillés, comme des projections des besoins de main-d'oeuvre, par profession et par région, accompagnées de projections sur l'offre de main-d'oeuvre provenant des institutions de formation et d'autres sources.» (p. 123)

Cet énoncé reconnaît le besoin de données régionales et de projections du nombre d'emplois et de travailleurs. Ce sont là deux grands thèmes évoqués à maintes reprises par les témoins qui ont comparu devant le Groupe de travail.

Il importe de souligner qu'une information suffisante s'impose, non seulement pour mettre au point des politiques et des programmes, mais aussi pour renseigner le public—principalement les employeurs et les salariés—sur l'évolution des conditions d'emploi. Ainsi, il faut consacrer beaucoup d'efforts à l'interprétation de l'information et à la diffusion des résultats sous une forme qui convienne au public. Peu d'indices laissent supposer qu'Emploi et Immigration Canada a consacré un effort important à cette activité.

Les résultats obtenus par Emploi et Immigration Canada au chapitre des projections ou des prévisions ne sont guère impressionnants non plus. Deux méthodes ont servi à l'établissement des prévisions: LADP et PPPC. La première devait fournir des prévisions à court terme des pénuries de main-d'oeuvre professionnelle, et nous avons déjà indiqué plus haut qu'aucune évaluation n'avait été faite pour en démontrer l'efficacité. PPPC est un modèle qui sert à établir, à l'échelle provinciale, des projections à moyen terme des besoins de main-d'oeuvre dans 500 métiers environ, à l'exclusion de ceux qui exigent une formation post-secondaire. Des modèles de ce genre étaient répandus dans divers pays au cours des années 60, mais ils ont fait l'objet de critiques sévères étant donné qu'ils ne tenaient pas compte de l'adaptation des travailleurs et des employeurs à l'évolution des conditions d'emploi. Ainsi, les prévisions ne sont guère utiles pour les prises de décisions et elles peuvent dangereusement induire en erreur les planificateurs et les utilisateurs individuels. En dépit de ces critiques, Emploi et Immigration Canada n'a fait preuve d'aucune initiative pour trouver une solution de rechange acceptable.

## CONCLUSIONS

Notre étude des politiques et des programmes de main-d'oeuvre placés sous la direction de la Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada nous amène à tirer les conclusions qui suivent:

1. Il semble y avoir simultanément des pénuries et des excédents de différents types de main-d'oeuvre sur le marché du travail. Une situation semblable prévalait il y a 15 ans, au moment de la création du ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration.
2. Les programmes mis de l'avant par le ministère et la nouvelle Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada n'ont pas eu d'incidence marquée sur ces déséquilibres de la main-d'oeuvre.
3. Le lancement récent du nouveau Programme de formation dans les métiers en pénurie de main-d'oeuvre spécialisée peut faire figure d'exception à cet égard, puisqu'il semble réussir assez bien jusqu'à maintenant.

4. One of the major reasons for the failure of manpower programs has to do with the bureaucracy. Over the years, the programs of the Commission/Department have been subject to many criticisms, but very little has been done to change or improve the situation.

5. There has been much evaluation of the Canada Manpower Training Program and this has shown that the funds have often been directed at occupations with fewer and fewer employment opportunities.

6. The decision-making structure of the Commission/Department is highly centralized. The Canada Employment Centres which provide the focal point of the employment services do not have enough decision-making powers. Manpower programs are decided on at the national office in Ottawa, and are therefore often not suitable for solving employment problems in local areas.

7. The efficiency of the staff of the Canada Employment Centres is evaluated in terms of quantity (the number of clients interviewed) rather than in terms of the quality of the service provided. This emphasis on numbers has meant that special groups with complex employment problems, such as women, Native people, the young and the handicapped, often receive inadequate services. They may therefore continue to be a cost to the country.

8. There is a real danger that the quality of our employment services will diminish with the joining of the Unemployment Insurance Commission and the Department of Manpower and Immigration if the control of unemployment insurance claimants receives greater attention in the Centres than the provision of good employment services.

9. The failure of the Commission/Department to provide information on both current and future employment conditions is particularly noticeable. There is very little official information on the shortages and surpluses of different types of manpower currently existing in different areas. Moreover, there are no reliable forecasts on what shortages and surpluses will develop in the future. Thus, employers, employees and planners are in a poor position to make employment-related decisions. This also affects the flow of immigrants into the country: it cannot be properly adjusted to suit the manpower needs of the economy.

4. Une des principales causes de l'échec des programmes de main-d'oeuvre a trait à l'inertie de la bureaucratie. Au cours des ans, les programmes d'Emploi et Immigration Canada ont été la cible de nombreuses critiques, mais très peu d'efforts ont été faits en vue de mettre en oeuvre les changements proposés afin d'améliorer ces programmes.

5. Le Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada a fait l'objet de nombreuses évaluations qui ont révélé que les fonds ont souvent été affecté à des métiers pour lesquels les perspectives d'emploi étaient à la baisse.

6. La structure de prise de décisions d'Emploi et Immigration Canada est très centralisée et les Centres d'emploi, qui constituent le point central des services de placement, ne détiennent pas un pouvoir décisionnel suffisant. Les programmes de main-d'oeuvre étant établis par le bureau national d'Ottawa, il arrive souvent qu'ils soient mal adaptés aux problèmes d'emploi propres à chaque région.

7. L'efficacité du personnel des Centres d'emploi est évaluée en termes quantitatifs, c'est-à-dire du nombre d'entrevues accordées aux clients, plutôt qu'en fonction de la qualité des services dispensés. En raison de cette insistance sur l'aspect quantitatif, il arrive souvent que certains groupes spéciaux dont les problèmes d'emploi sont complexes, tels que les femmes et les jeunes, reçoivent des services inadéquats, ce qui signifie qu'ils pourraient continuer à constituer une charge pour le pays.

8. La fusion de la Commission d'assurance-chômage et du ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration présente un danger réel de dégradation des services de placement si le contrôle des demandes de prestations se voit accorder, dans les Centres, une priorité supérieure à celle des services de placement.

9. L'échec d'Emploi et Immigration Canada est particulièrement manifeste dans le domaine de la diffusion de l'information relative aux conditions d'emploi à la fois présentes et futures. Il existe très peu de statistiques sur les pénuries et les excédents de différents types de main-d'oeuvre qui sévissent présentement dans différentes régions du pays. De plus, il n'existe pas de prévisions sûres quant aux pénuries et excédents de main-d'oeuvre susceptibles de se produire à l'avenir. Ainsi, les employeurs, les salariés et les planificateurs sont en mauvaise posture pour prendre des décisions ayant trait à l'emploi; de plus, le rythme d'arrivée des immigrants au pays ne peut être adaptée de façon à répondre aux besoins de main-d'oeuvre de notre économie.



## Chapter 4—Employment policies

WILL CANADA COMMIT TO A GOAL OF "FULL EMPLOYMENT"—A JOB FOR EVERY PERSON WILLING TO WORK?

During its work, the Task Force heard many representations with respect to employment policies. While briefs on this subject were received from all parts of the country, these matters were particularly emphasized in the slow-growth and depressed areas of the country where there were greater problems with job shortages than with skilled labour shortages. Many said that even if we trained all the unemployed in their area, there would not be enough work in the region to provide them with jobs. Consequently, they encouraged us to improve government employment programs.

The major recommendations from witnesses on this subject were to adopt a full employment policy; to make the most work opportunities for Canadians; to assure work to all those who wanted to work; to revise and better direct present employment programs; to build on and encourage our growth industries; and to provide greater flexibility for more local input.

There was some concern about the status of the work ethic in Canada. On this point employers, governments, educators, and Outreach workers all testified that the work ethic was very strong in Canada, among all ages and in all regions. One company executive stated that their recent apprentice-recruits were the most enthusiastic and committed he had seen for many years. One must conclude that Canadians are anxious to work and will go a long way to find and train for full-time employment.

Unemployment and underemployment (workers in jobs below their level of ability) in Canada are caused by a variety of factors. One of the most important is the level of economic activity and the related macro-economic policies followed by the government. At the present time, for example, the government is attempting to control inflation mainly through monetary policies, and this has tended to keep the unemployment rate at a fairly high level.

The levels of unemployment and underemployment are also determined by cyclical and seasonal swings in the economy. Construction workers are one group of several acutely affected by these variations.

Structural shifts in the economy may also lead to unemployment and underemployment. Since 1973, for example, there has been an increase in job opportunities in primary industries and a decrease in some manufacturing industries which are particularly sensitive to foreign competition. The net result is that there has been an increase in demand for skills required in the primary and high-technology industries, and also an increase in unemployment in some established manufacturing industries.

## Chapitre 4—Politiques d'emploi

LE CANADA EST-IL DISPOSÉ À SE FIXER UN OBJECTIF DE «PLEIN EMPLOI».—UN EMPLOI POUR QUICONQUE EST PRÊT À TRAVAILLER?

Au cours de son mandat, le Groupe de travail a entendu de nombreux témoignages relatifs aux politiques d'emploi. Il a reçu à ce sujet des mémoires en provenance de toutes les régions du pays, mais ces questions ont surtout été mises en évidence par le faible taux de croissance des zones de dépression économique du pays où il existait de graves problèmes de pénuries d'emplois plus qu'une pénurie de compétences. Nombreux sont ceux qui ont soutenu que même si on assurait une formation à tous les chômeurs de leur région, les possibilités d'emploi ne seraient pas suffisantes pour leur assurer du travail. Il nous ont donc incités à améliorer les programmes gouvernementaux d'embauche.

A cet égard, les témoins ont principalement recommandé d'adopter une politique de plein emploi, de tirer le meilleur parti possible des perspectives offertes aux Canadiens, d'assurer un emploi à tous ceux qui désiraient travailler, de modifier et de mieux orienter les programmes d'embauche en cours, de favoriser le développement de nos secteurs industriels à fort potentiel de croissance et d'accroître la souplesse des programmes pour obtenir une meilleure participation locale.

On a exprimé certaines préoccupations quant à l'éthique du travail au Canada. Sur ce point, les employeurs, les gouvernements, les enseignants et ceux qui s'occupent d'extension de l'enseignement ont tous témoigné que l'éthique du travail était très solidement ancrée au Canada, dans toutes les catégories d'âge et dans toutes les régions. Un dirigeant d'entreprise a déclaré que les jeunes employés recrutés récemment étaient les plus enthousiastes et les plus engagés qu'il ait vus depuis des années. On doit en conclure que les Canadiens désirent travailler et qu'ils sont prêts à bien des démarches pour trouver un emploi à plein temps et pour recevoir la formation nécessaire.

Le chômage et le sous-emploi (poste inférieur au niveau de compétence du salarié) sont causés, au Canada, par de nombreux facteurs. Parmi les principaux, citons le degré d'activité économique et les grandes politiques économiques connexes mises en oeuvre par le gouvernement. À l'heure actuelle, par exemple, le gouvernement s'efforce de freiner l'inflation en recourant surtout à des politiques monétaires, ce qui tend à maintenir le taux de chômage à un niveau relativement élevé.

Les taux de chômage et de sous-emploi dépendent également des fluctuations cycliques et saisonnières de l'économie. Les ouvriers de la construction sont l'un des nombreux groupes de travailleurs touchés par les fluctuations cycliques et saisonnières de l'activité économique.

Des changements dans la structure de l'économie peuvent aussi provoquer du chômage ou du sous-emploi. Ainsi, depuis 1973, il y a eu une hausse des possibilités d'emploi dans les industries primaires, de même qu'une baisse dans certaines industries manufacturières qui sont particulièrement sensibles à la concurrence étrangère. Le résultat net a été une augmentation de la demande des compétences requises dans les industries primaires et dans les industries utilisant une technologie

Structural changes in the economy often generate an increase in the demand for some types of manpower skills, and at the same time a decrease in the demand for others. Employers and employees adjust to these changes in different ways. Employers often increase the wages paid for skills in high demand, or increase the hours worked by existing staff, or try to employ manpower with related skills.

Workers sometimes change occupations to move into growth areas, and they may have to take an initial cut in pay or obtain further education or training to develop the required skills.

Many of the unemployed and underemployed can, however, receive assistance through counselling and training or retraining programs. Many job seekers, for example, look for jobs in occupations with which they are familiar or in which they have already worked, and they often fail to realize that their skills may be useful in other occupations. Proper counselling and guidance can point these people in new directions and open up new employment opportunities to them. At present, many users of the Canada Employment Centres simply look through the jobs advertised in the Job Information Centre and never even consider some other jobs which they could probably fill.

Federal training and retraining programs are also designed to provide new opportunities for the unemployed and the underemployed. In theory, job seekers should be encouraged to take retraining programs in which employment opportunities are good and from which they can benefit. In practice, however, the aptitudes and needs of job seekers are often not properly identified and, as a result, they are put into training programs which neither lead to improved employment possibilities nor benefit them in any other way.

#### WHAT IS MEANT BY FULL EMPLOYMENT?

With respect to full employment policies, the Task Force members were of different views. Some were not willing to recommend a full employment policy because it was not clearly defined and because of its implication that it was the government's responsibility to provide jobs for everyone. Other members pointed to a definition of full employment proposed recently by the Governor of the Bank of Canada, who said that approximately 7 per cent unemployment was full employment, while certain economists said that full employment was about 3 or 4 per cent unemployment. Still others, recognizing that there was no exact definition of full employment, felt that this was not important. For them, rather, an official, stated policy of full employment was essential as a national economic and social goal, so that all other policies could be developed to respect and co-ordinate with this goal.

de pointe, de même qu'un chômage accru dans certaines industries manufacturières bien établies.

Les changements dans la structure de l'économie entraînent souvent une augmentation de la demande de certaines compétences, en même temps qu'une baisse de la demande d'autres compétences. Employeurs et employés s'adaptent à ces changements de différentes façons. Les employeurs augmentent souvent les salaires versés aux employés possédant les qualifications pour lesquelles la demande est très forte, ou encore ils augmentent le nombre d'heures de travail du personnel actuel ou s'efforcent de recruter de la main-d'oeuvre possédant une formation connexe.

Les employés changent souvent de métier afin de se tailler une place dans les secteurs en plein essor, même s'il leur faut pour cela accepter une baisse de salaire au départ ou encore, suivre des cours ou des stages de formation dans le but d'acquérir les compétences requises.

Bon nombre de chômeurs ou de personnes sous-employées peuvent, toutefois, recevoir de l'aide par l'intermédiaire de programmes d'orientation, de formation ou de recyclage. Par exemple, ceux qui se cherchent un emploi ont très souvent tendance à le faire dans une occupation qu'ils connaissent bien ou dans un métier qu'ils ont déjà exercé, sans se rendre compte que leurs compétences pourraient servir dans d'autres occupations. Les conseils d'un orienteur pourraient les aider à chercher ailleurs et leur ouvrir de nouvelles perspectives d'emploi. À l'heure actuelle, de nombreuses personnes qui ont recours aux services des Centres d'emploi du Canada se contentent de consulter les offres d'emploi affichées au Centre, sans même songer à certains autres emplois qu'elles pourraient probablement occuper.

Les programmes fédéraux de formation et de recyclage visent aussi à offrir de nouvelles possibilités d'emploi aux chômeurs et aux personnes sous-employées. En théorie, ceux qui cherchent un emploi devraient être encouragés à profiter des programmes de recyclage qui présentent de bonnes perspectives d'emploi et dont ils pourraient bénéficier. En pratique, cependant, les aptitudes et les besoins de ceux qui cherchent un emploi ne sont pas toujours bien identifiés et, par conséquent, ils sont orientés vers des programmes de formation qui n'améliorent pas leurs perspectives d'emploi ou dont ils ne peuvent tirer aucun avantage.

#### CE QUE L'ON ENTEND PAR LE PLEIN EMPLOI

Pour ce qui est des politiques de plein emploi, les avis étaient partagés au sein du Groupe de travail. Certains membres hésitaient à recommander l'adoption d'une politique de plein emploi parce qu'elle est mal définie et parce qu'on semble sous-entendre qu'il incombe au gouvernement d'assurer des emplois à tous. D'autres ont souligné une définition du plein emploi proposée récemment par le Gouverneur de la Banque du Canada, selon qui le plein emploi est atteint quand le taux de chômage ne dépasse pas 7 pour cent, tandis que certains économistes affirment que pour qu'il y ait plein emploi, le taux de chômage ne doit pas dépasser 3 ou 4 pour cent. D'autres encore, tout en admettant qu'il n'existe pas de définition précise du plein emploi, étaient d'avis que cet aspect était sans importance. Selon eux, une politique officielle et déclarée de plein emploi s'imposait, en tant qu'objectif sur le plan national,



Further, Task Force members did not accept that there was no solution to the present tradeoffs between high unemployment on the one hand and high inflation on the other. They felt that human ingenuity and political will should provide better solutions.

When the Canadian government directed its attention to the domestic economy in the immediate postwar period, it expressed its firm intention to prevent any future recurrence of the massive unemployment that had occurred in the nineteen thirties. This dedication was written into the White Paper on Employment and Income issued in 1945:

The government has stated unequivocally its adoption of a high and stable level of employment and income, and thereby higher standards of living, as a major aim of government policy. It has been made clear that, if it is to be achieved, the endeavour to achieve it must pervade all government economic policy. It must be wholeheartedly accepted by all economic groups and organizations as a great national objective, transcending in importance all sectional and group interests.

Some 20 years later, the Economic Council of Canada was set up under an act of Parliament to study and advise upon the economy in relation to the attainment of five economic and social goals, the first of these being "full employment".

In its First Annual Review in December 1964, the Council attempted to set out economic goals for the rest of the decade, noting that their estimates were:

"... a calculation of the possible... a target to be aimed at... not the highest level of attainment under the best of all possible circumstances, but rather an indicator of productive capabilities under reasonable expectations of performance."

With this in mind, the Council projected that a 97 per cent rate of employment, or 3 per cent rate of unemployment of the labour force, would be a realistic objective to aim for over the balance of the nineteen sixties and that economic policies should be directed towards the achievement of this goal.

This would have meant the employment performance standard of the period from 1946-53. During that time, the unemployment rate averaged about 3 per cent. Meeting this unemployment performance standard in 1964 would have meant reducing the unemployment rate by about 1.7 percentage points.

It is interesting that in the period after these goals were set, they were substantially met. Between 1946 and 1953, after the Employment and Income paper came out, the unemployment rate averaged 3 per cent. In the mid nineteen sixties, after the Economic Council's First Annual Review, we had three "full

économique et social, afin que toutes les autres politiques puissent être élaborées en fonction de cet objectif.

De plus, les membres du Groupe de travail refusaient de croire qu'il n'existe pas de solution au dilemme actuel entre des taux de chômage élevés, d'une part, et des taux d'inflation élevés, d'autre part. Ils étaient d'avis que l'ingéniosité humaine et la volonté politique devraient permettre d'apporter de meilleures solutions.

Lorsque le gouvernement canadien s'est intéressé à l'économie intérieure, dans la période qui a suivi immédiatement la Seconde Guerre mondiale, il a manifesté sa ferme intention d'empêcher tout retour du taux de chômage massif que le pays avait connu dans les années 30. Cet engagement a été enchâssé dans le Livre Blanc sur l'emploi et le revenu, publié en 1945:

«... le Gouvernement a déclaré sans équivoque qu'il adoptait comme but principal de la politique gouvernementale celui d'un taux élevé de l'emploi et du revenu, et par conséquent d'un niveau de vie supérieur. Il a été clairement exposé que, pour atteindre cet objectif, celui-ci doit imprégner toutes les politiques économiques du gouvernement. Il doit être accepté sans réserve par tous les groupes et organismes économiques, en tant que grand objectif sur le plan national, transcendant par son importance tous les intérêts des secteurs et des groupes.»

Une vingtaine d'années plus tard, le Conseil économique du Canada était créé en vertu d'une loi adoptée par le Parlement, dans le but d'entreprendre des études et de donner des avis en matière d'économie, relativement à la poursuite de cinq objectifs économiques et sociaux dont le premier était le «plein emploi».

Dans son *Premier exposé annuel* de décembre 1964, le Conseil tentait d'exposer les objectifs économiques pour le reste de la décennie, en faisant remarquer que ces estimations étaient:

«un calcul du possible... une cible à viser..., non pas le plus fort taux de réussite dans les meilleures conditions possibles, mais plutôt un indice de la capacité de production en fonction d'attentes raisonnables, quant au rendement.»

Dans cette optique, le Conseil projetait qu'un taux d'emploi de 97 pour cent, soit un taux de chômage de 3 pour cent de la population active, constituerait un objectif réaliste à poursuivre au cours du reste des années 60, et que les politiques économiques devaient être axées sur la poursuite de cet objectif.

Cela aurait signifié qu'il fallait atteindre les normes de rendement de l'emploi que le pays avait connues au cours de la période allant de 1946 à 1953. Au cours de cette période, le taux de chômage était en moyenne de 3 pour cent. Pour répondre à cette norme de rendement en 1964, il aurait fallu réduire le taux de chômage d'environ 1.7 pour cent.

Il est intéressant de noter qu'au cours de la période qui a suivi l'établissement de ces objectifs, ceux-ci ont été atteints à un haut degré. De 1946 à 1953, après la publication du Livre Blanc sur l'emploi et le revenu, le taux de chômage a été en moyenne de 3 pour cent. De même, vers le milieu des années

employment years" between 1965 and 1967 when the unemployment rate averaged 3.8 per cent.

Since that time, the unemployment rate has moved upwards, and by the mid nineteen seventies, the average rate had almost doubled to 7.4 per cent between 1975 and 1977. In the past months, we have crossed the five-year threshold, when for 60 consecutive months, the official seasonally-adjusted level of unemployment was over 7 per cent. Because of this upward trend in the rate, the government's attitude toward "full employment" has changed.

The 3 per cent target disappeared at the beginning of the nineteen seventies. When the government passed the Unemployment Insurance Act in 1971, it based its legislation on an average of 4 per cent unemployment throughout the decade. It also took on the responsibility of paying for program costs resulting from a rate in excess of 4 per cent. Through the nineteen seventies the unemployment rate was consistently higher than this. By 1979, the Economic Council of Canada, in "Two Cheers for the Eighties" stopped talking about "full employment" and instead introduced the concept of an "equilibrium rate of unemployment", or the rate of employment that could be maintained without creating inflationary pressures in the labour market; and set the rate at 6 per cent.

From the point of view of policymaking, these rates are enormously important, in that the government uses them as goals. The rates, in effect, determine the degree of government commitment to policies which in turn encourage the growth of employment.

It appears from recent statements of the government and policy papers prepared for the Department of Employment and Immigration, that the whole concept of aiming at "full employment", even with a watered-down definition, has disappeared.

The budget introduced by Finance Minister Allan MacEachen in November 1980 projected an unemployment rate in excess of 8 per cent for the first five years of the nineteen eighties. (This is double the 4 per cent rate that the government found acceptable in 1971.)

Further, changes made to the Unemployment Insurance program through the nineteen seventies and in 1980 have weakened the government's vested interest in maintaining anything like full employment.

The latest proposals would fix the government contribution at 15 per cent of the total payout, without any specific responsibility for ensuring low overall rates, or even low regional rates, of unemployment.

Moving even further away from the concept of full employment is the philosophy outlined in the latest government report on labour markets, Labour Market Developments in the 1980s, which spends a whole introductory chapter asserting that a specific "full employment" goal has never been clearly accepted by the federal government, and rationalizing high unemployment as a necessary part of price stability.

60, après la publication du *Premier Exposé annuel* du Conseil économique, nous avons connu trois années de «plein emploi», de 1965 à 1967, où le taux de chômage était en moyenne de 3.8 pour cent.

Depuis lors, le taux de chômage a monté et, vers le milieu des années 70, le taux moyen avait presque doublé: il était passé à 7,4 pour cent, entre 1975 et 1977. Ces derniers mois, nous avons dépassé le seuil de cinq ans: pendant 60 mois consécutifs, le taux de chômage désaisonnalisé a été supérieur à 7 pour cent. Par suite de cette tendance à la hausse, l'attitude du gouvernement à l'égard du «plein emploi» a changé.

L'objectif de 3 pour cent a disparu au début des années 70. Lorsque le gouvernement a adopté la Loi de 1971 sur l'Assurance-chômage il a fondé cette loi sur un taux de chômage moyen de 4 pour cent pour la durée de la décennie. Il a également assumé la responsabilité des frais du programme imputables à l'existence d'un taux supérieur à 4 pour cent. Tout au long des années 70, le taux de chômage est resté supérieur à ce chiffre. En 1979, le Conseil économique du Canada, dans «Le fardeau de l'inertie», a cessé de parler du «plein emploi» et a plutôt lancé le concept d'un «taux de chômage équilibré», c'est-à-dire le taux qu'il est possible de maintenir sans créer de pressions inflationnistes sur le marché du travail: ce taux a donc été fixé à 6 pour cent.

Du point de vue de la formulation des politiques, ces taux ont une importance capitale, car le gouvernement les prend comme objectifs. Ces taux déterminent, de fait, l'engagement du gouvernement envers des politiques qui, à leur tour, favorisent la croissance de l'emploi.

Il semble, d'après les récentes déclarations du gouvernement et les documents de principe rédigés pour le ministère de l'Emploi et de l'Immigration, que tout le concept du «plein emploi», même sous une forme très diluée, soit vraiment disparu comme objectif.

Le budget déposé par le ministre des Finances, l'hon. Allan MacEachen, en novembre 1980, projetait un taux de chômage de plus de 8 pour cent au cours des cinq premières années de la décennie. (Ce taux est de deux fois supérieur à celui de 4 pour cent que le gouvernement jugeait acceptable en 1971.)

De plus, les changements apportés au Programme d'assurance-chômage au cours des années 70 et en 1980 ont affaibli l'intérêt que le gouvernement pouvait avoir à maintenir des vestiges du concept de plein emploi.

Les dernières propositions fixeraient l'apport du gouvernement à 15 pour cent du décaissement total, sans préciser de responsabilité pour ce qui est de veiller à maintenir des taux de chômage assez faibles dans l'ensemble, ni même sur le plan régional.

En s'éloignant encore davantage du concept du plein emploi, on retrouve les principes exposés dans le dernier rapport du gouvernement sur les marchés du travail. L'évolution du marché du travail dans les années 80, où toute l'introduction vise à soutenir que le gouvernement fédéral n'a jamais clairement accepté un objectif précis de «plein emploi», et qu'un taux de chômage élevé est un élément essentiel de la stabilité des prix.



Such rationalizations will not do. In the absence of a government commitment to the goal of providing full employment—that is, a job for every person willing and able to work—it is impossible to plan and carry out job-creation and training programs which will be of any real benefit.

Canada needs an industrial strategy that will put people to work, and a government determined to achieve this goal must set goals for lowering unemployment. This strategy should aim to achieve full employment, which the Task Force considers to be 4 per cent unemployment. Government policy should be designed to meet this goal as soon as possible.

Government involvement in job creation and training should complement our economic structure, providing opportunities for integration and advancement, rather than acting as a stop-gap remedy, which reduces the unemployment rate for brief periods rather than providing meaningful long-term jobs.

A government committed to putting people to work would also be required to make a more honest assessment of the unemployment picture in Canada, including in its statistical calculations estimates of up to several hundred thousand Canadians left out of our monthly jobless totals because they have stopped looking for work.

To accomplish these objectives, a sector by sector analysis of our economy should be conducted on a continuing basis as recommended to the Task Force by both labour and management groups. The machinery to set this kind of strategy in motion is the subject of much of this report.

But the essential ingredient remains a government committed to the concept of "full employment" and filled with the political will to carry it out.

The Task Force, drawing on its evidence, concluded that equally important with full employment were the conditions under which that employment took place—the quality of the workplace, job satisfaction, pay, and benefits. One member emphasized that a full employment policy should not imply an obligation to work under unfavourable conditions, or against one's will.

The Task Force recognized that this subject was one in which all levels of government and the private sector had roles to play. In order to pursue full employment or to take full advantage of employment opportunities, the federal government needed help. The achievement of such a goal requires close federal, provincial and private-sector co-operation and better institutional tools for federal-provincial co-ordination.

#### RECOMMENDATION

1. The federal government, in co-operation with the provinces, should seek the goal of full employment in Canada and maximize opportunities for all Canadians to obtain

Ces rationalisations ne suffisent pas. Si le gouvernement ne s'engage pas à poursuivre l'objectif du plein emploi, c'est-à-dire un emploi pour quiconque veut travailler et est en mesure de le faire, il est impossible de planifier et de mettre en oeuvre des programmes de création d'emplois et de formation qui procureront des avantages réels.

Le Canada a besoin d'une stratégie industrielle qui assurera du travail à la population, et un gouvernement décidé à atteindre cet objectif doit se fixer des buts destinés à réduire le taux de chômage. Cette stratégie doit viser au plein emploi, ce qui, selon les membres du Groupe de travail, signifie un taux de chômage de 4 pour cent. Les politiques gouvernementales devraient être conçues de manière à atteindre cet objectif le plus rapidement possible.

La participation du gouvernement à la création d'emplois et à la formation doit concorder avec notre structure économique, offrir des possibilités d'intégration et de progrès, au lieu d'être un simple remède temporaire en réduisant le taux de chômage pendant de courtes périodes plutôt que de fournir des emplois intéressants à long terme.

Un gouvernement décidé à fournir du travail au peuple devrait aussi être tenu d'évaluer de façon plus honnête le tableau du chômage au Canada, en incluant dans ses statistiques les centaines de milliers de Canadiens qui ne figurent pas dans le total mensuel des chômeurs parce qu'ils ont renoncé à chercher un emploi.

Pour atteindre ces objectifs, il faudrait effectuer une analyse sectorielle de notre économie, de façon permanente, comme les syndicats et les employeurs l'ont tous deux recommandé au Groupe de travail. Les mécanismes permettant d'établir ce genre de stratégie font l'objet d'une bonne partie du présent rapport.

Cependant, l'élément essentiel reste l'engagement du gouvernement envers le concept du «plein emploi», et la volonté politique d'atteindre cet objectif.

En s'appuyant sur les témoignages reçus, le Groupe de travail a conclu que les conditions de l'emploi, soit la qualité du milieu de travail, la satisfaction au travail, la rémunération et les avantages sociaux, ont tout autant d'importance que le plein emploi lui-même. Un membre du Groupe de travail a souligné qu'une politique de plein emploi ne suppose pas pour autant l'obligation de travailler dans des conditions défavorables ou contre son gré.

Le Groupe de travail a reconnu, dans ses délibérations, qu'il s'agit là d'une question où tous les paliers de gouvernement de même que le secteur privé ont un rôle à jouer. Pour parvenir au plein emploi ou pour tirer pleinement parti des possibilités d'emploi, le gouvernement fédéral a besoin d'aide. L'atteinte de ces objectifs exige une étroite collaboration entre les gouvernements fédéral et provinciaux de même que le secteur privé, et de meilleurs moyens de coordination des activités fédérales et provinciales.

#### RECOMMANDATION

1. Le gouvernement fédéral, avec le concours des provinces, devrait viser un objectif de plein emploi au Canada et maximiser pour tous les Canadiens les possibilités d'obte-

satisfactory work which will contribute to our national growth and individual well being.

#### DISSENTING VIEW I

—Jim Hawkes, M.P. and John McDermid, M.P.

Mr. Hawkes and Mr. McDermid endorsed the principle of encouraging governments at all levels to develop economic policies with a growth orientation that will result in cutting our unemployment rate in half but they wish to be on record in disassociating themselves from the use of the words "full employment" to the extent that this concept generally implies the increased use of taxpayers' dollars to create a massive increase in the number of civil servants. Mr. Hawkes and Mr. McDermid wish to emphasize their belief that economic policies directed toward creating more taxpayers and fewer tax spenders are both possible and desirable in the Canadian content.

#### INDUSTRIAL STRATEGY

In its discussions, the Task Force recognized that in Canada the principal generator of employment has been, and will continue to be, the private sector. However, the public sector has an extremely important role to play. It is evident that in Canada, considering international competition and other factors, some industries would not survive without government support or protective legislation. There are other areas where the government must step in not only for economic but for social and political reasons as well. Many employers told the Task Force that it was difficult for them to plan investment, expansion, manpower policies and training programs without a clear picture of the government's intentions—which should remain consistent over a reasonable period of time. Educational and training planners made similar comments.

In this respect, there were recommendations from many sectors and parts of the country that the government must have a better-articulated, better-integrated industrial strategy. Sectors with problems that were mentioned included energy, shipbuilding, forestry, fishing, mining and manufacturing. Witnesses stated that it was difficult to plan employment and training policies unless they knew the government's strategy with respect to their industries. Several witnesses praised the government's efforts during the Tier-2 process but felt there had not been the proper follow-up. (The Tier-2 process initiated by both the federal and the provincial governments involved the analysis, by a committee of academic, industrial and labour leaders, of previously-sponsored reports on the effect of government policy on Canadian industry. The Tier-2 report, containing many recommendations for governmental action, was made public in October 1978).

In discussing the relationship between employment policies and industrial strategy, the Task Force recognized that, with our natural resources and rapidly developing technology, it

nir un emploi satisfaisant qui contribue à l'essor du pays et au bien-être de chacun.

#### DIVERGENCE D'OPINION I

Jim Hawkes, député et John McDermid, député

M. Hawkes et M. McDermid appuient le principe selon lequel tous les paliers de gouvernement devraient être incités à élaborer des politiques économiques axées sur la croissance et susceptibles de réduire de moitié le taux de chômage, mais ils tiennent à se dissocier officiellement de l'utilisation de l'expression «plein emploi», dans la mesure où ce concept suppose en général une utilisation accrue des sommes versées par les contribuables en vue de provoquer une augmentation massive du nombre de fonctionnaires. M. Hawkes et M. McDermid tiennent à faire valoir que des politiques économiques visant à augmenter le nombre de ceux qui paient des impôts et à réduire le nombre de ceux qui les dépensent sont à la fois possibles et souhaitables dans le contexte canadien.

#### STRATÉGIE INDUSTRIELLE

Dans ses délibérations, le Groupe de travail a reconnu qu'au Canada, la principale source de nouveaux emplois est et restera le secteur privé. Cependant, le secteur public a un rôle extrêmement important à jouer. Il est évident qu'au Canada, si l'on tient compte de la concurrence mondiale et d'autres facteurs, certaines industries ne sauraient survivre sans l'appui du gouvernement ou de lois favorables. Dans d'autres domaines, le gouvernement doit intervenir non seulement pour des motifs économiques mais aussi pour des raisons d'ordre social et politique. De nombreux employeurs ont déclaré au Groupe de travail qu'il leur était difficile de formuler des projets d'investissement ou d'expansion, des politiques de main-d'œuvre et des programmes de formation sans avoir une idée précise des intentions du gouvernement, intentions qui resteraient constantes pendant une période de temps raisonnable. Ceux qui doivent établir des programmes d'enseignement et de formation ont fait des observations semblables.

A cet égard, des recommandations émanant de nombreux secteurs et de diverses régions du pays incitaient le gouvernement à pratiquer une politique industrielle mieux articulée et intégrée. Parmi les secteurs qui éprouvent des difficultés, on a mentionné l'énergie, la construction navale, la foresterie, les pêcheries, les mines et la fabrication. Des témoins ont déclaré qu'il était difficile d'établir des politiques d'emploi et de formation à moins de connaître la stratégie du gouvernement à l'égard de leur industrie. Plusieurs témoins ont loué les efforts déployés par le gouvernement au cours du processus «deuxième-étape», mais étaient d'avis que les suites données avaient été insuffisantes. (Le processus «deuxième-étape», amorcé à la fois par les gouvernements fédéral et provinciaux, comportait l'analyse, par un comité de dirigeants des secteurs industriel, syndical et de l'enseignement, de rapports parrainés antérieurement sur l'influence exercée par les politiques gouvernementales sur l'industrie canadienne. Son rapport, qui recommandait au gouvernement bon nombre de mesures à prendre, fut rendu public en octobre 1978.)

En étudiant le rapport entre les politiques d'emploi et la stratégie industrielle, le Groupe de travail a reconnu qu'étant donné nos ressources naturelles et l'évolution rapide de la



was evident that in Canada some sectors had greater potential for growth than others. Considering Canada's limited financial resources, they felt that governments should encourage those industries with the greatest potential for growth which, in turn, would provide the best and most satisfying employment opportunities. They also stated that, while governments should not deliberately kill any industry, neither should they continue indefinitely to support industries that would otherwise die and disappear.

## RECOMMENDATIONS

2. The Federal Government, with the provinces and the private sector, should adopt a better-articulated and better-coordinated industrial strategy, which would be linked to employment and training policies, and more effective mechanisms should be established to determine which industries should receive greater or less government support and funding.

3. Governments should provide more assistance to research and development at both industry and university levels. If we are to continue developing our technology and meet the shortages of skilled labour and professionals, this basic research and development is necessary and requires funding at all levels.

4. The Federal Government should explore the desirability of encouraging industries to purchase an increasing amount of their equipment and machinery in Canada—and give greater support to involving more Canadian companies in research and development of Canadian-made equipment and machinery that will supply industrial and resource development needs.

5. With respect to major construction projects, there should be more, and improved, communication among federal and provincial governments, the construction industry and unions, to even out the extreme swings in construction activity, and thereby avoid alternating employee shortages and unemployment.

6. As a country endowed with many navigable lakes and rivers and bordered by three oceans, Canada should give more attention to employment in shipping and shipbuilding. In consultation with industry and labour, the Federal Government should develop a long-term plan with respect to this sector, and should consider the advisability of encouraging the development of a Canadian Merchant Marine.

7. Under present Canadian anti-dumping legislation, foreign companies can dump products on the Canadian market below cost, and thereby underbid Canadian companies tendering on Canadian contracts. In turn, this leads to layoffs and other dislocation in Canadian industry. Therefore, Canadian anti-dumping legislation should be amended to better protect Canadian industry and

technologie, le potentiel de croissance de certains secteurs, au Canada, était manifestement supérieur à celui d'autres secteurs. Compte rendu des ressources financières restreintes du Canada, les membres du Groupe de travail étaient d'avis que les gouvernements devraient encourager les industries possédant le plus fort potentiel de croissance, pour que celles-ci à leur tour offrent les possibilités d'emploi les meilleures et les plus satisfaisantes. Ils ont également déclaré que les gouvernements, bien qu'ils ne doivent pas délibérément anéantir une industrie, ne devraient pas pour autant continuer à soutenir indéfiniment des industries qui sans cet appui disparaîtraient.

## RECOMMANDATIONS

2. Le gouvernement fédéral, avec le concours des provinces et du secteur privé, devrait adopter une stratégie industrielle mieux articulée et coordonnée, qui serait liée aux politiques d'emploi et de formation, ainsi que des mécanismes plus efficaces permettant de déterminer quelles industries devraient recevoir une aide ou un financement accrus ou réduits de la part de l'Etat.

3. Les gouvernements devraient intensifier leur aide à la recherche et au développement, aussi bien dans l'industrie que dans les universités. Pour que nous puissions continuer à développer notre technologie et faire face aux pénuries de main-d'oeuvre dans les métiers et professions spécialisés, cette recherche fondamentale et ce développement s'imposent et exigent un financement à tous les niveaux.

4. Le gouvernement canadien devrait envisager la possibilité d'encourager les industries à acheter une part croissante de leur équipement et de leur machinerie au Canada, et il devrait accorder une aide accrue afin qu'un plus grand nombre d'entreprises canadiennes participent à la recherche et à la mise au point d'équipement et de machines fabriqués au Canada, afin de répondre aux besoins de l'industrie et de la mise en valeur des ressources.

5. Pour ce qui est des grands projets de construction, les communications entre le gouvernement fédéral, les gouvernements provinciaux, l'industrie de la construction et les syndicats devraient être plus fréquentes et plus efficaces, afin d'éliminer les variations extrêmes dans les activités de construction et d'éviter ainsi l'alternance des pénuries de main-d'oeuvre et des périodes de chômage.

6. En tant que pays doté de nombreux lacs et rivières navigables et borné par trois océans, le Canada devrait accorder une attention plus grande aux emplois dans la navigation et dans la construction navale. De concert avec l'industrie et les syndicats, le gouvernement fédéral devrait établir un plan à long terme à l'égard de ce secteur, et étudier la possibilité d'encourager le développement de la marine marchande canadienne.

7. En vertu des lois antidumping en vigueur au Canada, les entreprises étrangères peuvent déverser sur le marché canadien des produits à un prix inférieur au prix de revient, et faire ainsi des soumissions plus avantageuses que celles des entreprises canadiennes pour des contrats adjugés au Canada. Cette pratique mène, à son tour, à des mises à pied et à des perturbations de l'industrie cana-

employment from the dumping practices of other nations. In this respect, we are recommending measures fully compatible with the GATT agreement.

8. When there is long-term potential for certain industries in Canada due to our physical and human resources, such as resource processing, wood and paper products, food products and others, and there are sufficient markets in which to sell these products, the Federal Government should introduce temporary assistance for these industries in order to expand long-term employment opportunities.

9. Policies for creating employment and regional development in slow-growth areas of Canada should be continued and expanded.

#### ATTITUDES TOWARDS BLUE-COLLAR WORK

During the Task Force hearings, the members heard many comments about shortages in the highly skilled blue-collar trades. Many attributed these shortages in part to the negative attitudes of Canadians to blue-collar work. They pointed out that in the postwar period parents had insisted on sending their children to college and university, and that blue-collar work was thought to be inferior in status and lifestyle. According to some testimony, this has led to a situation where the average age of our skilled blue-collar work force is very high, (many being over 40 years of age) and there is only a very small influx of youth.

Witnesses pointed out that the perception of blue-collar work is, in many cases, misleading and untrue. In fact, blue-collar work now pays well, provides good working conditions, is increasingly unionized and need not be performed in dirty or unsafe environments. Many individuals who start out as blue-collar skilled workers go on to managerial and entrepreneurial positions. Finally, blue-collar work is absolutely essential for the advancement of the Canadian economy. Those countries that have the best record economically in the international market place are those with vibrant, highly skilled blue-collar work forces.

Unfortunately, few high school students have sufficient exposure to the work-world—the factories, offices and work sites, or sufficient opportunity to meet representatives of the various occupations in order to make proper judgements about a career—or even sufficient information to ask the right questions. Several witnesses suggested more work exposure, more career information and discussions, and work release at the high school level. It is hoped that more high school students can be encouraged at least to visit factories and other blue-collar work sites.

dienne. Par conséquent, la loi canadienne antidumping devrait être modifiée afin de mieux protéger l'industrie canadienne et l'emploi au Canada contre les pratiques de dumping des autres pays. A cet égard, nous recommandons des mesures qui concordent pleinement avec les dispositions de l'accord GATT.

8. Lorsqu'il existe un potentiel à long terme, au Canada, en raison de nos ressources matérielles et humaines, comme dans la transformation des ressources, les produits du bois et du papier, les produits alimentaires et d'autres secteurs, et lorsqu'il y a une demande suffisante pour ces produits, le gouvernement fédéral devrait accorder une aide temporaire à ces industries afin d'accroître leurs possibilités d'emploi à long terme.

9. Les politiques de création d'emplois et de développement régional dans les régions du pays où la croissance est lente devraient être maintenues et intensifiées.

#### ATTITUDES ENVERS LES EMPLOIS DE COLS BLEUS

Au cours des audiences du Groupe de travail, les membres ont entendu bon nombre de commentaires relatifs aux pénuries dans les métiers hautement spécialisés. De nombreux témoins ont attribué en partie ces pénuries à la façon défavorable dont les Canadiens perçoivent les emplois de cols bleus. Ils ont signalé qu'au cours de l'après-guerre, les parents insistaient pour que leurs enfants fréquentent les collèges et les universités, et que les emplois manuels étaient décrits comme un pis-aller et un mode de vie de deuxième ordre. Selon certains témoignages, cette attitude a mené à une situation où l'âge moyen de la main-d'œuvre spécialisée est très élevé, bon nombre d'ouvriers ayant plus de 40 ans, tandis que l'arrivée de jeunes dans ces métiers reste très faible.

Les témoins ont fait remarquer que la perception du travail manuel est bien souvent trompeuse et qu'elle ne correspond pas à la réalité. De fait, les emplois de cols bleus sont aujourd'hui très rémunérateurs, les conditions de travail sont bonnes, le secteur est de plus en plus syndiqué et le travail n'a plus à se faire dans des milieux insalubres ou dangereux. Bon nombre de personnes qui commencent par des emplois d'ouvriers spécialisés accèdent aujourd'hui à des postes de gestion ou d'entrepreneurs. Enfin, le travail des cols bleus est absolument essentiel au progrès de l'économie canadienne. Les pays qui se trouvent dans la meilleure posture économique sur les marchés internationaux sont ceux où les cols bleus constituent une main-d'œuvre dynamique et hautement spécialisée.

Malheureusement, peu d'élèves des écoles secondaires sont suffisamment en contact avec le milieu de travail (les usines, les bureaux, les chantiers), ou ont suffisamment d'occasions de rencontrer des gens dans diverses occupations pour être en mesure de porter un bon jugement quant au choix d'une carrière, ou même pour savoir poser les questions pertinentes. Plusieurs témoins ont laissé entendre qu'il faudrait plus de contact avec le monde du travail, plus de renseignements sur les carrières et plus de discussions au niveau de l'école secondaire. On peut espérer qu'un plus grand nombre d'élèves du secondaire soient incités tout au moins à visiter des usines ou d'autres milieux de travail des cols bleus.



The Task Force agreed that steps should be taken to correct the attitudes towards blue-collar skilled work as part of our employment policies. It was suggested that governments and the private sector initiate programs to point out the advantages of blue-collar work, and that this be done from the grade school to the post-secondary school levels. Furthermore, advertising and publicity should be used to make this point.

It was noted that career counsellors in the schools very often contributed to negative attitudes towards blue-collar work and that some effort must be made to give them more exposure to, and current information on, this subject.

#### RECOMMENDATIONS

10. Governments and the private sector should take steps to correct the persistent negative attitude towards blue-collar skilled work in many regions of the country. This should be done in schools, colleges and universities through the curriculum and the counselling services, and as more training possibilities become available, the Federal Government should conduct a special publicity and promotion program pointing out the advantages and value of blue-collar work.

11. Publicity should highlight the wage difference between the skilled and unskilled. This will attract more Canadians to blue-collar training and jobs.

#### DIRECT JOB CREATION

There was considerable testimony before the Task Force about the value of direct job creation programs sponsored by the federal and provincial governments. There are, of course, the job creation programs under DREE and Industry, Trade and Commerce. They aim at the long term with the hope of establishing stable industries with continuing job opportunities. There are, on the other hand, shorter-term make-work programs under the Department of Employment and Immigration which, in certain communities, help in a critical unemployment situation. These programs have both an economic and a social goal and are usually ended after a period of time.

Most members of the Task Force believe that these shorter-term job creation programs should be continued because they provide job opportunities in areas which very often have few others. They would argue that in many communities, particularly the smaller urban or rural areas, these programs provide work experience for young people and new entrants for the labour force. They also maintain that, despite the fact that the programs in certain remote areas may not be economic successes, it is still better to provide this type of make-work program than to have people completely dependent on welfare. Many of these programs have filled real social needs, even in urban communities.

Le Groupe de travail a convenu qu'il faudrait prendre des mesures pour corriger cette attitude à l'égard du travail des cols bleus spécialisés, dans le cadre de nos politiques d'emploi. On a suggéré que les gouvernements et le secteur privé lancent des programmes destinés à mettre en relief les avantages du travail des cols bleus, et qu'on le fasse aussi bien au niveau primaire qu'au niveau secondaire. En outre, la publicité et les campagnes d'information devraient insister sur ce point.

On a fait remarquer que les orienteurs, dans les écoles contribuent souvent à répandre cette attitude négative face au travail manuel, et qu'il faudrait s'efforcer de les familiariser davantage avec ce secteur d'activité et de leur communiquer les renseignements les plus récents à cet égard.

#### RECOMMANDATIONS

10. Les gouvernements et le secteur privé devraient prendre des mesures pour corriger l'attitude négative qui persiste à l'égard du travail des cols bleus spécialisés, dans de nombreuses régions du pays. Cela devrait se faire dans les écoles, collèges et universités, grâce aux services de choix de cours et d'orientation et, à mesure que les possibilités de formation se multiplient, le gouvernement fédéral devrait entreprendre un programme spécial de publicité et de promotion pour mettre en lumière les avantages et la valeur du travail des cols bleus.

11. On devrait mettre en relief, dans la publicité, les écarts de rémunération entre les travailleurs spécialisés et les travailleurs non spécialisés. On attirerait ainsi un plus grand nombre de Canadiens vers les programmes de formation et les emplois de cols bleus.

#### LA CRÉATION DIRECTE D'EMPLOIS

De nombreux témoignages entendus par le Groupe de travail portaient sur la valeur des programmes de création directe d'emploi parrainés par les gouvernements fédéral et provinciaux. Il y a, évidemment, les programmes de création d'emploi du MEER et du ministère de l'Industrie et du Commerce. Ces programmes sont à long terme et visent à établir des industries stables offrant des possibilités d'emploi continues. Il existe, d'autre part, des «programmes d'emploi» à plus court terme, administrés par le ministère de l'Emploi et de l'Immigration et qui, dans certains milieux, offrent une certaine aide en période de chômage critique. Ces programmes ont un objectif à la fois économique et social, et ordinairement ils prennent fin après un certain temps.

La majorité des membres du Groupe de travail croient que ces programmes de création d'emplois à court terme devraient être maintenus du fait qu'ils offrent des possibilités d'emploi dans les régions où souvent elles se font très rares. Ils soutiennent que dans de nombreuses régions, en particulier dans les petites villes ou dans les campagnes, ces programmes procurent une expérience de travail aux jeunes et aux nouveaux membres de la population active. Ils affirment aussi que, même si les programmes mis en oeuvre dans certaines régions éloignées ne présentent pas de réussites sur le plan économique, il vaut encore mieux offrir ce genre de programme d'embauche que d'abandonner complètement la population au bien-être social. Nombre de ces programmes ont permis de

Other members felt that in too many cases this type of job creation program was a waste of money, in that it did not solve any problems but merely provided a stop-gap, temporary solution or even new problems. They felt that this money could be better spent on more comprehensive, longer-term employment programs.

Many of the witnesses favoured the shorter-term job creation programs but felt that they should not continually change their names and criteria. Many said they were confused by the wide number and changing nature of the federal government employment and training programs—small firms and citizens' groups could not keep up with them. In many cases these people did not take advantage of the programs because they were too complicated to understand, contained too much red tape, and were too costly to get under way.

Some members had visited American programs funded under the Comprehensive Employment and Training Act (CETA) in New York City. Two examples were very impressive. The American Federal and the New York City governments, through the CETA program, funded a local group to train bank employees for New York City banks, and computer programmers for the many companies in New York City operating computers. The trainees for these programs were taken from the ranks of the unemployed and from racial minority groups where there was high unemployment. The program had a very high success rate in training these unskilled workers and placing them in permanent jobs afterwards. The CETA projects visited by the Task Force showed that government assistance to local, self-help agencies for screening, counselling and training run by a combination of industry, labour and social agencies can work very well when they direct their activities to local labour markets. The funding must be given at the local level, even if the government retains the decision-making authority over the distribution of the overall amount to a community. These groups give individual attention and counselling to people and so have a greater understanding of their needs. This is a direction the Task Force would encourage—that is, programs chosen and operated by private or public community organizations.

After much discussion, the Task Force arrived at a consensus that short-term job creation programs would be more useful if they were simplified, were carried on for a number of years and had long-term goals. Many thought that they should always have a training section in them so that the person who works for six months or one year on a make-work project will come out of the experience with some new training that will help in finding a permanent job later on. The Task Force felt that all the government job-creation programs, both long- and

répondre à des besoins sociaux bien réels, même en milieu urbain.

D'autres membres étaient d'avis que trop souvent, ce genre de programme de création d'emplois constituait un gaspillage, car ils ne réglaient pas les problèmes; ils constituaient simplement des cataplasmes, des mesures temporaires et parfois même pouvaient provoquer de nouvelles séries de problèmes. Ils étaient d'avis que ces sommes pouvaient être affectées avec plus de profit à des programmes d'embauche plus complets, à plus long terme.

Bon nombre de témoins étaient en faveur des programmes de création d'emplois à court terme mais estimaient que ces programmes ne devraient pas sans cesse changer d'appellation et de critères. Beaucoup se sont dits confus devant la multitude de programmes d'embauche et de formation du gouvernement fédéral, et devant le caractère changeant de ces programmes; les petites entreprises et les groupements de citoyens ne peuvent rester au courant de tout cela. Dans bien des cas, ils n'en tirent pas parti parce que ces programmes sont trop difficiles à comprendre, qu'ils comportent trop de tracasseries administratives et qu'ils sont trop coûteux à mettre en oeuvre.

Certains membres du Groupe de travail ont étudié sur place des programmes américains financés en vertu de la *Comprehensive Employment and Training Act* (CETA) à New York. Deux exemples les ont vivement impressionnés. Le gouvernement des États-Unis et l'administration municipale de New York par l'intermédiaire du programme CETA ont financé un groupe local qui forme des employés de banque pour des établissements de la ville de New York et des programmeurs pour les nombreuses entreprises de New York qui ont recours à l'informatique. Les stagiaires de ces programmes étaient choisis parmi les chômeurs et appartenaient à une minorité raciale dont le taux de chômage est très élevé. Le programme a remporté un très grand succès pour ce qui est de former ces travailleurs non spécialisés et de leur trouver des emplois permanents par la suite. Les projets CETA visités par le Groupe de travail démontrent que l'aide gouvernementale à des groupes locaux d'entraide, de sélection, de conseil et de formation dirigés à la fois par des organismes industriels, syndicaux et sociaux peut très bien fonctionner quand ces projets sont orientés vers les marchés locaux du travail. Le financement devait être donné à l'échelon local, même si le gouvernement conserve le pouvoir de décision quant à la répartition du montant global dans un endroit donné. Ces groupes accordent une attention particulière à chacun et les conseillent, de sorte qu'ils sont mieux au courant de leurs besoins. C'est là l'orientation que le Groupe de travail voudrait préconiser, c'est-à-dire des programmes choisis et réalisés par des organismes du secteur privé ou par des organismes communautaires.

Après de longues délibérations, le Groupe de travail en est venu à la conclusion que les programmes de création d'emplois à court terme seraient plus utiles s'ils étaient simplifiés, mis en oeuvre pendant un certain nombre d'années et dotés d'objectifs à plus long terme. Beaucoup étaient d'avis que ces programmes devraient toujours comporter un élément de formation, de sorte que celui qui travaille pendant six mois ou un an dans le cadre d'un de ces programmes tire de cette expérience une certaine formation qui l'aidera à se trouver plus tard un emploi



short-term, should keep training as an essential element of the program.

#### RECOMMENDATION

12. The Federal Government should continue to fund direct job-creation programs in areas of high unemployment, but these programs should be longer-lived and simpler. They should contain some training element in order to provide the employee with some long-term employment prospects.

#### OUTREACH—LOCAL JOB COUNSELLING GROUPS

The Task Force also discussed the use of local groups for job counselling, placement and the establishment of job-creation programs rather than having government employees do it. There have been some successful results with Outreach programs and other programs which use local community associations. These should be continued because such organizations are closer to the problems and the people who are to be the beneficiaries of the programs. The American CETA examples we saw not only searched out the special groups in need of training, but had the facilities to get assurances of permanent jobs from employers for their successful trainees.

Despite this, there has been a movement in some parts of Canada to replace these local associations and Outreach programs with workers operating out of CEIC offices. The Task Force felt that this would be a mistake. It is often better to use existing groups rather than government officers or newly-created groups in these communities. There are several good examples of successful Outreach programs and successful programs run by local community organizations: Silent Outreach (Halifax), Native Outreach for Women (Kamloops), Times Change Women's Employment Service (Toronto), and the Citizen Action Group (Hamilton). Most of these groups had no objection to the CEC Women's Employment Centres and similar programs but thought they should complement local efforts rather than replace them.

Local self-help projects are often staffed by people who know at first hand the problems faced by the projects' clients. Even though they may lack the background of the CEC manpower counsellors, they can more than replace that with compassion, understanding and experience in dealing with the problems faced by their clients.

#### RECOMMENDATION

13. Where possible, the government should utilize local individuals, associations and groups to carry out job counselling, placement and job-creation programs, including

permanent. Le Groupe de travail était d'avis que tous les programmes gouvernementaux de création d'emplois, à long terme aussi bien qu'à court terme, devraient considérer la formation comme un élément essentiel.

#### RECOMMENDATION

12. Le gouvernement fédéral devrait continuer de subventionner les programmes de création directe d'emplois dans les régions où le chômage est élevé, mais prolonger la durée de ces programmes et les simplifier. Ces programmes devraient comporter un certain élément de formation, afin d'offrir aux salariés certaines perspectives d'emploi à long terme.

#### EXTENSION—LES GROUPEMENTS LOCAUX DE CONSEILLERS EN PLACEMENT

Le Groupe de travail a aussi envisagé le recours aux groupements locaux existants pour ce qui est des conseils de placement du placement et de la mise en oeuvre de programmes de création d'emplois, au lieu de confier ces tâches à des fonctionnaires. Les programmes Extension et d'autres encore, qui ont recours aux organismes communautaires locaux, ont obtenu certains résultats encourageants. Ces programmes devraient être maintenus, car ces organismes sont plus proches des problèmes et des gens qui doivent en bénéficier. Les programmes CETA que nous avons vus aux Etats-Unis non seulement se mettaient en quête des groupes particuliers qui avaient besoin de formation, mais avaient aussi les moyens d'obtenir des employeurs des garanties d'emploi permanent pour les stagiaires qui réussissent.

Malgré cela, il y a une tendance dans certaines régions du pays à vouloir remplacer ces organismes locaux et ces programmes Extension par des fonctionnaires travaillant au bureau de la CEIC. Le Groupe de travail est d'avis que ce serait une erreur. Il est souvent préférable de recourir à des groupes qui existent déjà plutôt que d'employer des fonctionnaires ou des groupes qui viennent d'être créés dans ces milieux. On trouve plusieurs exemples de réussites des programmes Extension et d'autres programmes dirigés par des organismes communautaires de l'endroit, entre autres: Silent Outreach (Halifax), Native Outreach for Women (Kamloops), Times Change Women's Employment Service (Toronto), et le Citizen Action Group (Hamilton). La plupart de ces groupes ne s'opposent aucunement aux Centres de main-d'oeuvre féminine des Centres d'emploi du Canada, mais croient que ces centres devraient compléter leur action, au lieu de la remplacer.

Les projets locaux d'entraide sont souvent dotés d'un personnel qui possède une expérience directe des problèmes auxquels font face les gens qui viennent solliciter leur aide. Même s'ils n'ont pas la formation des conseillers en main-d'oeuvre des Centres d'emploi du Canada, cette lacune est plus que compensée par leur compassion, leur compréhension et leur expérience.

#### RECOMMENDATION

13. Dans la mesure du possible, le gouvernement devrait faire appel à des personnes, des organismes et des groupes locaux pour réaliser les programmes de conseils en place-

the successful Outreach programs which have been targeted to special or disadvantaged groups, such as women, the handicapped and Native people.

ment, de placement et de création d'emplois, y compris les programmes Extension qui ont connu le succès et qui s'adressent à certains groupes spéciaux ou défavorisés comme les femmes, les autochtones et les handicapés.



## Chapter 5—Training policies

### HOW DO WE ASSURE MORE TRAINING FOR SKILLED TRADES IN CANADA?

As noted earlier, there is a shortage of skilled blue- and white-collar workers in Canada. These shortages are particularly acute among workers in the metal trades, such as tool and dye makers, welders and machinists, electronics technicians to maintain and repair computers and other automated equipment, programmers, engineers in several specializations, nurses, physiotherapists and occupational therapists and management and business specialists, especially those able to deal with financial and economic analyses.

We were told that unless corrective policy measures are taken soon, these shortages will worsen as we move into the '80s. Paradoxically, these shortages exist side by side with unacceptable rates of unemployment. So while we have employers unable to find the skilled workers they need, we also have individuals unable to find work. In addition, rapidly developing new technologies require an efficient system of retraining and upgrading. If Canada is to maintain a competitive position in international trade, it must gear up its training programs to take advantage of this new technology. If Canada fails to remain competitive, costs of living will rise and standards of living will fall.

Our analysis indicates that a high percentage of the unemployed cannot fill the openings available—they are not trained well enough, they are trained in skills that are not needed or over-supplied, or they live too great a distance from the jobs available.

There is a great deal of material to show that, historically, especially since World War II, Canada has a poor record of industrial training and technical education. The Economic Council of Canada stated that according to their Human Resources Survey, 60 percent of the firms which reported back to the Council had some form of training program and 19 percent of these firms had training programs lasting more than one year. This compares very poorly with West Germany and other European countries where approximately 85 percent of the firms train on the job. In those countries, firms look upon training as an investment in their business and not as a cost.

Let us examine briefly the situation in Canada with respect to training and basic education. In all provinces, primary and secondary education is available to all individuals through publicly-supported schools. These schools are responsible for teaching, among other things, basic mathematics and communication skills and general-education and preparatory courses for college, university and the work place.

## Chapitre 5—Politiques de formation

### COMMENT POUVONS-NOUS ACCROÎTRE LA FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE SPÉCIALISÉE AU CANADA?

Comme nous l'avons déjà dit, il y a pénurie de main-d'œuvre spécialisée au Canada, aussi bien chez les cols bleus que chez les cols blancs. Ces pénuries sont particulièrement aiguës dans le secteur de la métallurgie, par exemple dans le cas des outilleurs, des soudeurs et des machinistes, chez les techniciens en électronique qui doivent entretenir et préparer les ordinateurs et le matériel automatisé, chez les programmeurs, les ingénieurs de diverses disciplines, les infirmières, les physiothérapeutes et ergothérapeutes, les spécialistes en gestion et en commerce, notamment ceux qui peuvent faire des analyses financières et économiques.

Des témoins nous ont dit que ces pénuries s'aggraveront au cours des années 80 si l'on n'adopte pas bientôt des politiques permettant de corriger la situation. Paradoxalement, ces pénuries coïncident avec un taux de chômage qui dépasse les niveaux acceptables. Il y a donc d'une part des employeurs qui ne peuvent trouver les travailleurs spécialisés dont ils ont besoin, et d'autre part des personnes qui ne peuvent se trouver un emploi. En outre, l'évolution rapide des nouvelles technologies exige un réseau efficace de recyclage et de perfectionnement. Si le Canada veut maintenir sa position concurrentielle sur les marchés mondiaux, il doit orienter ses programmes de formation de façon à tirer parti de ces techniques, le coût de la vie augmentera et le niveau de vie baissera.

Notre analyse révèle qu'une forte proportion des chômeurs ne sont pas en mesure d'occuper des emplois disponibles; ils n'ont pas la formation voulue, ils ont été formés à des compétences qui ne sont plus requises ou pour lesquelles l'offre est trop forte, ou encore ils habitent trop loin des postes à combler.

Il existe de nombreux documents qui montrent que depuis longtemps, et surtout depuis la Seconde Guerre mondiale, le Canada n'a pas un dossier enviable en matière de formation industrielle et d'enseignement technique. Le Conseil économique du Canada a déclaré pour sa part que selon son Enquête sur les ressources humaines, 60 pour cent des entreprises qui ont fait rapport au Conseil possédaient un programme de formation sous une forme ou sous une autre, tandis que 19 pour cent des entreprises qui ont fait rapport possédaient des programmes de formation d'une durée d'un an ou plus. Ces chiffres souffrent mal la comparaison avec ceux de l'Allemagne de l'Ouest et d'autres pays d'Europe, où environ 85 pour cent des entreprises assurent la formation en cours d'emploi. Dans ces pays, les entreprises considèrent la formation comme un investissement dans leur commerce, et non pas comme une dépense.

Voyons brièvement la situation qui existe au Canada pour ce qui est de la formation et de l'enseignement de base. Dans toutes les provinces, l'enseignement primaire et secondaire est offert à tous par l'entremise d'écoles publiques. Ces écoles sont chargées entre autres, d'enseigner les mathématiques élémentaires et les techniques de communication, de fournir des connaissances générales et d'assurer la préparation aux études collégiales ou universitaires, et à l'entrée dans le monde du travail.

In a longitudinal survey of individuals enrolled in grade two during 1968, it was found that approximately 99 percent of the sample completed their primary education; 61 percent of the sample completed their secondary education; and 31 percent of the sample went on the post-secondary education. Of those who went on to post-secondary education, approximately 51 percent (or 16 percent of the original sample) went to a community college and 49 percent (or 15 percent of the original sample) went to a university. Not enough time has elapsed to accurately determine the proportion of those successfully completing their post-secondary education. However, based on projections, indications are that roughly 37.5 percent (or 6 percent of the original sample) of those who went to a community college graduate, while approximately 60 percent (or 9 percent of the original sample) of those who went to a university graduate. One reason given to explain the low completion rate for community college students is the fact that their education is highly employment-related, and that therefore a community college student is more likely to receive an offer of employment before graduating than a university student.

There are also about 1.9 million Canadians who are taking night courses while working; 145 thousand individuals who have returned, full or part-time, to complete their post-secondary education, and 309 thousand in CEIC-sponsored training and retraining; in this last group, 72.3 percent of those in the Canada Manpower Training Program and 43.7 percent of those in the Canada Manpower Industrial Training Program were unemployed before starting the programs.

Of those enrolled in university and college on a full-time basis, 12.5 percent are in engineering, technology and applied sciences; 6.5 percent in mathematics and science; 16.2 percent in the social sciences; 5.4 percent in the arts; 14.2 percent in commerce and management; and 14.8 percent in education and health-related fields of study.

Although, this is not a bad situation, more has to be done to retrain the unemployed and the potentially unemployed and to encourage more training in skills which are in high demand. It should be noted that a good many of those in advanced education are taking courses which are interesting and worthwhile but are not necessarily related to our economic and industrial needs or to the individual's best opportunities for employment.

With respect to general education, we do not suggest that it is not valuable to develop the complete person and prepare individuals for the many challenges in life. But we should recognize that general education, whether in high school or at the B.A. and B.Sc. level, is not necessarily a ticket of admission to the labour market. Employers want and need skilled people. It is true that the rate of employment is much higher for university graduates than for others; but it is still higher

Une étude d'une coupe longitudinale des élèves inscrits en deuxième année en 1968 a révélé qu'environ 99 pour cent des élèves auraient terminé leur cours primaire, que 61 pour cent avaient terminé leur cours secondaire et que 31 pour cent avaient poursuivi des études post-secondaires. Parmi ces derniers, environ 51 pour cent (ou 16 pour cent de l'échantillonnage initial) s'étaient inscrits à un collège communautaire, et 49 pour cent (ou 15 pour cent de l'échantillonnage initial) avaient fréquenté l'université. Il est encore trop tôt pour déterminer avec précision la proportion de ceux qui ont réussi leurs études post-secondaires. Il semble toutefois, à partir des projections établies, qu'environ 37.5 pour cent (soit 6 pour cent de l'échantillonnage initial) de ceux qui s'inscrivent à un collège communautaire obtiennent leur diplôme, tandis qu'environ 60 pour cent (ou 9 pour cent de l'échantillonnage initial) de ceux qui fréquentent l'université terminent leurs études avec succès. Parmi les raisons qui expliquent le faible taux d'achèvement des études dans les collèges communautaires, on a cité le fait que l'enseignement donné dans ces collèges est fortement axé sur le marché du travail, et par conséquent, que l'étudiant du collège communautaire a plus de chances de se voir offrir un emploi avant d'obtenir son diplôme que ce n'est le cas d'un étudiant d'université.

Il y a encore près de 1,9 million de Canadiens qui suivent des cours du soir tout en travaillant. 145000 personnes qui sont retournées à l'école ou au collège, à plein temps ou à mi-temps, pour terminer leurs études post-secondaires, et 309000 personnes qui suivent des cours de formation ou de recyclage offerts par Emploi et Immigration Canada; de ce dernier groupe, 72.3 pour cent des personnes inscrites au Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada, et 43.7 pour cent de celles qui suivent le Programme de formation industrielle offert par les Centres d'emploi, étaient en chômage avant d'entreprendre ces programmes.

Chez ceux qui sont inscrits dans les universités et collèges à plein temps, 12.5 pour cent suivent des cours de génie, de technologie ou de sciences appliquées. 6.5 pour cent suivent des cours de mathématiques et de sciences, 16.2 pour cent, des cours de sciences sociales, 5.4 pour cent, des cours de lettres, 14.2 pour cent des cours de commerce et de gestion et 14.8 pour cent, des cours menant à l'enseignement ou aux professions de la santé.

Même si la situation n'est pas si mauvaise, il reste encore beaucoup à faire pour recycler les chômeurs et ceux qui risquent de le devenir, et pour encourager la formation dans les métiers pour lesquels la demande est très forte. Il faut souligner que bon nombre de ceux qui poursuivent des études supérieures sont inscrits à des cours qui sont certes intéressants et méritoires, mais qui ne sont pas forcément reliés à nos besoins économiques et industriels, ou qui n'offrent pas toujours les meilleures perspectives d'emploi.

En ce qui concerne l'enseignement général, nous n'entendons nullement soutenir qu'il ne s'agit pas là d'un objectif valable, c'est-à-dire de viser l'épanouissement complet de la personne et de la préparer aux nombreux défis de la vie. Nous devons cependant reconnaître que l'enseignement général, que ce soit dans les écoles secondaires ou au niveau du B.A. ou d'un B.Sc., ne garantit pas automatiquement un emploi. Les employeurs veulent des spécialistes; ils en ont besoin. Il est vrai que le taux



for those with high-skilled training, whether from technical colleges, apprenticeship programs or universities. The best combination would be general education plus skills training.

Of course, a major problem is to get employers to do more on-the-job training and to provide more places for apprentices and students in co-operative education and work experience programs. It does not make sense for employers to complain that they are short of skilled workers when they do very little themselves to correct the problem. In the past, it was too easy for employers to obtain skilled personnel through immigration from abroad, especially from Europe; but as we pointed out earlier, this source is drying up on account of improved conditions in the Common Market as well as a declining birth rate and developing skilled-labour shortages in Europe.

Consequently, with respect to training, the Task Force struggled with these major issues:

1. How do we ensure more skill training in Canada?
2. How do we ensure more on-the-job training?
3. How do we attract more Canadians into the high-skill trades?
4. How do we provide for continuing education—retraining and upgrading—to meet the constantly growing demands of new technology and changing competition in world markets?
5. Finally, how is all this to be fairly and equitably paid for?

d'emploi de ceux qui ont un diplôme universitaire est supérieur à celui des non diplômés, mais il est encore supérieur dans le cas de ceux qui ont reçu une formation très spécialisée, que ce soit dans les écoles de métiers, les programmes d'apprentissage ou les universités. La meilleure préparation est celle qui combine l'enseignement général et la formation spécialisée.

Il est évident qu'un des grands problèmes consiste à amener les employeurs à assurer davantage de formation en cours d'emploi et d'offrir un plus grand nombre de postes aux apprentis, aux étudiants des programmes coopératifs et des programmes de formation pratique. Les employeurs sont mal venus de se plaindre d'une pénurie de main-d'oeuvre spécialisée quand ils font eux-mêmes très peu pour remédier à cette situation. Dans le passé, il était trop facile pour les employeurs de se procurer à l'étranger du personnel spécialisé, en particulier des immigrants européens; cependant, comme nous l'avons souligné plus tôt, cette source se tarit par suite de l'amélioration de la situation dans les pays du Marché commun, conjuguée à une chute du taux de natalité et aux pénuries croissantes de main-d'oeuvre spécialisée en Europe.

Par conséquent, en ce qui concerne la formation, le Groupe de travail s'est penché sur les grands problèmes suivants:

1. Comment peut-on assurer davantage de formation spécialisée au Canada?
2. Comment peut-on assurer davantage de formation en cours d'emploi?
3. Comment peut-on attirer un plus grand nombre de Canadiens vers les métiers hautement spécialisés?
4. Comment peut-on assurer l'éducation permanente, recyclage et le perfectionnement, afin de répondre à la demande sans cesse croissante de techniques nouvelles à l'évolution de la concurrence sur les marchés mondiaux?
5. Enfin, comment tout cela sera-t-il financé de façon juste et équitable?

## Chapter 6—Literacy and pre-training

THERE IS A BASIC LEVEL OF EDUCATION THAT IS NECESSARY IF PEOPLE ARE TO TAKE ADVANTAGE OF JOB TRAINING OPPORTUNITIES.

### LITERACY

If the Canadian labour market is to fully utilize all potential human resources in Canada, then those human resources must have the basic literacy and education to train and retrain for the higher skills required. Unfortunately, a large percentage of Canadians are functionally illiterate. That is to say, they lack basic educational preparation to even enter training programs. This accounts for much of our unemployment and our shortages of skilled labour.

### WHAT IS FUNCTIONAL ILLITERACY?

The definition of functional illiteracy, as presented by the Canadian Association for Adult Education in the late '60's, is simple. The functionally illiterate make up that part of the population, 15 years of age and older, not attending school full-time and with a level of education less than grade nine. (See Audrey M. Thomas, *Adult Basic Educational and Literacy Activities in Canada 1975-76*, p.6). This definition permits comparison over a period of time and with other countries.

### SCOPE OF THE CANADIAN PROBLEM

While many people think of Canada as having an education population with a high standard of living, very few people realize the extent of functional illiteracy within the country. It surprises many to find that, according to 1976 Census data, there are 4,376,655 functionally illiterate people in Canada. This is approximately 28.4 percent of the population which is 15 years of age or older and out of school. A comparison between Canada and other countries emphasizes the Canadian problem. We have proportionally more people with less than a grade five level of schooling than either the United Kingdom or the United States. We also have a greater proportion of people with less than grade nine education.

From a comparison of 1971 and 1976 Census information it would appear that some progress has been made in reaching Canada's functionally illiterate, since the proportion of the out-of-school population fifteen years old and over has dropped from 34.7 percent in 1971 to 28.4 percent in 1976. However, this percentage drop does not tell the whole story. First, while many feel that illiteracy is a problem limited to rural areas, few realize that 70 percent of the functionally illiterate are found in cities. As examples: in 1976, 32.1 percent in Montreal, 29.1 percent in Thunder Bay and 22.5 percent in Winnipeg has less than a grade nine education.

Secondly, since these figures refer to the Canadian population in general, they ignore sub-groups within the population. For instance, 50 percent of Indians and Inuit, 54.9 percent of

## Chapitre 6—Alphabétisation et formation préalable

UN MINIMUM DE SCOLARITÉ S'IMPOSE POUR POUVOIR TIRER PARTI DES POSSIBILITÉS DE FORMATION PROFESSIONNELLE

### L'ALPHABÉTISATION

Si l'on veut que le marché canadien du travail mette pleinement à profit tout le potentiel de ressources humaines du pays, celles-ci doivent avoir le minimum de scolarité qui leur permette de recevoir la formation et le recyclage qu'exige une spécialisation plus poussée. Malheureusement, un fort pourcentage de Canadiens sont des analphabètes fonctionnels, c'est-à-dire qu'ils n'ont pas la formation scolaire suffisante pour s'inscrire à des programmes de formation. Ce phénomène explique une part importante du taux de chômage et des pénuries de main-d'oeuvre spécialisée.

### QU'EST-CE QUE L'ANALPHABÉTISME FONCTIONNEL?

La définition de l'analphabétisme fonctionnel proposée à la fin des années 60 par la Société canadienne d'éducation des adultes est très simple. Les analphabètes fonctionnels forment cette partie de la population, âgée de 15 ans et plus, qui ne fréquente pas l'école à plein temps et dont le niveau de scolarité est inférieur à une neuvième année. (Voir Audrey M. Thomas, *Adult Basic Education and Literacy Activities in Canada 1975-76*, p. 6). Cette définition permet d'établir des comparaisons entre diverses époques et divers pays.

### L'AMPLEUR DU PROBLÈME AU CANADA

Nombreux sont ceux qui considèrent le Canada comme un pays hautement scolarisé, où la population jouit d'un niveau de vie élevé; pourtant, très peu savent à quel point l'analphabétisme fonctionnel est répandu dans notre pays. Beaucoup seront sans doute surpris d'apprendre que, selon les données du recensement de 1976, il y a au Canada 4,376,655 analphabètes fonctionnels. C'est là environ 28.4 pour cent de la population âgée de 15 ans ou plus qui ne fréquente plus l'école. La comparaison entre le Canada et d'autres pays souligne l'ampleur de ce problème au Canada. Nous avons, proportionnellement, un plus grand nombre de personnes possédant moins de cinq ans de scolarité que le Royaume-Uni ou les États-Unis. Nous avons également une plus grande proportion de personnes qui n'ont pas neuf ans de scolarité.

Si l'on compare les données du recensement de 1971 et de celui de 1976, il semble qu'il y ait eu un certain progrès dans la scolarisation des analphabètes fonctionnels, puisque la proportion de la population âgée de 15 ans ou plus qui ne fréquente pas l'école est passée de 34.7 pour cent en 1971 à 28.4 pour cent en 1976. Cependant, cette baisse de pourcentage ne dit pas tout. En premier lieu, bien que beaucoup de gens croient que l'analphabétisme est un problème qui se borne aux régions rurales, très peu se rendent compte que 70 pour cent des analphabètes fonctionnels habitent les villes. Voici certains exemples: en 1976, 32.1 pour cent de la population de Montréal, 29.1 pour cent de celle de Thunder Bay et 22.5 pour cent de celle de Winnipeg avaient moins de neuf ans de scolarité.

Deuxièmement, ces chiffres s'appliquent à la population canadienne dans son ensemble et ne tiennent pas compte des sous-groupes dans cette population. Par exemple, 50 pour cent



people speaking only French, and 88.9 percent of those speaking neither English nor French have less than a grade eight education.

Finally, a more realistic picture of the Canadian problem appears when numbers are used. These show that there were 4,574,130 functionally illiterate Canadians in 1971, and 4,376,655 in 1976—a drop of 197,475 illiterates in a span of 5 years. This clearly shows a continuing problem and one which has not yet been successfully attacked.

#### WHY FUNCTIONAL ILLITERACY IS A PROBLEM

Some may argue that illiteracy is a problem only for illiterates and that it has little effect on society in general. Nothing could be further from the truth, illiteracy has been linked with poverty, which, aside from its negative impact on the quality of life, has certain implications for a society.

The link with poverty stems principally from two sources. The first of these is unemployment. The 1976 Census shows that the labour force participation rate for the under-educated adult is lower, at 44 percent, than for any other group. When the participation and unemployment rates are taken together for different age groups, the employment picture for the under-educated in the labour force is even more dismal. Only 31.4 percent of 15-to-19-year-olds, 47.3 percent of 20-to-24-year-olds, 54.1 percent of 25-to-34-year-olds and 39.9 percent of those 35 years of age and older actually have jobs. (See Statistics Canada, *Labour Force Activity by Age, School Attendance, Level of Schooling and Sex*, Cat. No. 94-833, Table 1.) The second link with poverty is that under-educated adults can secure only low-paying jobs. Both of these factors lead to demands on welfare, unemployment insurance and other social assistance programs which in turn increase society's burdens in general.

Illiteracy has been linked with racism which can lead to the destruction of a society or at least to the reduced realization of its potential and a fall in the possible quality of life of its members.

Illiteracy has also been linked with crime. The cost to society, as well as the other effects involved, should be obvious. One of the strongest and most complete arguments in favour of basic adult education is contained in a report for the Secretary of State for Education and Science in the United Kingdom, which reads in part: "As technologies develop and industrial processes become more sophisticated, those who are unskilled and unemployed become almost unemployable. This is true not only of the young, whose prospects of first employment are damaged by such handicaps under-education) but also of workers whose jobs have disappeared. There is ample research evidence that re-training is quicker, more effective and more personally satisfying when learning skills have been kept active. It is essential that basic education should be available wherever needed to counter the loss of personal

des Indiens et des Inuit, 54.9 pour cent des francophones unilingues et 88.9 pour cent de ceux qui ne parlent ni anglais ni français ont moins de huit ans de scolarité.

Enfin, un tableau plus réaliste de la situation au Canada commence à apparaître quand on utilise des chiffres, au lieu de pourcentages. Ces chiffres montrent qu'en 1971, il y avait au Canada 4,574,130 analphabètes fonctionnels, et 4,376,655 en 1976, soit une baisse de 197,475 en l'espace de cinq ans. Ce phénomène démontre clairement qu'il s'agit d'un problème permanent, auquel on n'a pas encore su s'attaquer de façon efficace.

#### POURQUOI L'ANALPHABÉTISME FONCTIONNEL EST UN PROBLÈME

Certains pourraient affirmer que l'analphabétisme n'est un problème que pour les analphabètes et qu'il n'a guère de répercussions sur l'ensemble de la société. Rien n'est plus faux. L'analphabétisme est relié à la pauvreté qui, mis à part ses effets nuisibles sur la qualité de la vie, a des répercussions sur une société.

L'analphabétisme est lié à la pauvreté pour deux raisons. La première, c'est le taux de chômage. Le recensement de 1976 montre que le taux de participation à la main-d'oeuvre active chez les adultes sous-scolarisés, est de 44 pour cent, soit moins que celui de tout autre groupe. Quand on considère ensemble les taux de participation et de chômage pour diverses catégories d'âge, le tableau du chômage chez les sous-scolarisés qui font partie de la population active est encore plus sombre. Seulement 31.4 pour cent de ceux qui sont âgés de 15 à 19 ans, 47.3 pour cent de ceux qui sont âgés de 20 à 24 ans, 54.1 pour cent de ceux qui sont âgés de 25 à 34 ans et 39.9 pour cent de ceux qui ont 35 ans et plus ont un emploi. (Voir Statistique Canada, *Activité selon l'âge, la fréquentation scolaire, le niveau de scolarité et le sexe*, no. de cat. 94-833, tableau 1) Le deuxième lien avec la pauvreté, c'est que les adultes sous-scolarisés ne peuvent obtenir que des emplois peu rémunérateurs. Ces deux facteurs taxent lourdement les programmes de bien-être social, d'assurance-chômage ou d'autres programmes sociaux, ce qui à son tour accroît le fardeau de l'ensemble de la société.

L'analphabétisme a été lié au racisme qui peut provoquer la ruine d'une société ou tout au moins faire qu'elle ne puisse réaliser tout son potentiel, et saper la qualité de vie qu'elle pourrait avoir ses membres.

L'analphabétisme est aussi lié à la criminalité. Les coûts qu'il entraîne pour la société, de même que ses autres effets sont évidents. Un des arguments les plus convaincants et le plus complets qui militent en faveur de l'éducation de base des adultes est exposé dans un rapport au Secrétaire d'Etat à l'Education et aux Sciences du Royaume-Uni. On peut y lire ce qui suit: «A mesure que les techniques évoluent et que les procédés industriels se font de plus en plus complexes, ceux qui n'ont ni spécialisation, ni emploi deviennent presque impossibles à employer. Il en est ainsi non seulement des jeunes, dont les perspectives d'un premier emploi sont réduites par ce handicap (de la sous-scolarisation), mais aussi des travailleurs dont les emplois sont éliminés. Les recherches ont amplement démontré que le recyclage est plus rapide, plus efficace et plus satisfaisant sur le plan personnel quand la personne n'a pas

dignity, the waste of human resources and the vulnerability to political extremism that hopeless unemployment can bring." (See the Advisory Council for Adult Continuing Education, *A Strategy for the Basic Education of Adults*, 1979, p.10.)

It should be obvious that basic literacy is an essential requirement for full and active participation in society and that everyone has a right to this elementary level of education.

Further, while we uphold this right to basic education for all, it must follow that the duties of governments and society are not only to keep from interfering in an individual's quest for usable skills, and therefore necessarily for a basic education, but also to provide the facilities and resources by which this basic education can be obtained.

While this is not a complete presentation of the practical, moral and philosophical arguments available to justify the need for basic adult education, it should be enough to show the negative impact of illiteracy on society.

Another question which occasionally arises concerns the type of training which should be provided to under-educated adults—either specifically for the job being sought or to overcome illiteracy. Many studies point to basic literacy as being the most desirable type of education to provide under-educated adults for several reasons. These include:

1. The effect of functional illiteracy on their persons themselves. It has been found that the under-educated adult has a low level of self-confidence, feels inferior and is often withdrawn.
2. The ever-increasing complexity of daily life, which requires that an individual have at least the basic skills of reading, writing and arithmetic if he or she is even to attempt to get along in society.

#### THE SOLUTIONS: WHAT IS CURRENTLY BEING DONE TO COMBAT ILLITERACY?

At this point, it seems appropriate to present a brief look at government efforts and those of other agencies and individuals within the country to overcome illiteracy. These include:

1. Sheltered Workshops: These are provided by provincial and local organizations or by concerned individuals. They generally serve people with some form of handicap.
2. Private-Sector Programs: These are provided by private individuals or groups concerned with the problem of under-educated adults.
3. Literacy Councils: These are run and staffed by volunteers. They are usually associated with the National Affiliation for Literacy Advance and serve the general under-educated adult population.
4. Frontier College: This college, founded in 1899, fights the problems of illiteracy in mining towns, construction sites, logging operations and other isolated places.

cessé d'exercer ses facultés d'apprentissage. Il est essentiel que l'instruction de base soit prodiguée à tous ceux qui en ont besoin, pour contrer la perte de dignité humaine, le gaspillage de ressources humaines et la sensibilité aux mouvements extrémistes en politique, qui naissent d'un chômage chronique.» (Voir *The advisory Council for Adult Continuing Education, A strategy for the Basic Education of Adults*, 1979, p. 10)

Il devrait être évident que l'alphabétisation est un élément essentiel d'une participation pleine et active à la société, et que chacun a droit de recevoir cette instruction élémentaire.

De plus, si nous affirmons ce droit à l'instruction élémentaire pour tous, il s'ensuit que les gouvernements et la société n'ont pas seulement le devoir de ne pas nuire à la recherche de compétences utiles de la part de chacun, mais qu'ils doivent aussi fournir les installations et les ressources voulues pour offrir cette instruction élémentaire.

Bien qu'il ne s'agisse pas ici d'un exposé complet des arguments pratiques, moraux et philosophiques, qui justifient le besoin d'alphabétisation des adultes, la présente analyse devrait suffire à montrer les répercussions, néfastes de l'analphabétisme sur la société.

Une autre question qui surgit parfois a trait au genre de formation qui devrait être offerte aux adultes sous-scolarisés: en fonction de l'emploi recherché ou pour surmonter l'analphabétisme. De nombreuses études font valoir que l'alphabétisation constitue le genre de formation la plus avantageuse pour les adultes sous-scolarisés, pour plusieurs raisons dont les suivantes:

1. Les effets de l'analphabétisme fonctionnel sur les personnes elles-mêmes. On a constaté que l'adulte sous-scolarisé manque de confiance en soi, qu'il a un sentiment d'infériorité et qu'il est souvent replié sur lui-même.
2. La complexité croissante de la vie quotidienne, qui exige qu'une personne sache au moins lire, écrire, et compter, pour tenter même de faire son chemin dans la vie.

#### LES SOLUTIONS: PROGRAMMES ACTUELS DE LUTTE CONTRE L'ANALPHABÉTISME.

Avant d'aller plus loin, il convient de donner un bref aperçu des efforts déployés par les organismes gouvernementaux et autres et par des particuliers, dans l'ensemble du pays, pour lutter contre l'analphabétisme.

1. Ateliers protégés: ils sont créés par des organismes provinciaux ou municipaux ou par des particuliers. Ces ateliers sont en général au service de personnes souffrant d'un handicap quelconque.
2. Programmes du secteur privé: ils sont mis en oeuvre par des groupes ou des particuliers qui s'intéressent au problème des adultes sous-scolarisés.
3. Conseils d'alphabétisation: ils sont dirigés et exploités par des bénévoles. Ils sont normalement affiliés à la Société nationale pour le progrès de l'alphabétisation et sont au service des adultes sous-scolarisés en général.
4. Frontier College: ce collège, fondé en 1899 lutte contre l'analphabétisme dans les villes minières, les chantiers de



5. Provincial Education Departments: Some of these provincial departments run correspondence courses for those below a grade eight level of education.

6. General Government Programs: There are some programs with tri-level government cost-sharing. These are primarily aimed at welfare recipients, and some contain an element of academic upgrading. Some of these programs have been transferred to CEIC under the umbrella of Basic Job Readiness Training (BJRT).

7. Federal and Provincial Departments of Corrections: Some literacy training is available to inmates in correctional institutions.

8. School Boards: Adult day and evening courses in basic education are offered by a number of school boards across the country. Again, these serve the general under-educated adult population.

9. Libraries: Some libraries, in addition to providing facilities for self-help, offer their own programs to adults.

Aside from the Federal Government, this list covers most of the organizations which provide some form of adult basic education.

#### WHAT THE FEDERAL GOVERNMENT IS DOING

Some federal government departments and agencies (such as Indian Affairs, Regional Economic Expansion and the Unemployment Insurance Commission) sponsor individuals or, occasionally, night classes as their contribution to basic adult education. However, Employment and Immigration Canada is by far the single most important federal force in the area of adult basic education. Its programs of Basic Training for Skill Development (BTSD) and Basic Job Readiness Training (BJRT) together accounted for 36,333 trainees in 1979-80. (See *EIC Annual Report*, 1979-80, Appendix 4). The purposes of these programs are:

1. BTSD: "... is designed to upgrade the basic academic knowledge of trainees in order to allow them to enroll in an occupational skill course which is consistent with the trainees' occupational goal or to enter directly into employment." (See *Interdepartmental Evaluation Study of CMTP Technical Report*, Ottawa, May 1977, p.12.)

2. BJRT: Actually an additional component of BTSD, "BJRT is primarily aimed at helping special needs clients to learn the basic skills necessary to find and keep suitable employment." (Ibid., p. 13.)

To accomplish this, BTSD may provide instruction in "mathematics, science and communication skills at levels ranging from grades 1 to 12" (Ibid., p.12), while BJRT

construction, les chantiers de coupe du bois et d'autres endroits isolés.

5. Ministères provinciaux de l'Éducation: certains ministères offrent des cours par correspondance à ceux qui ont moins de huit ans de scolarité.

6. Programmes gouvernementaux généraux: il existe certains programmes dont les frais sont partagés entre les trois paliers de gouvernement. Ils s'adressent surtout aux assistés sociaux et certains de ces programmes comportent un élément de perfectionnement scolaire. Certains d'entre eux ont été remis à la CEIC dans le cadre des cours de formation préparatoire à l'emploi (CFPE).

7. Les services fédéraux et provinciaux de détention: certains cours d'alphabétisation sont offerts aux détenus dans les maisons de correction.

8. Les commissions scolaires: un certain nombre de commissions scolaires dans l'ensemble du pays offrent des cours du jour ou du soir pour l'enseignement de base des adultes. Encore là, ces cours s'adressent aux adultes sous-scolarisés en général.

9. Les bibliothèques: certaines bibliothèques, en plus d'offrir des moyens d'auto-apprentissage, ont leur propre programme d'éducation des adultes.

Cette liste comprend la plupart des organismes, autres que le gouvernement fédéral, qui offrent, sous une forme ou sous une autre, un programme d'enseignement de base aux adultes.

#### ACTIVITÉS DU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL

Certains ministères et bureaux du gouvernement fédéral (comme ceux des Affaires indiennes et du Nord, de l'Expansion économique régionale et la Commission d'assurance-chômage) subventionnent certaines personnes ou offrent parfois des cours du soir, en vue de favoriser l'alphabétisation des adultes. Cependant, Emploi et Immigration Canada reste, de loin, l'organisme fédéral le plus important dans le secteur de l'alphabétisation des adultes. Ses cours préparatoires à la formation professionnelle (CPFP) et ses cours de formation préparatoire à l'emploi (CPPE) ont ensemble rejoint 36,333 stagiaires en 1979-1980. (Voir le rapport annuel d'EIC, 1979-1980, annexe 4). Les objectifs de ces programmes sont les suivants:

1. Les CPFP: «... sont destinés à perfectionner les connaissances scolaires de base des stagiaires afin de leur permettre de s'inscrire à des cours de métier correspondant à leur objectif de carrière ou d'occuper directement un emploi». (Voir l'Étude interministérielle d'évaluation du programme de formation de la main-d'œuvre du Canada, Rapport technique, Ottawa, mai 1977, p. 12).

2. Les CFPE: essentiellement un élément complémentaire des CPFP, «les CFPE visent à aider les clients ayant des besoins particuliers à acquérir les compétences fondamentales nécessaires pour trouver et conserver un emploi convenable.» (Ibid, p. 13)

Pour atteindre ces objectifs, les CPFP peuvent offrir des cours de «mathématiques, sciences et communications à tous les niveaux, de la première à la douzième année». (Ibid, page

"provides a core of communications and mathematical skills supplemented by job search techniques, basic life skills that involve everyday problem solving and exposure to a variety of work experiences." (Ibid., p. 13)

Despite the obvious need for this type of training, Employment and Immigration has reduced its purchases of BTSD training for under-educated adults from 50,563 places in fiscal 1974-1975 (Op. cit. Thomas, p. 51) to 29,624 places in fiscal 1979-80 (Op. cit. EIC) at a time when there are good reasons for increased training. Some explanations for this appear to be contained in the Employment and Immigration 1977 Technical Report. The report cites:

- The declining enrollment in BTSD. However, this may be due to reduced training allowances, ineffective promotion of the program and a raising of the grade level required for entry which has reduced the numbers of eligible people.
- The poor cost-effectiveness of the program—yet the Department claims that the benefits are greater than the costs by a factor of 2.
- Too few BTSD trainees using the program for its intended purpose. Perhaps those people not going on to further training have satisfied their immediate goal of basic literacy or perhaps the same group suffers from insufficient before-and-after BTSD counselling on further training options. It may be that BTSD is better suited to basic adult education than preparatory work for further training. The answer may be in redefining the objectives of BTSD or perhaps in offering an alternative program whose goal is simply to increase literacy in the under-educated adult population.

Should the Federal Government continue to withdraw, the outlook is bleak. While there are a few scattered programs, their number and enrollment fall far short of meeting the existing need for basic literacy education. Furthermore, when we speak of Federal Government involvement in education through BTSD, we are actually speaking of provincially-run programs with the majority of seats (places within these programs) being federally funded.

While we have established the importance, necessity and duty of such funding, there remains an unanswered question: What about the responsibilities of provincial governments in providing basic adult education? If the provinces argue that education is totally their responsibility, why are they not doing more to help the under-educated adult? Whatever the answer, one thing is clear—if the provinces will not act, that does not prevent the Federal Government from involving itself in providing basic adult education, or release it from its obligation to

12) tandis que les CFPE «sont essentiellement axés sur des cours en communications et mathématiques, complétés par des techniques de recherche d'emploi et des cours de préparation à la vie, comprenant la résolution de problèmes quotidiens et la prise de contact avec des situations de travail». (Ibid., p. 13)

Malgré ce besoin évident de formation, Emploi et Immigration Canada a réduit ses acquisitions de programmes de formation CPFP aux adultes sous-scolarisés, de 50,563 places au cours de l'exercice financier 1974-1975 (Op. Cit. Thomas, p. 51) à 29,624 places au cours de l'exercice 1979-1980, (Op. cit. EIC) à un moment où il aurait été justifié d'accroître la formation. Le Rapport technique publié en 1977 par Emploi et Immigration Canada expose certaines explications à cela. Selon ce rapport:

- La baisse du nombre d'inscriptions aux CPFP constitue une des causes de cette réduction. Cependant, elle peut être imputable à une réduction des allocations de formation, à une promotion inefficace du programme et à un relèvement des critères d'admissibilité qui ont réduit le nombre de personnes qui auraient pu être admissibles à ces programmes.
- Un manque de rentabilité du programme: pourtant, le ministère soutient que les avantages sont de deux fois supérieurs au coût.
- Trop peu de stagiaires des CPFP utilisent ce programme aux fins auxquelles il est destiné. Il se peut que ceux qui ne poursuivent pas leur formation aient atteint leur objectif immédiat d'alphabétisation, ou encore que ces mêmes personnes n'aient pas eu une orientation suffisante, avant et après les CPFP, quant aux choix ultérieurs en matière de formation. Il se peut que les CPFP conviennent mieux à l'alphabétisation des adultes qu'à la préparation à une formation plus poussée. La solution peut être de redéfinir les objectifs des CPFP ou encore d'offrir un programme de rechange visant tout simplement à intensifier l'alphabétisation parmi la population adulte sous-scolarisée.

Si le gouvernement fédéral continue de réduire sa participation, les perspectives sont peu encourageantes. Malgré l'existence de quelques programmes épars, leur nombre de même que celui de leurs inscriptions restent bien en deçà des besoins actuels d'alphabétisation. De plus, quand nous parlons de la participation du gouvernement fédéral à l'éducation par le biais des CPFP, nous entendons de fait des programmes administrés par les provinces, dans lesquels la majorité des places sont financées par le gouvernement fédéral. Même si nous avons su établir l'importance, la nécessité et le devoir d'assurer ce financement, une question est demeurée sans réponse: quelles sont les responsabilités des provinces dans l'alphabétisation des adultes?

Si les provinces soutiennent que l'éducation est entièrement de leur ressort, pourquoi ne font-elles pas davantage pour aider les adultes sous-scolarisés? Quelle que soit la réponse, un fait est évident; si les provinces n'agissent pas, cela n'empêche pas le gouvernement fédéral de s'engager à offrir l'enseignement de base aux adultes, et ne le dégage pas non plus de son obligation de veiller à ce que tous les Canadiens qui en ont besoin aient accès à ces cours d'alphabétisation.



ensure that basic literacy education is available to needy Canadians.

#### CONCLUSIONS

1. Functional illiteracy is a national problem and there is room for Federal Government involvement in providing a solution to the problem.
2. Past efforts in dealing with this problem have not been successful.
3. Federal withdrawal from basic adult education leaves an empty space which cannot be filled by other current programs under present funding arrangements.
4. The Federal Government appears to have lost sight of its commitment and, more seriously, its duty to provide basic adult education to the illiterate of Canada.

#### RECOMMENDATIONS

14. Recognizing that education is a provincial responsibility and that functional illiteracy is a complex problem with no simple answer, the Federal Government should reaffirm its commitment to erase the functional illiteracy that presently exists for many. The Federal Government can work together with the provinces and interested groups to provide facilities and resources to deal effectively with this problem.
15. The Canadian Employment and Immigration Commission should increase, not reduce, its participation in the Basic Training Skills Development program (BTSD) and/or, in cooperation with other organizations, provide increased funding to help reduce the Canadian illiteracy problem.
16. Canada should adopt a ten-year National Right-to-Read Program operated by the federal and provincial governments and private and voluntary organizations which would involve a major increase of funds for such programs as BTSD.
17. Canada should adopt a major government publicity program outlining the need to wipe out illiteracy and promote the organization of volunteer teachers for one-to-one teaching, and radio and television programs aimed at improving the basic skills of illiterates.
18. To win the fight against functional illiteracy, it is recommended that:
  - (a) the National Council of Education Ministers establish national achievement certificates for reading, writing and arithmetic in both official languages, so as to achieve basic literacy standards in Canada. It is also recommended that the development of this certification be a high priority of the Council.

#### CONCLUSIONS

1. L'analphabétisme fonctionnel est un problème d'envergure nationale et le gouvernement fédéral a un rôle à jouer dans la solution de ce problème.
2. Les efforts déployés dans le passé pour résoudre ce problème n'ont pas eu de résultats.
3. Le retrait du gouvernement fédéral du domaine de l'éducation des adultes laisse un vide que ne sauraient remplir les autres programmes en cours, en vertu de accords actuels de financement.
4. Le gouvernement fédéral semble avoir perdu de vue ses engagements et, ce qui est encore plus grave, son devoir d'assurer l'enseignement de base aux analphabètes du Canada.

#### RECOMMANDATIONS

14. Reconnaissant que l'éducation est du ressort des provinces et que l'analphabétisme fonctionnel est un problème complexe pour lequel il n'existe pas de solution simple, le gouvernement fédéral devrait réitérer son engagement d'éliminer l'analphabétisme fonctionnel qui touche actuellement un grand nombre de Canadiens. Le gouvernement fédéral peut collaborer avec les provinces et les groupes intéressés, et fournir les installations et ressources pour lutter efficacement contre ce fléau.
15. La Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada devrait augmenter, et non pas réduire, sa participation au programme de cours préparatoires à la formation professionnelle (CPFP) ou collaborer avec d'autres organismes pour offrir un financement accru en vue de lutter contre le problème de l'analphabétisme au Canada.
16. Le Canada devrait adopter un Programme national du droit de lire, échelonné sur dix ans et administré par les gouvernements fédéral et provinciaux, de même que par des organismes privés et bénévoles; ce programme comporterait une augmentation considérable des subventions à des programmes comme les CPFP.
17. Le Canada devrait amorcer une vaste campagne d'information gouvernementale afin de faire valoir la nécessité d'éliminer l'analphabétisme, de promouvoir un programme de recrutement de professeurs bénévoles qui enseigneraient à un seul élève à la fois, et la réalisation d'émissions de radio et de télévision destinées à accroître les connaissances élémentaires des analphabètes.
18. Pour lutter avec succès contre l'analphabétisme fonctionnel, il est recommandé:
  - a) que le Conseil national des ministres de l'Éducation établisse des attestations nationales dans les trois domaines de base (lecture, écriture et arithmétique) dans les deux langues officielles, afin de créer des normes d'alphabetisation au Canada. Il est aussi recommandé que l'établissement de ce système d'attestation soit considéré comme hautement prioritaire par le Conseil;

(b) the Federal Government cooperate with the provinces in the development, production and distribution of teaching aids and materials for adult literacy training; and these aids and materials be adaptable for use in such places as homes, factories, community halls and churches.

(c) the Federal Government cooperate with the provinces to provide training programs for community teachers or para-professional teachers who would work with functional illiterates, especially in remote communities and outside the classroom.

(d) individuals not lose their Unemployment Insurance benefits while they are on basic literacy training.

19. Information on the various programs for functional illiteracy should be prepared and presented so as to attract and be understood by the people for whom they are intended. In particular, the program and educational materials should be understood by Indians and Inuit as well as by immigrant groups in Canada. In this respect, such an information program would best be presented on radio and television rather than through the print media.

#### PRE-TRAINING REQUIREMENTS

In addition to studying the problem of functional illiteracy, the Task Force heard many representations on the requirement for high-skill training. In order to use the post-secondary education for the high-technology trades and professions, many witnesses stressed the need for heavier concentration on mathematics, reading and writing. They stated that since the mid-60's, many young people had graduated from high school unable to cope with university programs in engineering and mathematics and technology.

#### RECOMMENDATION

20. While there is a danger that too narrow a high school curriculum might not fit the needs and careers of some students and could lead to even more dropping out, there should be a greater concentration on mathematics, reading and writing as part of a good basic education. The educational authorities should take steps to re-introduce better, more concentrated programs in these subjects. People who have left school and lack these skills should be encouraged to take courses to upgrade their knowledge to levels which would permit them to take courses in occupations where there are shortages of skilled people.

The Task Force also examined the needs of those who had been in the labour market and were unemployed. Many of these people lacked the necessary basic educational requirements. There was also the problem of individuals who had never been taught life skills—for example: how to search for a job, what to expect in a job, how to deal with the public, how

b) que le gouvernement fédéral collabore avec les provinces à la conception, à la production et à la distribution de matériel didactique destiné à l'alphabétisation des adultes, et que ce matériel puisse être utilisé au foyer, à l'usine, dans des centres communautaires et dans les paroisses;

c) que le gouvernement fédéral collabore avec les provinces en vue d'offrir des programmes de formation d'enseignants (ou d'enseignants para-professionnels) qui pourraient travailler auprès des analphabètes fonctionnels, en particulier dans les régions éloignées et en dehors des écoles;

d) que les personnes inscrites à des cours d'alphabétisation ne perdent pas leurs droits aux prestations d'assurance-chômage pendant qu'ils suivent ces cours.

19. Que l'information relative aux divers programmes destinés aux analphabètes fonctionnels soit rédigée et présentée de telle sorte qu'elle attire ceux à qui elle est destinée et que ceux-ci la comprennent facilement. En particulier, le programme et le matériel didactique doivent être compris par les Indiens et les Inuit, de même que par les groupes d'immigrants au Canada. A cet égard, cette campagne d'information aurait intérêt à faire usage de la radio et de la télévision, plutôt que de la presse.

#### LA FORMATION PRÉALABLE EXIGÉE

Outre le problème de l'analphabétisme fonctionnel, le Groupe de travail a entendu bon nombre d'observations touchant les critères d'admissibilité à la formation spécialisée. De nombreux témoins ont insisté sur la nécessité, pour suivre des cours post-secondaires menant à des métiers et professions hautement spécialisés, d'attacher une plus grande importance aux mathématiques, à la lecture et à la rédaction. Ils ont déclaré que depuis le milieu des années 60, bon nombre de jeunes diplômés de l'école secondaire ne sont pas en mesure de satisfaire aux exigences des programmes universitaires en génie, mathématiques et technologie.

#### RECOMMANDATION

20. Bien qu'un programme d'études trop restreint au niveau secondaire risque de ne pas répondre aux besoins et aux objectifs de carrière de certains élèves et puisse même en inciter un plus grand nombre à abandonner leurs études, on devrait insister davantage sur les mathématiques, la lecture et la rédaction, dans le cadre d'une solide formation de base. Les autorités du domaine de l'enseignement devraient prendre les mesures nécessaires pour offrir de nouveau des programmes plus concentrés dans ces matières. Ceux qui ont quitté l'école et qui ne possèdent pas ces connaissances devraient être incités à perfectionner leur savoir jusqu'au niveau requis pour leur permettre de suivre des cours dans les métiers où il y a pénurie de spécialistes.

Le Groupe de travail s'est aussi penché sur les besoins de ceux qui ont été sur le marché du travail et qui sont en chômage. Bon nombre de ces personnes ne satisfont pas aux critères d'admissibilité relatifs à la formation de base. Il y a aussi le problème de ceux qui n'ont jamais reçu de préparation à la vie, par exemple: comment se chercher un emploi, ce qu'il



to deal with other workers and supervisors, and the importance of appearance and presentation. It was suggested that this type of training be provided through the Basic Training Skills Development program (BTSD) and made available through all CEIC offices. For those people who require academic and life-skills training, both should be provided through BTSD. For those who require only life-skills training, the current Basic Job Readiness Training (BJRT) program is appropriate.

#### RECOMMENDATION

21. Since many individuals are not well prepared for training programs, governments should increase the financing of pre-trades training, job readiness training and job orientation training. These courses should be offered by the CEIC training and retraining programs as well in the schools and in apprenticeship programs.

faut attendre d'un emploi, comment traiter avec le public, comment s'entendre avec ses collègues et ses supérieurs, et l'importance de la tenue et de la façon de se présenter. On a suggéré que ce genre de formation soit offert dans le cadre des cours de préparation à la formation professionnelle (CPFP), par l'entremise des bureaux de la CEIC. Ceux qui ont besoin de cours de formation de base et de préparation à la vie devraient pouvoir les obtenir par l'intermédiaire des CPFP. Pour ceux qui n'ont besoin que de cours de préparation à la vie, les cours de formation préparatoire à l'emploi offerts à l'heure actuelle devraient convenir.

#### RECOMMANDATION

21. Comme bon nombre de personnes sont mal préparées aux programmes de formation, les gouvernements devraient accroître leurs subventions aux cours préparatoires à la formation, aux cours de formation préalable à l'emploi et à l'orientation vers le milieu de travail. Ces cours devraient être offerts dans le cadre des programmes de formation et de recyclage de la CEIC, de même que dans les écoles et dans les programmes d'apprentissage.

## Chapter 7—Industrial training

THERE MUST BE A HIGHER PRIORITY FOR ON-THE-JOB TRAINING TO MEET PRESENT AND FUTURE INDUSTRIAL NEEDS.

### INDUSTRIAL TRAINING

Canada has not had a good record in industrial and on-the-job training. Many companies appearing before the Task Force admitted that it had been cheaper and more effective to recruit skilled immigrants from abroad than to put money into industrial training programs. In addition to the temptation of this easy and cheap labour source, the fact that workers, once trained, were often lured away by a neighbouring firm which had spent no money on training at all tended to discourage many firms from investing in industrial training.

We are now faced with a crisis, however, because the sources of immigration are drying up and the rate of population growth in Canada is declining. Some companies have already seen the writing on the wall and have started on-the-job industrial training. Many unions and business associations are encouraging more of the same and governments have stepped up their own activities. At the federal level, the Government has increased its support for the Canada Manpower Industrial Training Program and introduced the Critical Trades Skills Training Program. Both provide financial assistance for on-the-job training and for training in critical trades skills which are in short supply. The latter program is gaining acceptance from employers and seems to be providing attractive incentives for them to train.

Both of these programs have already been mentioned in Chapter 3. They provide employers with subsidies to train on the job and, in particular, to train for critical skill shortages. The Government has also set up the Local Economic Development Assistance Program to tie industrial training to industrial development. Furthermore, the Government has signed trainee agreements with the mining, aerospace, coal, shipbuilding, construction, and foundry industries.

While it may be too early to see whether these programs are successful, the Task Force feels they are moving in the right direction, and should be expanded to meet skill training needs.

### RECOMMENDATION

22. Governments must give on-the-job training a much higher priority, and should provide a greater number of on-the-job training sites in government departments and agencies and in crown corporations. Business and labour should be encouraged to provide more on-the-job training if we are to solve the problem of our increasing skill shortages.

## Chapitre 7—La formation en industrie

IL IMPORTE D'ACORDER UNE PRIORITÉ PLUS ÉLEVÉE À LA FORMATION EN COURS D'EMPLOI AFIN DE RÉPONDRE AUX BESOINS ACTUELS ET FUTURS DE L'INDUSTRIE

### LA FORMATION EN INDUSTRIE

Les réalisations du Canada en matière de formation en industrie et en milieu de travail laissent à désirer. De nombreuses entreprises qui ont comparu devant le Groupe de travail ont reconnu qu'il était moins coûteux et plus efficace de recruter à l'étranger des immigrants spécialisés que d'investir dans des programmes de formation en industrie. En plus de cette source facilement accessible et peu coûteuse de main-d'oeuvre, bon nombre d'entreprises hésitaient à investir dans des programmes de formation parce qu'une fois spécialisés, les employés étaient souvent attirés par une entreprise concurrente, qui n'avait rien eu à dépenser pour cette formation. La formation en industrie s'en est donc trouvée défavorisée.

Nous nous trouvons maintenant face à une situation critique, car les sources d'immigration se tarissent et le taux de croissance de la population canadienne est en baisse. Certaines entreprises ont déjà vu les signes précurseurs et ont mis en oeuvre des programmes de formation en industrie. Bon nombre de syndicats et associations patronales préconisent également cette formation, tandis que les gouvernements intensifient leurs efforts dans ce domaine. À l'échelon fédéral, le gouvernement a élargi son Programme de formation industrielle de la main-d'oeuvre du Canada et a lancé un Programme de formation dans les métiers en pénurie de main-d'oeuvre spécialisée. Ces deux programmes offrent une aide financière à la formation en cours d'emploi et à la formation aux spécialités essentielles dans les métiers où il y a pénurie de main-d'oeuvre. Ce dernier programme est de mieux en mieux accepté par les employeurs et semble leur fournir des incitations suffisantes pour assurer la formation de leur personnel.

Ces deux programmes ont déjà été mentionnés au chapitre 3. Ils offrent des subventions aux employeurs qui assurent la formation en cours d'emploi, et en particulier dans les domaines spécialisés où il y a pénurie de main-d'oeuvre. Le gouvernement a également mis sur pied le Programme d'aide au développement économique local afin de relier la formation en industrie à l'expansion industrielle. En outre, le gouvernement a conclu des ententes relatives à des stages de formation dans les industries minière, aérospatiale, du charbon, de la construction navale, du bâtiment et des fonderies.

Bien qu'il soit encore trop tôt pour savoir si ces programmes connaîtront le succès, le Groupe de travail est d'avis qu'ils constituent un pas dans la bonne direction et qu'ils devraient être élargis afin de répondre aux besoins de formation spécialisés.

### RECOMMANDATION

22. Les gouvernements doivent accorder une priorité beaucoup plus grande à la formation en cours d'emploi et prévoir un plus grand nombre de centres de formation dans les ministères, organismes gouvernementaux et sociétés de la Couronne. Les employeurs et les syndicats devraient être incités à assurer davantage de formation en



In several parts of the country, there are industrial training advisory boards made up of several levels of government, business, labour, and educational authorities. They study training needs in the various regions, and cooperate in ensuring the training and supply of skilled workers. In particular, Ontario has developed a widespread network of such boards and now there are 61 in districts across the province. Similar groups are to be found extensively in the province of Alberta. Naturally some of these boards are more successful than others: the Task Force was particularly impressed with the boards in Hamilton and Windsor, Ontario, where they have been operating for some time and where there is a very high concentration of industry.

Attention should be drawn to the industrial training centres set up by the industrial training boards in Hamilton and Windsor. The centres provide the advanced skill training necessary for the particular industries in those regions. Businesses and governments cooperate to provide part of the financing for these centres. A very worthwhile step has also been taken in Montreal in the aerospace industry, where the industry association and CEIC are cooperating in the same way to solve the industry's training and supply problems.

#### RECOMMENDATIONS

23. In order to achieve more on-the-job training, the Federal Government must encourage more cooperation among business, government, union and education; to this end, it must help establish industrial training advisory boards or the equivalent throughout the country.

24. Where the need exists, governments should encourage and assist in providing industrial training centres, to be run cooperatively by several companies in the same industry (such as are presently found in Hamilton and Windsor, Ontario). Such centres would provide more advanced skills training for those leaving vocational and technical schools so as to better meet the needs of both trainees and industries. Industrial training centres should be open to employees of participating firms and to CEIC referrals as well.

#### APPRENTICESHIP PROGRAMS

Apprenticeship is the traditional, and the oldest, method of training on the job in industry. From looking into the different programs, we find that most provide a four-year course where the apprentice spends the greater part of his time training on the job with a skilled worker. The rest of his time is spent receiving classroom schooling in subjects related to his job training. Some industries have classrooms right in their factories where they provide their own instruction. In many cases, the apprentices spend three or four days a week training on the job, and the rest of the work-week in an educational institu-

cours d'emploi, si nous devons éviter les pénuries croissantes de main-d'œuvre spécialisée.

Il existe, dans plusieurs régions du pays, des conseils consultatifs de la formation en industrie, composés de représentants des divers paliers de gouvernement, de l'entreprise, des syndicats et des milieux de l'enseignement. Ces conseils étudient les besoins de formation dans les diverses régions et collaborent pour assurer la formation et l'offre de main-d'œuvre spécialisée. L'Ontario en particulier a mis sur pied un vaste réseau de conseils de ce genre; il y en a maintenant 61 dans divers districts de la province. On en trouve également beaucoup en Alberta. Il va de soi que certains de ces conseils remportent plus de succès que d'autres; le Groupe de travail a été particulièrement impressionné par les conseils de Hamilton et de Windsor, en Ontario, où ils sont en activité depuis un certain temps déjà dans une région fortement industrialisée.

Il faut attirer l'attention sur les centres de formation en industrie mis sur pied par les conseils de Hamilton et de Windsor. Ces centres offrent la formation hautement spécialisée dont ont besoin les industries de la région. Les entreprises et les gouvernements se partagent le financement de ces centres. Une autre initiative très valable a été prise à Montréal, dans l'industrie aérospatiale, où l'association industrielle et la CEIC collaborent de la même façon en vue de résoudre les problèmes de formation et d'offre de main-d'œuvre de l'industrie.

#### RECOMMENDATIONS

23. Afin d'intensifier la formation en cours d'emploi, le gouvernement fédéral doit préconiser une collaboration plus étroite entre l'entreprise privée, le gouvernement, les syndicats et les milieux de l'enseignement, à cette fin, il devrait faciliter la création de conseils consultatifs sur la formation ou d'organismes équivalents dans toutes les régions du pays.

24. Partout où le besoin d'en fait sentir, le gouvernement devrait encourager et faciliter la création de centres de formation en industrie qui seraient administrés conjointement par plusieurs entreprises de la même industrie (comme ceux qui existent déjà à Hamilton et à Windsor, en Ontario). Ces centres offriraient aux diplômés des écoles de métiers et des écoles techniques une formation plus poussée dans des domaines spécialisés, afin de mieux répondre aux besoins des stagiaires et des entreprises. Les centres de formation en industrie devraient être ouverts aux employés des entreprises participantes, de même qu'aux personnes envoyées par la CEIC.

#### PROGRAMMES D'APPRENTISSAGE

L'apprentissage est la méthode traditionnelle la plus ancienne qui soit pour assurer la formation en cours d'emploi dans l'industrie. Notre étude des divers programmes révèle que la plupart offrent un cours de quatre ans, dans lequel l'apprenti consacre la majeure partie de son temps à la formation en cours d'emploi, sous la surveillance d'un ouvrier spécialisé. Le reste du temps, il suit des cours théoriques portant sur des matières qui ont trait à sa formation professionnelle. Certaines entreprises ont aménagé des salles de cours dans leurs usines mêmes, où elles assurent elles-mêmes la partie théorique de la

tion, usually a vocational or technical college. In other cases the apprentice is kept on the job for longer periods and then released to the educational institution for one or two months each year.

Usually the apprentice is paid while training on the job and this wage increases as the trainee becomes more skilled. These wages are usually negotiated in collective agreements or in bilateral agreements between employers and employees. It is obvious that as apprentices become more skilled, they become more valuable to the company.

In Canada the apprenticeship system is traditionally used to develop skills in the construction and metal-working trades. Some of our witnesses felt that this system should be expanded to include many other trades, especially where training and skilled labour are in short supply.

The Task Force spent a lot of time studying some of the better European apprenticeship systems. In Europe, apprenticeship has a long history and is well established. Apprentices generally start at about 15 or 16 years of age, much earlier than in Canada. On the other hand, in Europe it is difficult for a person over 20 years of age to enter an apprenticeship program, which is not the case in Canada.

In Europe, an apprentice is practically assured of completing his or her training program and will not be laid off during an economic downturn. In Canada, where the seniority system is the rule, apprentices are usually the first to be laid off since they are usually the most recently hired. Furthermore, European apprenticeship programs are often shorter than they are in Canada and many countries are giving serious consideration to even shorter training periods for apprentices. Shorter programs have already been developed in France. In Canada, it was recommended that we do the same.

At present, the Federal Government has several programs intended to encourage more apprenticeship training and to improve its quality. We have already mentioned the Canada Manpower Industrial Training Program and the Critical Trades Skills Training Program.

The major criticisms of Canadian apprenticeship programs are the following:

1. Since recruiting is done on the basis of seniority, openings are often more available to those already in the work force than to young persons entering the work force. Steps should be taken to help people enter apprenticeship programs at an earlier age.

2. There is no logical reason why all apprenticeship programs should last four years. Many witnesses noted that in Canada we train to a time-frame and not to a standard. Where possible, with the agreement of labour

formation. Dans bien des cas, les apprentis consacrent trois ou quatre jours par semaine à la formation en cours d'emploi et le reste de la semaine dans un lieu d'enseignement, ordinairement une école de métiers ou un collège technique. Dans d'autres cas, l'apprenti passe plus de temps au travail et fréquente ensuite une maison d'enseignement pendant un mois ou deux par année.

Ordinairement, l'apprenti est rémunéré pendant cette période de formation en cours d'emploi, et cette rémunération augmente à mesure que l'apprenti se spécialise. Cette rémunération est généralement négociée dans les conventions collectives ou dans des ententes bilatérales entre les employeurs et les salariés. Il est évident que l'apprenti au fur et à mesure de sa formation, acquiert de la valeur pour l'entreprise.

Au Canada, le système d'apprentissage sert, depuis nombre d'années, à la formation des ouvriers spécialisés de l'industrie de la construction et de celle de la métallurgie. Certains témoins ont exprimé l'avis que ce système devrait être étendu à de nombreux autres métiers, en particulier ceux où il y a pénurie de formation et de main-d'oeuvre spécialisée.

Le Groupe de travail a consacré beaucoup de temps à l'étude de certains des meilleurs systèmes d'apprentissage européens. En Europe, l'apprentissage a une longue tradition et il est bien enraciné. Les jeunes commencent ordinairement leur apprentissage à l'âge de 15 ou 16 ans, soit beaucoup plus tôt qu'au Canada. D'autre part, en Europe, il est difficile pour quelqu'un de plus de 20 ans de s'inscrire à un programme d'apprentissage, ce qui n'est pas le cas au Canada.

En Europe, un apprenti est pratiquement sûr de mener à bonne fin son programme d'apprentissage et de ne pas être mis à pied lors d'un ralentissement économique. Par contre, au Canada, où prévaut le régime de l'ancienneté, les apprentis sont ordinairement les premiers à être mis à pied, car il sont ordinairement les derniers entrés. En outre, les programmes d'apprentissage sont souvent plus courts en Europe qu'au Canada, et bon nombre de pays songent sérieusement à abréger encore davantage la période de stage des apprentis. Des programmes plus courts ont déjà été élaborés en France. Au Canada, il a été recommandé de suivre cet exemple.

A l'heure actuelle, le gouvernement fédéral a mis en oeuvre plusieurs programmes destinés à favoriser l'apprentissage et à accroître la qualité de cette formation. Nous avons déjà cité le Programme de formation industrielle de la main-d'oeuvre du Canada et le Programme de formation dans les métiers en pénurie de main-d'oeuvre spécialisée.

Les principales critiques formulées à l'égard des programmes canadiens d'apprentissage sont les suivantes:

1. Étant donné que le recrutement s'effectue en fonction de l'ancienneté, l'accès en est souvent plus facile à ceux qui font déjà partie de la population active qu'aux jeunes qui arrivent sur le marché du travail. Il faudrait prendre des mesures pour favoriser l'inscription aux programmes d'apprentissage à un âge plus précoce.

2. Il n'y a aucune raison logique pour que tous les programmes d'apprentissage soient d'une durée de quatre ans. De nombreux témoins ont souligné qu'au Canada, nous assurons la formation en fonction de la durée et non



and management, apprenticeship programs could be shortened to two or three years. This is particularly important if we are to meet the demands of industries which are running short of skilled workers.

3. Women are not being recruited actively enough, or given enough chances to train in various trades. If we are to meet the shortage of skilled workers, apprenticeship programs must be opened up to accept more women. When this has been done, as it has in some isolated cases, supervisors have found that women can do the work as well as, or better than, men in the same trades.

4. Apprentices are often the first to be laid off when business drops off. If we are to encourage more people to enter apprenticeship programs, they must have some assurance when they start that they will be able to finish. Measures must be taken to ensure that apprentices complete their training in a reasonable period of time with a minimum of interruption.

5. At present, most of the training costs for an apprentice fall on the training company. Since the early stage of apprenticeship is a kind of post-secondary education and is vital to the Canadian economy, the public purse should pay a greater share of this training.

6. Many firms do not have apprenticeship or on-the-job training programs because they are costly and do not appear to offer long-term benefits. If we are to encourage more businesses and industries to start apprenticeship and on-the-job training, then there must be a fairer plan for paying for facilities, instructors and equipment.

7. While there is some standardization of apprenticeship programs across the country through the Red Seal program, this could be improved and extended to include more trades. This would help apprentices and workers move from province to province, especially when there are shortages or surpluses of labour in different regions of the country.

#### RECOMMENDATIONS

25. Apprenticeship programs should be up-dated and expanded to meet the need for skilled workers in Canada. To this end, there must be more discussion and cooperation among governments, industries, unions, and educational authorities.

pas d'une norme. Dans la mesure du possible, si les syndicats et le patronat y consentent, les programmes d'apprentissage devraient être ramenés à deux ou trois ans. Cette mesure est d'une importance toute particulière si nous voulons arriver à répondre à la demande des industries qui sont de plus en plus à court de main-d'oeuvre spécialisée.

3. Le recrutement de personnel féminin n'est pas suffisamment dynamique; les femmes n'ont pas suffisamment de chances de recevoir une formation dans les divers métiers. Si nous voulons être en mesure de répondre à la demande de travailleurs spécialisés, les programmes d'apprentissage doivent être accessibles à un plus grand nombre de femmes. Dans les cas isolés où on a tenté l'expérience, on a constaté que les femmes peuvent s'acquitter du travail aussi bien sinon mieux que les hommes du même métier.

4. Les apprentis sont souvent les premiers mis à pied quand les affaires sont à la baisse. Si nous voulons encourager un plus grand nombre de personnes à s'inscrire à des programmes d'apprentissage, il faut leur donner une certaine assurance qu'elles pourront mener à bon terme cet apprentissage. Il faut prendre les mesures voulues pour que les apprentis achèvent leur formation dans un délai raisonnable, avec un minimum d'interruptions.

5. A l'heure actuelle, la majeure partie des frais de formation de l'apprenti doit être assumée par l'entreprise qui donne cette formation. Comme les premières étapes de l'apprentissage constituent une forme d'enseignement post-secondaire et qu'elles sont essentielles à l'économie canadienne, une part plus considérable de la formation devrait être financée à même les deniers publics.

6. Bon nombre d'entreprises n'ont pas de programmes d'apprentissage ou de formation en cours d'emploi parce que ces programmes coûtent cher et qu'ils ne semblent pas offrir d'avantages à long terme. Si nous voulons encourager un plus grand nombre d'entreprises et d'industries à mettre sur pied des programmes d'apprentissage et de formation en cours d'emploi, il faut disposer d'un programme plus équitable de financement des installations, des enseignants et du matériel.

7. Même si les programmes d'apprentissage sont dans une certaine mesure, uniformisés dans toutes les régions du pays grâce au programme du Sceau rouge, cette uniformisation pourrait être accrue et étendue à un plus grand nombre de métiers. Cette mesure permettrait aux apprentis et aux travailleurs de se déplacer plus facilement d'une province à l'autre, surtout quand il y a pénurie ou excédent de main-d'oeuvre dans les différentes régions du pays.

#### RECOMMENDATIONS

25. Les programmes d'apprentissage devraient être mis à jour et élargis de façon à répondre au besoin de travailleurs spécialisés au Canada. A cette fin, il faut intensifier les communications et la collaboration entre les gouvernements, l'industrie, les syndicats et les maisons d'enseignement.

26. A greater effort must be made to provide enrollment in apprenticeship programs at an earlier age. In this respect, there should be expanded, better-coordinated efforts linking high schools with apprenticeship programs.

27. In order to meet the shortages of skilled workers, apprenticeship programs should be shortened to two or three years wherever possible, and training should be more in line with realistic industry requirements, not simply tailored to satisfy a fixed time-frame. These changes should be made with the agreement of both labour and management.

28. In order to deal with the increasing skill shortages in this country, apprenticeship programs must welcome more women. There should be recruiting programs directed at women in secondary schools, and support systems provided in industry for women, so that they will be attracted to this kind of training and work.

29. In order to attract more Canadians into apprenticeship programs, there must be assurances that these programs will be completed without the threat of layoffs during an economic downturn. With the cooperation of labour and management, should a layoff be unavoidable, the apprentice would be transferred to schools wherever possible for continued education in the same line of work—or to other firms in need of apprentices. As a last resort, apprentices could be protected from layoff by legislation.

30. Governments, industries and unions should work together to ensure that training programs continue during economic downswings. In this way, there would be a continuous supply of trained personnel available for the upswing periods that follow.

31. Governments should help apprentices and other trainees to return to institutions for training or assist their transfer to other companies if the original training company declares bankruptcy or for any other reason has to close its doors.

32. The qualifications for apprenticeships and other skilled trades training should be reviewed, to see that they are neither too high nor too low for the work that has to be done. If the qualifications are higher than necessary, they may discourage individuals from entering the trade and helping to resolve shortages. On the other hand, if the qualifications are too low, that will only add to the cost later on when further training is required.

33. Governments should subsidize or assist in paying for the initial periods of on-the-job training and apprenticeship programs because they are equivalent to general education and provide transferable skills to be used in the workplace. The entire financing of this type of training

26. Il faudrait intensifier les efforts pour permettre aux jeunes de s'inscrire plus tôt aux programmes d'apprentissage. A cet égard, il faut déployer des efforts plus intenses et mieux coordonnés afin de faire le lien entre les écoles secondaires et les programmes d'apprentissage.

27. Afin de faire face aux pénuries de main-d'oeuvre spécialisée, la durée des programmes d'apprentissage devrait être ramenée à deux ou trois ans dans toute la mesure du possible, et la formation devrait correspondre plus étroitement aux besoins réalistes de l'industrie, au lieu de répondre simplement à des exigences de durée fixe. Ces changements devraient être apportés avec le consentement des syndicats et du patronat.

28. Afin de faire face aux pénuries croissantes de main-d'oeuvre spécialisée, les programmes d'apprentissage devraient accueillir un plus grand nombre de femmes. Il devrait y avoir dans les écoles secondaires des programmes de recrutement de personnel féminin, de même que des systèmes d'aide aux femmes qui travaillent déjà dans l'industrie, afin de les amener à s'intéresser à ce genre de travail et à ces possibilités de formation.

29. Afin d'intéresser un plus grand nombre de Canadiens aux programmes d'apprentissage, il doit y avoir une certaine assurance que ces programmes seront menés à bon terme sans crainte de mises à pied en période de ralentissement économique. Avec la collaboration des syndicats et du patronat, l'apprenti pourrait être réaffecté, si une mise à pied est inévitable, à un programme d'éducation permanente dans son domaine de travail ou encore à d'autres entreprises qui ont besoin d'apprentis. En dernier recours, des mesures législatives pourraient protéger les apprentis contre les mises à pied.

30. Les gouvernements, les entreprises et les syndicats devraient collaborer pour veiller à ce que les programmes de formation soient maintenus en période de ralentissement économique. De cette façon, l'offre de personnel spécialisé resterait suffisante au moment de la reprise de l'économie.

31. Les gouvernements devraient aider les apprentis et les autres stagiaires à revenir aux maisons d'enseignement ou faciliter leur mutation à d'autres entreprises si l'entreprise qui assurait la formation initiale fait faillite ou doit fermer ses portes pour toute autre raison.

32. Les exigences relatives à l'inscription aux programmes d'apprentissage ou à d'autres type de formation dans des corps de métier doivent être révisées afin d'éviter que ces exigences soient trop rigoureuses ou trop faibles pour le travail à accomplir. Si les exigences sont excessives, elles peuvent dissuader quelqu'un de choisir ce métier et d'aider ainsi à remédier aux pénuries. D'autre part, si ces exigences sont trop faibles, elles ne feront qu'augmenter le coût qu'il faudra assumer plus tard pour offrir la formation plus poussée qui s'imposera.

33. Les gouvernements devraient subventionner les périodes initiales de formation en cours d'emploi, ou participer à leur financement, étant donné que ces périodes équivalent à un enseignement général et fournissent des compétences polyvalentes qui serviront en milieu de travail. Le



and/or education should not be left to industry and trainees alone.

34. Since apprenticeship training should provide a balanced mix of on-the-job training and institutional training, there should be an effective program for alternation between presence in industry and presence in the institution. This would vary depending on the trade, the location of the industrial and institutional sites, and conditions in the industry. It would also require close cooperation between industry and education, and these should be in touch with each other frequently, preferably through industrial advisory training boards or community employment councils.

35. The institutional part of apprenticeship training should provide sound academic training in the trade being learned, as well as the necessary general, physical and cultural education.

36. Since we are moving into an age of greater technological change, apprentices should be provided with a sensible foundation in transferable skills (skills which can be used in more than one industry) so that they will be able to adapt and retrain throughout their working lives.

37. Specific grade entrance requirements for apprenticeship are often restrictive. These should be made more flexible and take past experience into consideration.

38. The National Council of Employment and Training Ministers should see which laws and programs could be changed so that apprentices could take part of their training in other provinces. This would provide for a continuing program in the event of a layoff, the closing of the sponsoring firm, or a move to another province by the apprentice's family.

39. The apprenticeship model should be expanded to include the newer trades, to assure higher quality and higher standards to meet modern demands for those trades and skills.

#### MORE ON-THE-JOB TRAINING—A LEVY-GRANT SYSTEM?

One of the Task Force's most controversial subjects was the proposal for a levy-grant system or some alternative to make sure that Canadian firms introduce on-the-job training programs. Several witnesses proposed a levy-grant system, similar to that found in England, to guarantee that some firms would train, and be properly paid for their training programs. According to the proposal, money would be collected from firms which use skilled labour. The money would go into a fund run by industrial advisory training boards or similar institutions and be paid back to those firms which carry on acceptable training programs. This would encourage those

financement de ce genre de formation ou d'enseignement ne devrait pas être laissé uniquement à la charge de l'industrie et des stagiaires.

34. Puisque les programmes d'apprentissage sont censés offrir une juste combinaison de formation en cours d'emploi et de formation théorique, il devrait y avoir un programme efficace d'alternance entre le travail dans l'industrie et la fréquentation des maisons d'enseignement. Cette alternance varierait selon le métier, l'emplacement de l'entreprise et des maisons d'enseignement, et le contexte industriel. Elle exigerait aussi une étroite collaboration entre l'industrie et le secteur de l'enseignement; il devrait y avoir de nombreux contacts entre eux, de préférence par l'intermédiaire de conseils consultatifs de la formation en industrie ou des conseils communautaires de la main-d'oeuvre.

35. La partie institutionnelle de la formation des apprentis devrait assurer une solide formation académique dans le métier à acquérir, de même que la formation générale, physique et culturelle qui s'impose.

36. Comme nous entrons dans une ère d'évolution technologique plus rapide, les apprentis devraient recevoir une bonne formation de base dans des compétences polyvalentes (qui peuvent servir dans plus d'une entreprise), afin d'être en mesure de s'adapter et de se recycler tout au long de leur vie professionnelle.

37. Les exigences spécifiques de niveau de scolarité relatives à l'inscription aux programmes d'apprentissage sont souvent restrictives. Ces exigences devraient être assouplies et tenir compte de l'expérience antérieure.

38. Les ministres du Conseil national de l'emploi et de la formation devraient déterminer quelles lois et quels programmes pourraient être modifiés afin de permettre aux apprentis de recevoir une partie de leur formation dans d'autres provinces qui la leur. On assurerait ainsi la permanence du programme en cas de mise à pied, de fermeture de l'entreprise qui parrainait l'apprenti ou de déménagement de la famille de l'apprenti dans une autre province.

39. Les programmes d'apprentissage devraient être étendus à de nouveaux métiers afin d'assurer une formation de plus haute qualité et conforme à des normes plus rigoureuses, de manière à répondre à la demande de ces métiers et compétences dans le monde moderne.

#### UNE FORMATION ACCRUE EN COURS D'EMPLOI—UN SYSTÈME DE COTISATION-SUBVENTION?

Un des sujets les plus controversés que le Groupe de travail ait eus à traiter fut celui d'un projet de cotisation-subvention, ou d'un autre système qui assurerait la mise en oeuvre de programmes de formation en cours d'emploi dans les entreprises canadiennes. Plusieurs témoins ont proposé un système de cotisation-subvention comme celui qui existe en Angleterre, pour veiller à ce que certaines entreprises assurent une formation et soient justement indemnisées des frais engagés pour leurs programmes de formation. Selon cette proposition, une cotisation serait perçue des entreprises qui emploient des ouvriers spécialisés: ces sommes seraient versées dans un fonds

firms which might have trained but did not because they feared piracy from other companies. There are several variations on this proposal: exemptions for small firms, for firms that require little skilled labour, and for those industries which are doing a lot of their own training at the present time.

In England, the system is set up on a sectoral basis and each sector is run by a joint training advisory board. These boards collect and give out money in accordance with certain established training standards. According to the evidence received, this program has had mixed success in England; it has been more successful in some areas than others. On the whole, it has led to an improved quality of training but not necessarily to an increase in the total supply of skilled labour. Some witnesses felt that the increased supply of skilled labour ended up overseas or moved on into other professions and businesses.

The strongest arguments against the levy-grant system are that it is another form of taxation at a time when additional taxes are not welcome; that it creates further bureaucracy, red tape, and regulation; and that it penalizes the employers who train as well as those who do not.

The Task Force also examined proposals which have the same goals but varied in such details as application, bureaucracy and coerciveness. Among the alternatives examined were:

1. Government procurement policy and contract compliance. According to this proposal, the government would only buy goods and services from those firms which had an on-the-job training program. This would serve as encouragement for more on-the-job training but would not require the same bureaucracy and red tape as a levy-grant system.

2. A levy-tax credit system proposed by Professor Roy Adams of McMaster University, which is a variation on the levy-grant system. According to this proposal, firms would pay a special training tax (or levy) on payrolls. If they trained according to standards set by educational and training instructions, they would be given a credit against corporate taxes in an amount equal to or greater than their training expenses.

3. The French system, in which all employers with ten or more employees must pay a payroll tax for training, and where they in turn spend a percentage of their payroll on training.

administré par les conseils consultatifs de la formation industrielle ou par des organismes semblables, et remises aux entreprises qui offrent des programmes de formation jugés acceptables. Cette mesure contribuerait à encourager les entreprises qui auraient pu assurer la formation mais qui ne l'ont pas fait parce qu'elles craignaient de se faire enlever leurs employés par d'autres entreprises. Cette proposition comporte diverses variantes: exemptions dans le cas des petites entreprises, des entreprises qui n'exigent pas beaucoup de main-d'oeuvre spécialisée et des industries qui assurent actuellement une bonne partie de la formation dont elles ont besoin.

En Angleterre, le système est établi sur une base sectorielle et chacun des secteurs est administré par un conseil consultatif paritaire de la formation. Ces conseils perçoivent et déboursent les sommes conformément à certaines normes de formation bien établies. Selon les témoignages reçus, ce programme a connu un succès mitigé en Angleterre; il a mieux réussi dans certains secteurs que dans d'autres. Dans l'ensemble, il a permis d'accroître la qualité de la formation, mais il n'a pas forcément entraîné une augmentation de l'offre totale de main-d'oeuvre spécialisée. Certains témoins ont exprimé l'avis qu'une partie de la main-d'oeuvre supplémentaire ainsi formée finissait par émigrer ou par travailler dans d'autres professions ou entreprises.

Les arguments les plus forts qui militent contre l'adoption du système de cotisation-subvention, c'est qu'il constitue une autre forme d'imposition à un moment où tout impôt supplémentaire est malvenu, qu'il donne lieu à une augmentation de la bureaucratie, des tracasseries administratives et de la réglementation, et qu'il pénalise les employeurs qui assurent la formation aussi bien que ceux qui ne le font pas.

Le Groupe de travail a également étudié d'autres propositions qui visaient le même objectif, mais qui comportaient des variantes dans l'application, l'administration et le degré de coercition. Voici quelques-unes des autres solutions envisagées:

1. L'imposition de certaines conditions dans les politiques d'achat de biens et de services du gouvernement. Selon cette proposition, le gouvernement ne devrait se procurer des biens et services qu'auprès des entreprises qui possèdent un programme de formation en cours d'emploi. Cette mesure favorisant la formation en cours d'emploi, mais sans exiger la même bureaucratie et la même complexité administrative que le système de cotisation-subvention.

2. Un système de cotisation-dégrèvement fiscal proposé par le professeur Roy Adams, de l'Université McMaster, qui constitue une variante du système de cotisation-subvention. En vertu de cette proposition, les entreprises paieraient un impôt spécial de formation (ou une cotisation) fondé sur leur masse salariale. Si elles assurent une formation conforme aux normes établies par les maisons d'enseignement et de formation, elles se verraient accorder un dégrèvement d'impôt égal ou supérieur aux dépenses engagées pour la formation.

3. Le système utilisé en France, selon lequel tous les employeurs ayant dix salariés ou plus sont tenus de verser un impôt sur la masse salariale au titre de la formation, et d'affecter à leur tour un pourcentage de cette masse salariale aux fins de la formation.



4. A proposal to permit accelerated write-offs of equipment used for training in industrial plants.

5. The proposal of the Federation of Independent Businesses to run a levy-grant scheme on an experimental basis in a critical skills area, to see what the result would be.

6. The proposal to pass levy-grant legislation similar to the Marketing Board legislation under which various sectors can choose to be included by decision of the industries and unions in the sector concerned.

In reviewing all these alternatives, the Task Force agreed that some drastic action was required to jolt Canadian industries into realizing that there will be critical shortages of skilled labour unless they decide to train on the job. The Task Force felt it was extremely important that programs and places be provided for apprenticeship, cooperative education, work experience programs, and similar hands-on training programs. After considerable discussion, a majority of the Task Force agreed on the following recommendations:

#### RECOMMENDATIONS

40. To help finance industrial training, the government should establish a refundable tax on salaries, wages and other remuneration (a payroll tax-credit system) in the following manner:

(a) A payroll tax should be applied to employers, equal to a designated percentage (perhaps 0.5 per cent) of their payroll,

(b) Any amount of money up to the designated percentage of payroll spent on training approved by existing training authorities, or training leading to a degree from a recognized educational or training institution, should be credited against the payroll tax.

(c) Any amount spent on approved programs as in (b) above, beyond the designated percentage, should be treated as a business expense and made deductible from income at an agreed-upon incentive rate of perhaps 1.5 times the expenditure which is over the designated percentage. Money spent up to the designated amount would continue to be treated as a business expense in accordance with current taxation practices.

(d) If a firm has no tax payable in a given year, training expenditures above the designated percentage may be carried forward or backward and treated as in (c) above.

4. Une proposition visant à permettre un amortissement accéléré du matériel servant à la formation dans les usines.

5. La proposition soumise par la Fédération des entreprises indépendantes touchant la mise en oeuvre d'un régime de cotisation-subsidation sur une base expérimentale dans un domaine où la pénurie de compétences est aiguë, afin de voir quels en seraient les résultats.

6. La proposition d'adopter une loi sur les cotisations-subsidations qui s'inspirait de la Loi sur les offices de commercialisation, en vertu de laquelle les divers secteurs peuvent choisir d'être parties à la décision des industries et syndicats du secteur en cause.

A l'analyse de toutes ces solutions, le Groupe de travail en est venu à la conclusion qu'il faut prendre des mesures radicales pour secouer les industries canadiennes et leur faire prendre conscience des pénuries critiques de main-d'oeuvre qui les menacent, si elles ne se décident pas à assurer la formation en cours d'emploi. Le Groupe de travail a jugé extrêmement important d'assurer la disponibilité de programmes et de locaux pour l'apprentissage, l'enseignement coopératif, les programmes de stages en milieu de travail et d'autres programmes pratiques de formation. Après de longues délibérations, une majorité des membres du Groupe de travail a convenu des recommandations suivantes:

#### RECOMMENDATIONS

40. Afin d'aider à financer la formation en industrie, le gouvernement devrait assujettir à un impôt remboursable les salaires, traitements et autres formes de rémunération (un système de dégrèvement fiscal fondé sur la masse salariale), selon les modalités suivantes:

a) On devrait assujettir la masse salariale des employeurs à un impôt établi en fonction d'un pourcentage déterminé (peut-être 0.5 p.100) de ladite masse salariale.

b) Toute somme jusqu'à concurrence du pourcentage déterminé de la masse salariale, affectée à un programme de formation approuvé par les autorités existantes dans le domaine de la formation, ou à un programme de formation menant à un diplôme décerné par une institution d'enseignement ou de formation reconnue, devrait être portée au crédit de l'impôt sur la masse salariale.

c) Toute somme affectée à des programmes approuvés, telle qu'en (b) ci-dessus et en excédent du pourcentage établi devrait être considérée comme une dépense d'entreprise et déclarée déductible du revenu selon un taux incitatif convenu, peut-être de 1.5 fois la dépense excédant le pourcentage établi. Les sommes dépensées jusqu'en concurrence du montant désigné continueraient à être considérées comme une dépense d'entreprise conformément aux pratiques fiscales actuelles.

d) Si une entreprise n'a aucun impôt à verser au cours d'une année donnée, les dépenses de formation en excédent du pourcentage désigné pourraient être reportées à une période ultérieure ou antérieure ou traitées comme en (c) di-dessus.

(e) There should be exemptions for firms with less than ten employees and for firms where training is not required or not possible.

(f) The government should continue to operate training programs, particularly in order to provide assistance and incentives to firms which could not otherwise afford to train.

#### DISSENTING VIEW 40

Jim Hawkes, M.P. and John McDermid, M.P.

The enumerated levy principle, in our view, fails to acknowledge:

1. The experience of other nations who have adopted this principle and found it to be a failure. It does not work and has not achieved the desired goal;
2. The practical realities of the diversity of Canadian business and government employers and employees and their training needs and possibilities;
3. The accounting difficulties and costs inherent in changing bookkeeping systems to accurately "cost" training;
4. The bureaucracy which would be needed to monitor "cost" approval and exemptions.

It is our view that the cost of providing transportable training and education which would be beneficial to Canadian society is a cost that should be borne in part by all taxpayers. That is the philosophy that underlies our support of public school education, universities, community colleges and technical institutes run by governments. Education which is transportable and beneficial to Canadian society but which happens to take place more efficiently in the private or public sector work places should be supported in a manner similar to that prevalent in government-run institutions.

The levy principle adopted by the Task Force is likely to punish the poor and benefit the rich while at the same time creating unwarranted administrative expenditures.

The tax credit proposal would affect some, but certainly not all, businesses and has absolutely no implication for public sector work place training. A system of grants analogous to those to universities and other educational institutions would, in our view, produce a more rapid escalation of quality training opportunities in both the public and private sector work places.

#### DISSENTING VIEW 40

David Orlikow, M.P.

#### SKILLED TRADES TRAINING—LEVY/GRANT SYSTEM

Few people would question the assertion that skilled trades training in Canada requires a complete re-thinking. Canada Employment and Immigration is spending over \$800 million a year on training and there are various apprenticeship programs

e) Il devrait y avoir des exemptions dans le cas des entreprises employant moins de dix personnes et des entreprises où aucune formation n'est exigée ou possible.

f) Le gouvernement devrait maintenir ses programmes de formation, notamment pour assurer une aide et une incitation aux entreprises qui, autrement ne pourraient se permettre de tels programmes.

#### DIVERGENCE D'OPINION 40

Jim Hawkes, député et John McDermid, député

Selon nous, le principe de cotisation exposé ici ne tient pas compte:

1. de l'expérience d'autres pays qui ont adopté ce principe et en ont constaté l'échec, il ne fonctionne pas et n'a pas permis d'atteindre l'objectif visé.
2. des réalités pratiques de la diversité des employeurs et salariés de l'industrie ainsi que du gouvernement au Canada et de la diversité de leurs besoins et possibilités de formation.
3. des difficultés et des frais qu'entraînerait la modification des systèmes comptables en vue d'établir avec précision le «coût» de la formation.
4. de la bureaucratie nécessaire pour contrôler les approbations et exemptions relatives au «coût».

Nous sommes d'avis que le coût de la formation et de l'éducation polyvalentes qui sont à l'avantage de la société canadienne doit être assumé en partie par tous les Contribuables. C'est l'orientation qui sous-tend l'appui que nous accordons à l'enseignement public, aux universités, aux collèges communautaires et aux écoles techniques dirigés par le gouvernement. L'enseignement polyvalent dont la société canadienne pourrait tirer parti mais qu'il est plus efficace d'offrir en milieu de travail dans le secteur privé ou dans le secteur public, devrait recevoir la même aide que celle accordée aux institutions dirigées par le gouvernement.

Le principe de cotisation adopté par le groupe de travail est susceptible de pénaliser les pauvres et d'avantager les riches, tout en provoquant des dépenses administratives non justifiées.

Le projet de dégrèvement fiscal toucherait certaines entreprises, mais sûrement pas toutes et n'a absolument aucune incidence sur la formation en milieu de travail dans le secteur public. Un régime de subventions semblables à celles qui sont offertes aux universités et autres maisons d'enseignement donnant lieu, à notre avis, à une augmentation plus rapide de possibilités de formation de qualité en milieu de travail dans le secteur public comme dans le secteur privé.

#### DIVERGENCE D'OPINION 40

David Orlikow, député

#### FORMATION SPÉCIALISÉE—SYSTÈME DE COTISATION—SUBVENTION

Rares sont ceux qui doutent que la formation dans les métiers spécialisés doit être entièrement repensée au Canada. Emploi et Immigration Canada dépense plus de 800 millions de dollars chaque année pour la formation, et divers program-



which have been implemented by private business. The federal and provincial governments train thousands of workers each year so that various services can be provided to the public. Notwithstanding these efforts to build a skilled labour force in Canada, substantial skilled trades shortages continue to exist and the quality of training is questionable.

Evidence provided in our public hearings has overwhelmingly been in favour of the need to reconsider the approach to skilled trades training. The recommendations as to what approach should be adopted varied sharply; however, the basic premise that new methods should be adopted is solid. The need for this new approach tends to be based on the following general criticisms of skilled training in Canada:

1. The consultation process in planning training programs is inadequate.
2. There is a lack of coordination among various programs.
3. Many, if not most, employers have failed to train and instead rely on "pirating" from other employers.
4. The quality of training programs is poor in many cases.
5. The existence of skilled trade shortages continues to be acute.

Two proposals—more tax incentives and the levy/grant system—have often been suggested as alternatives to the present approach to skill training. Tax incentives are actually not a new approach. However, many groups appearing before the Task Force argued that more tax incentives would go a long way in encouraging more skill training.

The major aims of skill training must be to meet the demand for skilled trades shortages, improve the quality of training, and equalize the costs of training among employers. It appears that the best approach to achieving these goals would be the levy/grant. Employers, in the past, have received a barrage of tax incentives to participate in training, yet many still do not train. Employers realize that this is so and most who appeared before the Task Force believed that they should be doing more. The principle that all firms should be involved in training must be adopted and this can only be achieved by some form of levy/grant system.

The structure of the levy/grant system would involve a training board for each major sector where skilled trades workers are employed. Hence, each board would be responsible for ensuring that the quality of training meets generally accepted national minimum standards. The quality of training would be assessed in all sectors—private and public—and the community colleges would also be subject to vigorous inspection.

mes d'apprentissage ont été mis en oeuvre par le secteur privé. Les gouvernements fédéral et provinciaux forment chaque année des milliers de travailleurs afin d'assurer divers services au public. Malgré ces efforts pour constituer une main-d'oeuvre qualifiée au Canada, il reste d'importantes pénuries de main-d'oeuvre spécialisée et la formation est d'une qualité douteuse.

Les témoignages entendus lors de nos audiences publiques préconisent dans une large mesure la nécessité de revoir le mode d'approche à la formation professionnelle. Les recommandations quant à la méthode à adopter différaient nettement; cependant, vous s'entendaient pour dire que l'adoption de nouvelles méthodes s'imposait. La nécessité de ce nouveau mode d'approche est en général fondée sur les reproches suivants que l'on adresse à la formation professionnelle au Canada.

1. Le processus de consultation, dans la planification des programmes est inadéquat.
2. Il y a un manque de coordination entre les divers programmes.
3. Bon nombre d'employeurs, sinon la plupart d'entre eux n'ont pas assuré de formation et se contentent d'aller chercher chez d'autres employeurs les travailleurs qualifiés dont ils ont besoin.
4. Les programmes de formation laissent à désirer dans la plupart des cas.
5. Il reste des pénuries aiguës de main-d'oeuvre spécialisée.

Deux propositions (dégrèvements fiscaux accrus et système de cotisation-subvention) ont été avancées comme solutions de rechange à la façon actuelle d'envisager la formation spécialisée. De fait, le dégrèvement fiscal n'est pas une méthode nouvelle. Cependant, de nombreux groupes qui ont comparu devant le groupe de travail ont soutenu que des dégrèvements fiscaux accrus pourraient beaucoup aider à encourager la formation spécialisée.

La formation professionnelle devrait avoir pour objectifs principaux de répondre à la demande de main-d'oeuvre qualifiée dans les métiers où il y a pénurie, d'améliorer la formation et de répartir le coût de la formation entre les employeurs. Il semble que la meilleure façon d'y parvenir serait d'adopter le système de cotisation-subvention. Les employeurs ont, par le passé, reçu une foule de dégrèvements fiscaux pour les inciter à assurer la formation des ouvriers, mais pourtant, beaucoup ne l'ont pas fait. Les employeurs se rendent bien compte de cet état de faits et la plupart de ceux qui ont comparu devant le groupe de travail étaient d'avis qu'ils devraient faire davantage. Il faut adopter le principe que toutes les entreprises devraient participer à la formation, et le seul moyen d'y arriver consiste à adopter une certaine forme de cotisation-subvention.

Ce système de cotisation-subvention devrait être organisé de telle sorte qu'il y ait un conseil de la formation pour chacun des grands secteurs qui emploient des ouvriers spécialisés. À partir de là, chacun des conseils serait chargé de veiller à ce que la formation réponde aux normes minimales généralement acceptées dans tout le pays. La qualité de la formation serait évaluée dans chacun des secteurs (privé et public) et les

tions. The training boards would also be responsible for ensuring that adequate numbers of skilled people are trained.

The levy/grant system would also equalize the costs of training among employers. All employers would be assessed a levy based on their skilled trade needs and the costs of training. These employers would receive a grant only when they fulfil the standards and train their relative share of employees. This approach counteracts one particularly acute problem in Canada—"pirating" journeymen. Many employers testified that they were training sufficient workers to meet their needs, only to find other employers who do not train entice newly-trained journeymen with higher wages or better benefits. Small businesses, which generally do a good job of training, are often victims of pirating by larger firms or megaprojects. It is for this reason that the Canadian Federation of Independent Business urged that serious consideration be given to the levy/grant system.

Whereas the tax incentive approach offers only an incentive, the levy/grant includes both a penalty and an incentive. The tax incentive system approach would continue to make it more attractive for many employers to pirate workers since it would not encourage as many employers to train as the levy/grant system would. It should be noted that 300,000 employers (one-third of all employers) are in a position where they pay no taxes.—<sup>9</sup>

Coordination of programs and consultation between government, labour and business would be greatly enhanced by the levy/grant system. Each of the training boards and a Central Training Council would have the membership of equal representatives from business and labour. This would permit business and labour to become directly involved in the planning of training programs and would provide on-going consultation between labour, government and business with regard to the structure and implementation of training programs.

It should be recommended that a levy/grant system be implemented on a national basis and it should include all sectors where skilled workers are employed. Any exclusions would allow for the possibility of a lower quality of training among those employers excluded. Perhaps the best feature of

collèges communautaires seraient également assujettis à des inspections rigoureuses. Les conseils de la formation seraient aussi chargés de veiller à ce qu'un nombre suffisant de travailleurs spécialisés reçoivent cette formation.

Le système de cotisation-subvention répartirait également le coût de la formation entre les employeurs. Tous les employeurs devraient verser une cotisation fondée sur leurs besoins de main-d'oeuvre qualifiée et sur le coût de la formation. Ces employeurs ne recevraient de subventions qu'après avoir satisfait aux normes et formé leur part de salariés. Cette méthode s'attaque à un problème particulièrement aigu au Canada: la «piraterie» des ouvriers qualifiés. De nombreux employeurs ont témoigné qu'ils assuraient la formation d'un nombre d'ouvriers suffisant pour répondre à leurs besoins, pour s'apercevoir ensuite que d'autres qui n'offrent pas de formation viennent attirer chez eux leurs ouvriers par des salaires plus élevés ou de meilleurs avantages sociaux. Les petites entreprises, qui assurent ordinairement une bonne formation sont souvent victimes d'actes de piraterie de la part d'entreprises plus importantes ou de méga-projets. C'est pour cette raison que la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante a préconisé que l'on étudie sérieusement le système de cotisation-subvention.

Tandis que le dégrèvement fiscal n'offre qu'une incitation, le système de cotisation-subvention comporte à la fois et une pénalité et une incitation. Le système de dégrèvement fiscal pourrait continuer à laisser croire à de nombreux employeurs qu'il est plus avantageux d'enlever à d'autres des ouvriers qualifiés, car il n'inciterait pas un aussi grand nombre d'employeurs à assurer la formation que ne le ferait le système de cotisation-subvention. Il faut souligner que 300 000 employeurs (près du tiers de tous les employeurs) ne paient aucun impôt.<sup>9</sup>

Bien que les incitations fiscales puissent être reportées pendant plusieurs années, ces incitations ne servent pas les meilleurs intérêts des petites entreprises, pour qui les rentrées de fonds constituent un problème. Bref, en vertu du système de cotisation-subvention, peu d'employeurs verseraient une cotisation sans assurer la formation nécessaire pour récupérer leur argent. C'est là le genre d'incitation dont ont besoin les employeurs pour assurer davantage de formation.

La coordination des programmes et la consultation entre le gouvernement, les syndicats et les entreprises seraient de beaucoup favorisées par le système de cotisation-subvention. Chacun des conseils de la formation de même qu'un conseil central de la formation seraient formés de représentants du patronat et du salariat, en nombre égal. Les employeurs et les salariés pourraient ainsi participer directement à la planification des programmes de formation et il en résulterait une consultation permanente entre les syndicats, les gouvernements et les entreprises quant à l'organisation et la mise en oeuvre des programmes de formation.

Il faudrait recommander qu'un système de cotisation-subvention soit mis en oeuvre sur le plan national, et qu'il s'applique à tous les secteurs qui emploient des travailleurs spécialisés. Toute exception entraînerait le risque d'une formation de qualité inférieure de la part des employeurs ainsi exclus.

<sup>9</sup> "Employment Development in the Early 1980's—Policy and Programs" Confidential Report of Employment and Immigration, April 5, 1980.

<sup>9</sup> Rapport confidentiel de l'Emploi et Immigration Canada, le 5 avril 1980.



the levy/grant system is the fact that it could ensure high quality training on the job. Furthermore, these same national standards could be adopted in institutional settings.

#### RECOMMENDATIONS

41. There should be a system of support measures for on-the-job training provided through grants and subsidies to industries which train for critical-skill shortages. This would be an expanded program based on the Critical Skills Training Program. However, these grants would only be given to certain companies throughout the country chosen for training purposes and it would be expected that in many instances they would train beyond their own needs, for the industry in general.

The decision as to which companies should train and which trades should be chosen for grants and subsidies under the previous recommendation would be made by both the provincial and local employment councils.

42. There should also be a system of contract compliance for government procurement under which the Federal Government where large orders are concerned, would give preference to those companies which had approved training programs.

#### DISSENTING VIEW 42

Jim Hawkes, M.P. and John McDermid, M.P.

Mr. Hawkes and Mr. McDermid believe that "contract compliance" introduces a new potentially dangerous dimension in government purchasing policy. The reader will note that the term "contract compliance" appears in Recommendations 105 and 107.

Mr. Hawkes and Mr. McDermid are not against the principle of using government purchasing as a tool for achieving social goals but they feel that if Canada is to move in that direction then consideration must first of all be given to developing a purchasing policy that will tackle other problems first. It is their opinion that a purchasing preference policy could be used to overcome regional disparity to help socially disadvantaged groups, to support small businesses and to help build on our potentially marketable strengths and any one of these four socially desirable ends should be viewed as more important than the development of training programs in a few businesses.

#### INSTRUCTORS AND TEACHERS

Even if employers are convinced or pressured into more training on the job, the problem will not be solved. It will still be necessary to increase the number of instructors for the apprentices and other trainees and to make sure that there is up-to-date equipment available for them to teach on.

L'aspect peut-être le plus avantageux du système de cotisation-subvention, c'est le fait qu'il pourrait assurer une formation de haute qualité, en cours d'emploi. En outre, les mêmes normes nationales pourraient s'appliquer aux milieux institutionnels.

#### RECOMMENDATIONS

41. Il devrait y avoir un système d'incitation à la formation en cours d'emploi grâce à des subventions aux industries qui assurent la formation dans des domaines où il y a pénurie de compétences spécialisées. Cette mesure viendrait s'ajouter au Programme de formation dans les métiers en pénurie de main-d'oeuvre spécialisée. Cependant, ces subventions ne seraient versées qu'à certaines entreprises choisies, dans toutes les régions du pays, aux fins de la formation, et dans bien des cas, on s'attendrait à ce que ces entreprises assurent une formation qui dépasse leurs propres besoins, pour s'appliquer à l'ensemble de l'industrie.

Le choix des entreprises qui assureraient la formation et celui des métiers qui seraient subventionnés en vertu de la recommandation qui précède serait fait par les conseils provinciaux et locaux de la main-d'oeuvre.

42. Les politiques d'achat du gouvernement fédéral devraient comporter des exigences stipulant que, dans le cas de contrats importants, on accorde la préférence aux entreprises qui offrent des programmes de formation approuvés.

#### DIVERGENCE D'OPINION 42

Jim Hawkes, député et John McDermid, député

M. Hawkes et M. McDermid sont d'avis que le «respect des conditions des contrats gouvernementaux» ajoute une dimension non seulement nouvelle mais possiblement dangereuse dans les politiques d'achat du gouvernement (Recommandations 105 et 107).

M. Hawkes et M. McDermid ne s'opposent pas en principe à ce que le gouvernement ait recours aux politiques d'achat comme moyen d'atteindre des objectifs sociaux, mais ils croient que si le Canada doit s'orienter dans cette voie, il faut tout d'abord songer à élaborer une politique d'achat qui s'attaque en premier lieu à d'autres problèmes. A leur avis, une politique de préférence d'achat pourrait servir à combattre les disparités régionales, à aider les groupes socialement défavorisés, à encourager la petite entreprise et à raffermir davantage nos points forts éventuels, sur le plan commercial, et chacune de ces quatre fins qui sont souhaitables sur le plan social devrait être considérée comme plus importante que l'établissement de programmes de formation dans quelques entreprises.

#### INSTRUCTEURS ET ENSEIGNANTS

Même si l'on parvient à convaincre les employeurs ou à faire pression sur eux pour qu'ils assurent la formation en milieu de travail, le problème n'en sera pas résolu pour autant. Il restera toujours nécessaire d'augmenter le nombre d'instructeurs à l'intention des apprentis et autres stagiaires, et de s'assurer qu'on dispose d'un matériel perfectionné de formation.

## RECOMMENDATIONS

43. Steps should be taken to encourage more skilled tradesmen and professionals to become full-time instructors and teachers in technical and vocational institutions. Therefore, there should be higher salaries or a bonus for those who teach or instruct. Very often it is hard to attract or keep teachers because of the high salaries they receive at work as practicing skilled tradesmen.

44. Steps should be taken to keep older workers, if necessary, past retirement age on a full-time or part-time basis to act as instructors and teachers for the younger apprentices and trainees entering the field.

45. Industrial instructors and teachers should be given appropriate leave to keep in touch with the practical side of their trades to become familiar with new equipment and teaching methods, and to be retrained in new technologies.

46. Where necessary, employers should lend their instructors to vocational and technical institutions on a part-time or full-time basis in order to meet the teacher shortages in vocational and technical schools.

47. In order to train the large number of students that are required to meet our industrial needs, governments should provide more incentive and support for increasing the number of instructors, teachers and professors at community colleges and universities, including support for the retraining of teachers in trades which are becoming obsolete.

## EQUIPMENT AND MACHINERY

Several witnesses told the Task Force that apprentices and other trainees were sometimes trained on obsolete equipment. This meant, in many cases, that their training was almost useless. There were strong recommendations from many sectors in all parts of the country that steps be taken to provide training on up-to-date equipment and that, if possible, this equipment be shared, so that it could be used for both production and training purposes.

## RECOMMENDATIONS

48. Steps should be taken to encourage industry to make equipment available for training programs during off-hours and holiday periods.

49. Where governments have equipment as part of their operations, they should likewise take steps to share that equipment for training during off-hours and vacations. This is particularly desirable where government agencies such as the Department of National Defence, RCMP, Transport and Environment have facilities in smaller communities and remote areas.

## RECOMMENDATIONS

43. Il faudrait prendre des mesures destinées à inciter un plus grand nombre d'hommes de métier et de spécialistes à devenir instructeurs et enseignants à plein temps dans les écoles techniques et professionnelles. Par conséquent, il faudrait accorder une rémunération plus élevée ou une prime à ceux qui assurent la formation ou l'enseignement ou de retenir leurs services parce qu'ils peuvent gagner davantage en pratiquant leur métier.

44. Il faudrait prendre des mesures pour retenir les services de travailleurs plus âgés, au-delà de l'âge de la retraite au besoin, à titre d'instructeurs et d'enseignants à plein temps ou à temps partiel auprès des jeunes apprentis et des stagiaires qui entrent dans le métier.

45. Les instructeurs et enseignants du secteur industriel devraient se voir accorder les congés dont ils ont besoin pour rester en contact avec l'aspect pratique de leur métier, pour se familiariser avec le nouveau matériel et avec les méthodes pédagogiques, et pour se recycler aux techniques nouvelles.

46. En cas de nécessité, les employeurs devraient détacher, à mi-temps ou à temps plein, leurs instructeurs auprès des écoles de métiers et des écoles techniques afin d'aider à réduire la pénurie d'enseignants dans ces institutions.

47. Afin de former le grand nombre d'étudiants qu'il faut pour répondre à nos besoins industriels, les gouvernements devraient offrir davantage d'incitations et d'aide en vue d'augmenter le nombre d'instructeurs, d'enseignants et de professeurs dans les collèges communautaires et les universités, y compris une aide au recyclage des enseignants dans les métiers ou spécialités qui deviennent périmés.

## MATÉRIEL ET MACHINERIE

Plusieurs témoins ont déclaré au Groupe de travail que les apprentis et les autres stagiaires doivent parfois être formés au moyen de matériel périmé. Dans bien des cas, cela signifie que leur formation ne sert pratiquement à rien. Dans toutes les régions du pays, de nombreux secteurs ont vivement recommandé de prendre les mesures nécessaires pour assurer la formation au moyen de matériel moderne et perfectionné et, dans la mesure du possible, pour veiller à ce que ce matériel soit partagé de façon à servir à la fois à la production et à la formation.

## RECOMMENDATIONS

48. On devrait prendre des mesures en vue d'inciter les entreprises à mettre leur matériel à la disposition des programmes de formation, en dehors des heures ouvrables et pendant les congés.

49. Les gouvernements qui disposent de matériel dans certains secteurs de leurs activités devraient également prendre les mesures nécessaires pour que ce matériel serve à la formation en dehors des heures ouvrables et pendant les congés. Cette mesure serait tout particulièrement souhaitable dans le cas des organismes gouvernementaux comme le ministère de la Défense nationale, la GRC, Transports Canada et Environnement Canada, qui dispo-



50. Governments and educational authorities should make arrangements with companies providing vendor-training programs, to make better use of their equipment and instructors. "Vendor training" is the training provided by some companies in the operation and repair of machinery and equipment which they sell.

51. Governments should grant accelerated depreciation allowances to companies using equipment and machinery for training purposes.

#### TRAINING BY AND FOR THE GOVERNMENT

The Task Force looked at the programs established, mostly on a small scale, within the federal government to train skilled workers for government departments and institutions. Further to this, they examined the training programs under the Department of National Defence, Customs and Excise, the Fisheries College, The Coast Guard College, The Department of Agriculture, Energy, Mines and Resources, Public Works, Transport Canada and the Treasury Board.

The Government pointed out that in certain trades and professions, and in certain parts of Canada, they also were running into critical labour shortages. This was especially true with respect to technical and engineering skills, and was even more common in western Canada where their employees are being lured into the private sector.

The Task Force heard some criticism from different parts of Canada that federal government training programs did not meet the standards set in many provinces for the skilled trades and apprenticeship programs. This meant that many employees leaving the federal government had to be retrained and upgraded. In some cases they had a hard time finding work because of their lack of qualifications.

The Task Force found that, in many cases, the Government's attitude towards funding for training was similar to that of the private sector. Too often they did not provide broad, basic training with transferable skills, but instead concentrated on training for jobs that were needed at a particular time. This attitude seemed to be prompted by the costs of training and not by any thought of long-term benefits for the government and the Canadian economy.

#### RECOMMENDATIONS

52. The Federal Government should treat training as an investment for the government service and for the Canadian economy, and should spend more money on training to national standards with portable skills, so that its employees will be better qualified for the private sector.

sent d'installations dans de petites localités ou dans des régions éloignées.

50. Le gouvernement et les autorités du secteur de l'enseignement devraient conclure des ententes avec les fabricants qui offrent des programmes de formation, afin de tirer un meilleur parti des instructeurs et du matériel qui servent à ces programmes. (La formation offerte par le fabricant est celle qu'assurent les entreprises relativement au mode d'utilisation et à la réparation des machines ou du matériel qu'elles vendent.)

51. Les gouvernements devraient autoriser un amortissement accéléré dans le cas des entreprises qui utilisent leur matériel et leurs machines aux fins de la formation.

#### LA FORMATION OFFERTE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Le Groupe de travail s'est penché sur les programmes mis en oeuvre au sein du gouvernement fédéral, dans la plupart des cas sur une petite échelle, en vue de former des spécialistes pour les divers ministères et institutions. A cet égard, les membres du Groupe ont examiné les programmes de formation du ministère de la Défense nationale, des opérations douanières et de l'accise, du Collège des Pêcheries, du Collège de la Garde côtière, des ministères de l'Agriculture, de l'Énergie, des Mines et des Ressources, des Travaux publics, de Transports Canada et du Conseil du Trésor.

Le gouvernement a signalé que dans certains métiers et professions, de même que dans certaines régions du Canada, il faisait lui-même face à de graves pénuries de main-d'oeuvre. Cette observation s'applique tout particulièrement aux domaines techniques et à l'ingénierie, et la pénurie est encore plus grave dans l'Ouest canadien, où s'exercent de fortes pressions pour attirer les fonctionnaires vers le secteur privé.

Le Groupe de travail a entendu certaines critiques exprimées dans diverses régions du pays, selon lesquelles les programmes de formation du gouvernement fédéral ne répondent pas aux normes établies dans plusieurs provinces, à l'égard des corps de métier et des programmes d'apprentissage. Cela signifie que bon nombre de fonctionnaires qui quittent le gouvernement fédéral ont besoin de recyclage et de perfectionnement. Dans certains cas, il leur est difficile de trouver un emploi par suite d'un manque de qualifications.

Le Groupe de travail a constaté que bien souvent, l'attitude du gouvernement envers le financement de la formation ressemble à celle du secteur privé. Trop souvent, il n'assure pas une formation générale et fondamentale dans des domaines de compétences polyvalentes, mais s'attache plutôt à former les fonctionnaires à des tâches particulières qui sont nécessaires à un moment précis dans certaines catégories d'emploi. Cette attitude semble être imputable au coût de la formation plutôt que d'être dictée par les avantages que pourraient retirer, à long terme, le gouvernement et l'économie canadienne.

#### RECOMMENDATIONS

52. Le gouvernement devrait considérer la formation comme un investissement dans les services gouvernementaux et dans l'économie canadienne. Il devrait consacrer davantage de fonds à assurer une formation conforme aux normes nationales, dans des domaines de compétences

53. The Federal Government should make a national, regional, and local inventory and evaluation of all its training programs and institutions to ensure that they are being used to their greatest capacity. These training institutions and training programs should be used in cooperation with those existing in the private sector so that there is better coordination of training in Canada.

polyvalentes, de sorte que les employés qu'il aura formés soient bien qualifiés pour des emplois dans le secteur privé.

53. Le gouvernement fédéral devrait entreprendre un inventaire et une évaluation à l'échelle nationale, régionale et locale de tous ses programmes et de tous ses centres de formation, afin de s'assurer qu'ils sont utilisés au maximum. Ces centres et programmes de formation devraient être utilisés conjointement avec ceux du secteur privé, de manière à assurer une meilleure coordination de la formation au Canada.



## Chapter 8—Institutional Training

INSTITUTIONAL TRAINING SHOULD COMPLEMENT INDUSTRIAL TRAINING WITH A HIGHER PRIORITY FOR CRITICAL SHORTAGES.

### POST-SECONDARY INSTITUTIONAL TRAINING.

While the Task Force and the majority of witnesses felt that a much greater emphasis must be placed on on-the-job training, this did not mean that we should neglect or pull back from our support of post-secondary institutional training. Most witnesses recommended strongly that industrial training must be complemented by a sound and well-coordinated system of institutional training, especially in technical and vocational colleges and in universities. This also included the many courses given at the community colleges and CEGEPs, (Collèges d'enseignement général et professionnel).

However, in view of growing critical skill shortages, the witnesses recommended that the courses given in community colleges and technical and vocational schools be aimed more specifically at present shortages and at those trades and professions which will grow in the '80s and '90s. In this respect, the Task Force agreed with many witnesses who urged the Federal Government to continue its support of post-secondary education.

If the Federal Government were to cut back this support at the present time in the hope that more resources would be contributed by the provinces, they would be taking a great risk with Canada's economic and industrial future. If the Government really believes that we must do something to ensure a greater supply of highly skilled labour and professionals in Canada, then there is no choice but to continue supporting post-secondary education.

As a matter of fact, witnesses pointed out that in the '80s and '90s, continuing education should be a fact of Canadian life. With rapidly advancing technology it will be absolutely necessary for workers to be trained, retrained and upgraded throughout their lives. There are already more adults than young people in educational programs in British Columbia, and before the end of this decade this should be the case in the majority of our provinces.

The Task Force also heard considerable criticism of the Federal Government's Adult Occupational Training Act. It was felt that the Act was too inflexible and, in particular, did not provide for the needs of the more remote and slower-growth regions of the country.

Many witnesses said that programs and policies were based on a macroanalysis of the economy and did not always reflect the situation in their particular regions. Time and again, in all parts of the country we heard recommendations to provide for a wider range of courses, a longer training period, greater flexibility concerning age of entry and greater educational achievement. In addition, there was a great demand for more

## Chapitre 8—La formation institutionnelle

LA FORMATION INSTITUTIONNELLE DEVRAIT COMPLÉTER LA FORMATION EN INDUSTRIE, EN ACCORDANT UNE PRIORITÉ PLUS ÉLEVÉE AUX PÉNURIES DE MAIN-D'OEUVRE SPÉCIALISÉE

### FORMATION INSTITUTIONNELLE POST-SECONDAIRE.

Même si le Groupe de travail et la majorité des témoins jugeaient qu'il fallait insister bien davantage sur la formation en cours d'emploi, cela ne signifie pas qu'il faille pour autant négliger la formation post-secondaire dans les maisons d'enseignement, ou lui retirer notre appui. La plupart des témoins ont vivement recommandé que la formation en industrie soit assortie d'un système solide et bien coordonné de formation institutionnelle, en particulier dans les écoles de métiers, les collèges techniques et les universités, auxquels il faut ajouter les nombreux cours offerts dans les collèges communautaires et les CEGEP.

Cependant, étant donné les pénuries croissantes de main-d'oeuvre spécialisée, les témoins ont recommandé que les cours offerts dans les collèges communautaires de même que dans les écoles de métiers et les écoles techniques soient davantage orientés vers les domaines où il y a actuellement pénurie et vers les métiers ou professions qui prendront un essor au cours des années 80 et 90. À cet égard, le Groupe de travail est d'accord avec les nombreux témoins qui recommandent vivement au gouvernement fédéral de maintenir son appui à l'enseignement post-secondaire.

Si le gouvernement fédéral devait, à l'heure actuelle, réduire son appui dans l'espoir que les provinces augmentent le leur, il mettrait gravement en danger l'avenir économique et industriel du Canada. Si le gouvernement est fermement convaincu que nous devons intervenir pour assurer une plus grande disponibilité de main-d'oeuvre spécialisée dans certains métiers et professions au Canada, il n'a pas le choix: il doit continuer à financer l'enseignement post-secondaire.

De fait, des témoins ont fait remarquer qu'au cours des années 80 et 90, l'éducation permanente devrait faire partie intégrante de la vie des Canadiens. Compte tenu de l'évolution rapide de la technologie, il sera indispensable pour les travailleurs d'acquérir une formation, de se recycler et de se perfectionner toute leur vie durant. Il y a déjà plus d'adultes que de jeunes dans les programmes d'enseignement de la Colombie-Britannique, et d'ici à la fin de la présente décennie, il en sera ainsi dans la plupart des provinces.

Le Groupe de travail a également entendu de nombreuses critiques à l'égard de la Loi fédérale sur la formation professionnelle des adultes. On juge que cette loi est trop rigide et, en particulier, qu'elle ne répond pas aux besoins des régions éloignées et de celles dont la croissance est plus lente.

De nombreux témoins ont déclaré que les programmes et politiques étaient fondés sur une analyse à grande échelle de l'économie et qu'ils ne correspondent pas toujours à la situation qui règne dans leur région en particulier. Nous avons entendu à maintes reprises, dans toutes les régions du pays, des recommandations visant à offrir un plus vaste choix de cours, une période de formation plus longue, une plus grande souplesse

local input to the decision-making process with respect to the carrying out of the Act.

The Task Force makes the following recommendations for the support of post-secondary institutional training and education.

#### RECOMMENDATIONS

54. The Federal Government should continue its program of assistance to post-secondary education.

55. Where the Federal Government is involved in direct funding for post-secondary education, an effort should be made to ensure that the money is being used for the purposes intended and, in particular, that priority is given to the shortage of skills which exists now and which will continue into the next decade.

56. The National Council of Employment and Training Ministers should examine how this assistance could be provided to universities, community colleges, technical and vocational institutes and apprenticeship programs in a parallel way.

57. The Federal Government should plan for the multi-year funding of selected training programs to meet upcoming national needs for skills which will be in short supply and are urgently required in light of national policies. As an alternative, the Government could increase its available funds for certain high-priority skill training programs for areas experiencing shortages, such as the metal trades, computer science and applied electronics. These funds would be available to the Canada Manpower Industrial Training Program.

58. Governments and post-secondary institutions should attempt to re-allocate resources towards programs offering the greatest employment opportunities in the '80s.

59. Governments should encourage the development of high-technology institutions such as the Southern and Northern Alberta Institutes of Technology, Ryerson Polytechnical Institute and the *Ecole de technologie supérieure de Montréal*. This could be done by converting institutions presently under-used or by adding to existing institutions. The training and education provided by these institutions in such areas as engineering, technology, finance and accounting, machinery and equipment design and other occupations in high demand would help lower our high ratio of engineers to technicians and technologists. This would be a better use of our highly educated and qualified personnel. However, the changes would have to be made in cooperation with engineering and other professional bodies to encourage the use of these technologists.

dans les critères d'âge d'admissibilité, et une rigueur accrue dans l'enseignement. De plus, on a aussi vivement préconisé une plus grande participation sur le plan local, aux prises de décisions relatives à l'application de la loi.

Le Groupe de travail formule les recommandations suivantes en vue d'appuyer la formation et l'enseignement post-secondaires dans les institutions.

#### RECOMMENDATIONS

54. Le gouvernement fédéral devrait maintenir son programme d'aide à l'enseignement post-secondaire.

55. Lorsque le gouvernement fédéral participe directement au financement de l'enseignement post-secondaire, il devrait s'efforcer de s'assurer que les sommes versées servent aux fins auxquelles elles sont destinées et, en particulier, que l'on donne la priorité aux domaines où il y a aujourd'hui des pénuries qui persisteront au cours de la prochaine décennie.

56. Les ministres du Conseil national de l'emploi et de la formation devraient examiner les façons dont cette aide pourrait être offerte aux universités, aux collèges communautaires, aux écoles de métiers, aux instituts professionnels et dans le cadre des programmes d'apprentissage.

57. Le gouvernement fédéral devrait prévoir le financement sur plusieurs années de certains programmes de formation destinés à répondre aux besoins croissants sur le plan national, de compétences pour lesquelles il y a pénurie de main-d'oeuvre et dont le pays a un urgent besoin étant donné les politiques nationales. Autre solution: le gouvernement pourrait accroître le financement accordé à certains programmes de formation dans des domaines hautement spécialisés et dans lesquels il y a pénurie comme la métallurgie, l'informatique et l'électronique. Ces fonds seraient l'électronique appliquée. Ces fonds seraient mis à la disposition de PFIMC.

58. Les gouvernements et les maisons d'enseignement post-secondaire devraient s'efforcer de redistribuer les ressources pour favoriser les programmes offrant les meilleures perspectives d'emploi dans les années 80.

59. Les gouvernements devraient favoriser l'aménagement d'instituts de technologie supérieure, comme les Southern et Northern Alberta Institutes of Technology, le Ryerson Polytechnical Institute et l'Ecole de technologie supérieure de Montréal. A cette fin, on pourrait convertir des maisons d'enseignement qui sont actuellement sous-utilisées, ou encore ajouter aux établissements qui existent déjà. La formation ou l'enseignement prodigué dans ces instituts, dans des domaines comme ceux du génie, de la technologie, de la finance et de la comptabilité, de la conception de machines et de matériel et d'autres domaines où la demande est très forte, pourrait contribuer à réduire le rapport très élevé entre le nombre d'ingénieurs et le nombre de techniciens et de technologistes. Cela permettrait d'utiliser à meilleur escient nos ressources en personnel hautement scolarisé et qualifié. Cependant, il faudrait s'assurer la collaboration des associations d'ingénieurs et d'autres organismes professionnels, afin de promouvoir le recours à ces technologistes.



60. Academic credit should be given for apprenticeship and other training programs, so that journeymen and others involved in such programs could proceed more directly to degrees or certificates in institutions of higher learning.

61. Community colleges, CEGEPs and technical institutes must be properly financed to purchase modern machinery and equipment required for up-to-date instruction.

62. There must be a greater flexibility for persons collecting unemployment insurance so that they can pursue further education, retraining and upgrading while keeping their unemployment insurance benefits and any additional support allowances which might be needed—when their education and training is related to current skill shortages, or future employment opportunities.

63. In certain regions of Canada where the money intended for on-the-job training cannot all be used because of job shortages in those areas, this money should be redirected to institutional and other types of training that are available.

64. The federal government should work with the provinces in providing more assistance for basic adult education and continuing education programs when these relate to literacy, job readiness and skill shortages.

65. Governments must encourage a continuing educational system which individuals can enter and leave throughout their lives. This should facilitate retraining and upgrading as well as late entry into training programs. They should remove all barriers which discourage mature students from returning to school and completing training or retraining programs.

66. The federal government should encourage, through enriched tax incentives to employers and employees, paid educational leave for training, retraining and upgrading, when such programs are directed at skill shortages and selected employment opportunities.

67. The federal government should increase its co-operation with the provinces and the private sector in sponsoring upgrading seminars for professionals and technicians. These should be particularly directed at new teaching techniques, new equipment and new technologies.

68. Governments, educational authorities and private-sector donors should review their funding for education and training to make sure that those faculties and disciplines that will be in the greatest demand during the '80s will benefit most from their funding.

60. Il faudrait accorder des crédits universitaires pour les programmes d'apprentissage et d'autres programmes de formation, de sorte que les travailleurs et autres participants à ces programmes puissent avoir un accès plus direct aux études supérieures et obtenir des diplômes ou certificats.

61. Les collèges communautaires, CEGEP et instituts techniques devraient avoir les fonds voulus pour se procurer les machines et le matériel modernes nécessaires pour donner une formation efficace.

62. On devrait faire preuve de plus de souplesse dans le cas des personnes qui reçoivent des prestations d'assurance-chômage, afin qu'elles puissent poursuivre leur éducation, se recycler ou se perfectionner. Elles devraient pouvoir continuer à toucher leurs prestations d'assurance-chômage de même que toute autre allocation de subsistance supplémentaire dont elles pourraient avoir besoin quand leurs études et leur formation ont trait à des domaines où il y a actuellement pénurie de compétences, ou à de meilleures perspectives d'emploi.

63. Dans certaines régions du Canada où les subventions destinées à la formation en cours d'emploi ne peuvent être épuisées parce qu'il y a pénurie d'emplois, ces sommes devraient être réaffectées à la formation institutionnelle ou à d'autres types de formation disponibles.

64. Le gouvernement fédéral devrait collaborer avec les provinces en vue d'accroître l'aide à l'éducation de base des adultes et à l'éducation permanente lorsqu'elles se rattachent à l'alphabétisation, à la préparation à l'emploi et aux pénuries de main-d'oeuvre spécialisée.

65. Les gouvernements doivent encourager l'accès à un système d'éducation permanente permettant aux travailleurs de s'inscrire à des cours leur vie durant. Ce système faciliterait le recyclage et le perfectionnement, de même que l'inscription tardive à des programmes de formation. Il devrait éliminer tous les obstacles qui empêchent les étudiants adultes de retourner aux études et de compléter leur formation ou de se recycler.

66. Le gouvernement fédéral devrait encourager les employeurs et les salariés, grâce à des incitations fiscales intéressantes, à offrir ou à prendre respectivement des congés payés aux fins de la formation, du recyclage et du perfectionnement, quand ces programmes sont axés sur des domaines où il y a pénurie de main-d'oeuvre spécialisée, ou sur des perspectives d'emploi déterminées.

67. Le gouvernement fédéral devrait collaborer plus étroitement avec les provinces et avec le secteur privé en vue d'organiser des colloques de perfectionnement à l'intention des professionnels et des techniciens. Ces colloques devraient porter, en particulier, sur les nouvelles méthodes d'enseignement, le nouveau matériel et les nouvelles techniques.

68. Les gouvernements, les autorités de l'enseignement et les donateurs du secteur privé devraient revoir le financement qu'ils accordent à l'enseignement et à la formation, afin de s'assurer qu'il profite surtout aux facultés et disciplines qui seront le plus en demande au cours des années 80.

69. In order to ensure that there is sufficient training and education in both official languages throughout the country, the federal government should support, where numbers warrant, the development and maintenance of regional community colleges working in the local minority language, either independently or in association with majority-language institutions. This would provide training for Canadians in their own language in all regions of the country and help those who wish to become more bilingual for the sake of greater mobility.

#### ADULT OCCUPATIONAL TRAINING ACT

The following recommendations concern training programs funded by the federal government under the Adult Occupational Training Act.

#### RECOMMENDATIONS

70. In its occupational training programs the federal government should be more open to local decision-making based on input from community and regional employment councils.

71. Occupational training programs should consider regional and local needs in setting such criteria as the minimum age, education and number of years in the workforce necessary to qualify for entry into a program, and in determining the length and choice of courses. They should deal with industrial as well as institutional training. Within certain parameters the authority to change these standards should be left with the local employment councils.

72. The federal government should eliminate any age requirement and any cross-the-board minimum education requirement for entry into institutional training. The government should drop the requirement that the applicant must be out of school or in the workforce for at least one year. It should also allow more basic education, literacy and job preparation courses under the program.

73. In order to provide more stability in planning and better continuity of personnel for training programs under the Adult Occupational Training Act, training contracts should not be subject to yearly renewal. They should continue, with one year's notice required for proposed changes in the total amount of training dollars available, and with at least three months' notice for minor changes in the contracts.

74. In addition to permitting training contracts with employers, the Adult Occupational Training Act should be amended to allow training contracts with privately-run schools and colleges, non-profit voluntary associations and trade unions, when these are available and up to standard.

69. Afin de veiller à ce que l'enseignement et la formation assurés dans les deux langues officielles dans l'ensemble du pays soient suffisants, le gouvernement fédéral devrait subventionner, là où le nombre le justifie, la mise sur pied et les programmes de collèges communautaires régionaux offrant l'enseignement dans la langue de la minorité locale, soit par lui-même, soit en collaboration avec les institutions dispensant l'enseignement dans la langue de la majorité. Les Canadiens de toutes les régions du pays pourraient ainsi recevoir leur formation dans leur langue maternelle ou augmenter leur degré de bilinguisme pour accroître leur mobilité au pays.

#### LOI SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES ADULTES

Les recommandations suivantes ont trait aux programmes de formation subventionnés par le gouvernement fédéral en vertu de la Loi sur la formation professionnelle des adultes.

#### RECOMMANDATIONS

70. Dans ses programmes de formation professionnelle, le gouvernement fédéral devrait être plus réceptif aux prises de décisions locales fondées sur l'apport des conseils communautaires et régionaux de placement.

71. Les critères d'admissibilité aux programmes de formation professionnelle devraient tenir compte des besoins locaux et régionaux en ce qui touche l'âge, le niveau minimal de scolarité et le nombre minimal d'années de participation à la population active, de même que la durée et le choix de cours. Cette mesure devrait s'appliquer à la fois à la formation en industrie et à la formation institutionnelle. En deçà de certains paramètres, le pouvoir de modifier ces normes devrait être conféré aux conseils d'emploi locaux.

72. Le gouvernement fédéral devrait éliminer tout critère relatif à l'âge de même que tout critère absolu de scolarité minimale pour l'inscription à des programmes de formation institutionnelle. Il devrait aussi renoncer à exiger que les requérants aient quitté l'école ou soient sur le marché du travail depuis au moins un an. Il devrait également prévoir davantage de cours dans des matières fondamentales, de cours d'alphabétisation et de cours de préparation à l'emploi, dans le cadre de ce programme.

73. Afin d'assurer plus de stabilité à la planification ainsi qu'une meilleure continuité du personnel affecté aux programmes offerts en application de la Loi sur la formation professionnelle, les contrats de formation ne devraient pas avoir à être renouvelés chaque année. Ils devraient être prolongés sous réserve d'un préavis d'un an pour ce qui est des changements proposés dans le montant global disponible pour la formation, et d'un préavis d'au moins trois mois pour ce qui est de légères modifications des conditions du contrat.

74. La Loi sur la formation professionnelle des adultes devrait être modifiée de façon à autoriser, en plus des contrats de formation avec des employeurs, des contrats passés avec des écoles ou collèges privés, des organismes bénévoles à but non lucratif et des syndicats, quand ceux-ci offrent des programmes qui satisfont aux normes.



75. The federal government should re-introduce the Training Improvement Program (TIP) to assist post-secondary educational institutions with the purchase of educational aids and programs related to skill shortages.

#### SPECIAL RECOMMENDATION

On May 29, 1981, after the Task Force had begun its hearings, the government tabled Bill C-67, amendments to the Adult Occupational Training Act (No. 2). Since this bill deals with some of the recommendations set out in this report, the Task Force recommends that the bill be amended to take into account the proposals in this section.

#### COOPERATIVE EDUCATION

There was considerable evidence in favour of cooperative education. This is a system in which the student alternates between time spent in an institution and time spent on the job. Examples of this kind of education in Canada are found at the University of Waterloo and the University of Sherbrooke. There are also several community colleges offering cooperative programs, and even some high schools are experimenting with them. Their great value lies in the fact that they provide the student with both academic and practical training.

When the students obtain their degree or certificates they have already logged a great deal of experience and are of much greater value to a prospective employer. There was high praise for cooperative education from all sources: employers, employees, students, educators and other officials. The Task Force concluded that this education and training model should be expanded.

The principal difficulties associated with cooperative education are that, first of all, it is more expensive than traditional education. In order to have an effective cooperative-education program, an institution must have the staff to search out job placements with employers and afterwards to supervise students who are placed for work. Secondly, it would not be possible for all educational institutions to adopt cooperative education because there would then not be enough employment placements to absorb all the students.

Finally, it is also clear that not all disciplines are suitable to the cooperative-education model. There is strong evidence that it is effective for engineering, management, nursing, social work and some others, but might not be as beneficial for more abstract and classical studies.

#### RECOMMENDATIONS

76. The federal government should re-introduce programs to assist cooperative education, since it is a more expensive model than ordinary education and additional funds are needed to search out employment for the co-op students and to supervise their work in business and industry.

75. Le gouvernement fédéral devrait remettre en oeuvre le Programme d'amélioration de la formation, afin d'aider les maisons d'enseignement post-secondaire à acquérir du matériel didactique et des programmes reliés aux domaines où il y a pénurie de compétences.

#### RECOMMANDATION SPÉCIALE

Le 29 mai 1981, après le début des audiences du Groupe de travail, le gouvernement a déposé le projet de loi C-67, modifications à la Loi sur la formation professionnelle des adultes (no 2). Comme ce projet de loi traite de certaines des recommandations contenues dans le présent rapport, le Groupe de travail recommande que le projet de loi soit modifié de manière à tenir compte des propositions du présent chapitre.

#### ENSEIGNEMENT COOPÉRATIF

De nombreux témoins se sont dits favorables au concept de l'enseignement coopératif. Il s'agit d'un système grâce auquel l'étudiant alterne entre des cours dans une maison d'enseignement et des stages de travail. Au Canada, on trouve des exemples de ce genre d'enseignement à l'Université de Waterloo et à l'Université de Sherbrooke. Plusieurs collèges communautaires offrent également ce genre de programmes coopératifs, et certaines écoles secondaires commencent même à en faire l'expérience. Le principal avantage ce système, c'est qu'il assure à l'étudiant à la fois une formation théorique et une formation pratique.

Quand l'étudiant obtient son diplôme ou son certificat, il a déjà une bonne dose d'expérience concrète et il intéresse beaucoup plus son employeur éventuel. L'enseignement coopératif a fait l'objet de nombreux éloges de la part de tous les groupes employeurs, salariés, étudiants, enseignants et fonctionnaires. Le Groupe de travail a conclu qu'on devrait donner plus d'ampleur à ce modèle.

Les principales difficultés que pose l'enseignement coopératif tiennent d'abord à son coût, qui est plus élevé que celui de l'enseignement traditionnel. Pour que le programme soit vraiment efficace, la maison d'enseignement doit avoir un personnel chargé de rechercher des emplois pour les étudiants puis, par la suite, de s'enquérir des progrès de l'étudiant auprès de l'employeur. Deuxièmement, toutes les maisons d'enseignement ne pourraient pas adopter le système d'enseignement coopératif, du fait qu'il n'y aurait pas assez d'emplois pour tous les étudiants.

Enfin, il est évident que toutes les disciplines ne se prêtent pas aussi bien à l'enseignement coopératif. Il semble très efficace dans les domaines de l'ingénierie, de la gestion, des soins infirmiers, du travail social et d'autres encore, mais il ne serait peut-être pas aussi avantageux dans les études plus abstraites ou classiques.

#### RECOMMENDATIONS

76. Le gouvernement fédéral devrait remettre en oeuvre des programmes d'aide à l'enseignement coopératif, puisque ce modèle d'enseignement est plus coûteux que le modèle traditionnel et qu'il exige des crédits supplémentaires pour la recherche d'emplois à l'intention des étudiants et pour la surveillance de leur travail dans le commerce et l'industrie.

77. The federal government should encourage employers to provide more training positions for co-op students, possibly through the use of tax incentives and deductions.

78. In 1981, the federal government provided approximately 750 places for cooperative-education trainees. To set a good example for the private sector and to confirm its commitment to the cooperative education system, the government should greatly increase the number of places available for co-op trainees in the various government departments and agencies and Crown corporations.

77. Le gouvernement fédéral devrait inciter les employeurs à offrir davantage de stages aux étudiants du programme coopératif, possiblement au moyen d'incitations fiscales ou de dégrèvements.

78. En 1981, le gouvernement fédéral offre environ 750 postes à des stagiaires de l'enseignement coopératif. Afin de donner l'exemple au secteur privé et d'affirmer encore davantage son engagement à l'égard du système d'enseignement coopératif, le gouvernement devrait accroître de beaucoup le nombre de postes qu'il offre aux stagiaires dans les divers ministères et organismes, de même que dans les sociétés de la Couronne.



## Chapter 9—Support Systems

TO ENCOURAGE TRAINING AND RETRAINING THERE MUST BE ADEQUATE MAINTENANCE FOR TRAINEES AND THEIR FAMILIES.

In order to encourage the unemployed and those in obsolete trades to train, retrain and upgrade, there must be adequate support systems to maintain them and their families during lengthy training periods. Witnesses spoke of many examples of unemployed persons staying on unemployment insurance or welfare because it was impossible for them to meet living expenses during the training period. There have been other cases in which individuals, enrolled in training courses, dropped out before the end because it was too costly for them to continue.

If this country is to have the skilled workforce it needs to maintain a rising standard of living and to compete economically with other industrialized countries, then it must have a system which will encourage and support continual retraining and upgrading to keep up with rapidly advancing technologies. This support should include adequate living allowances for trainees and their families, daycare services for parents, transportation expenses between the home and the training sites and shelter allowances when trainees must go to other towns to train.

In addition, governments and the private sector must re-examine their scholarship, bursary and loan programs to make sure that they are reaching the right people and can be applied to all types of post-secondary education and training. They should be available to the apprentice and mature student, as well as to the younger university student. In all cases, this funding should be considered an investment in our total economy and in the individual, and not merely a support or transfer payment.

### RECOMMENDATIONS

79. The federal government should provide increased living allowances for persons in training, retraining and upgrading programs to a level adequate to cover essential living expenses for the trainees and their families.

80. If trainees are parents or, in particular, single parents, it is essential that the support they receive includes adequate daycare programs to care for their young children while they are on training, retraining and upgrading courses.

81. The federal government should provide sufficient travel and living allowances to trainees who must travel a considerable distance for their training program, especially if it is in another town or city.

82. The Canada Student Loan program should be revised to include all accredited training, retraining and upgrading in institutions or in industry. The highest priority

## Chapitre 9—Programmes de soutien

AFIN DE FAVORISER LA FORMATION ET LE RECYCLAGE, IL FAUT ACCORDER AUX STAGIAIRES ET À LEUR FAMILLE L'AIDE DONT ILS ONT BESOIN

Afin d'inciter les chômeurs et ceux qui exercent des métiers désuets à suivre des cours de formation, de recyclage ou de perfectionnement, il faut instaurer les programmes d'aide qui s'imposent en vue de leur permettre de subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille, au cours de périodes de formation prolongées. Au cours des témoignages, on a cité de nombreux exemples de chômeurs qui restaient inscrits à l'assurance-chômage ou au bien-être social parce qu'il leur serait impossible de subvenir aux besoins de leur famille pendant la période de formation. Dans d'autres cas, des personnes qui s'étaient inscrites à des cours de formation ont dû abandonner en cours de route en raison de leur coût élevé.

Si notre pays veut avoir la main-d'oeuvre qualifiée dont il a besoin pour améliorer son niveau de vie et pour concurrencer les autres pays industrialisés, il doit se doter d'un système qui encourage et soutient le recyclage et le perfectionnement continus pour ne pas se laisser distancer par les progrès rapides de la technologie. Ce système de soutien devrait prévoir, notamment, des allocations de subsistance suffisantes pour le stagiaire et sa famille, des services de garderie pour les enfants, des allocations de déplacement entre le domicile et le lieu de formation, ainsi que des allocations de logement lorsque le stagiaire doit aller suivre ces cours de formation dans une autre ville.

De plus les gouvernements et le secteur privé devraient revoir leurs programmes de bourses et de prêts pour s'assurer qu'ils s'adressent à la clientèle voulue et qu'ils sont offerts pour tous les genres d'enseignement et de formation post-secondaires. Ils devraient être offerts aux apprentis et aux étudiants adultes, aussi bien qu'aux jeunes étudiants des universités. Ces subventions devraient, dans tous les cas, être considérées comme un investissement dans notre économie et dans la personne, et non pas simplement comme une aide financière ou un paiement de péréquation.

### RECOMMENDATIONS

79. Le gouvernement fédéral devrait offrir des allocations de subsistance accrues aux personnes qui suivent des cours de formation, de recyclage ou de perfectionnement, afin que ces allocations puissent couvrir les frais essentiels de subsistance des stagiaires et de leur famille.

80. Il est essentiel que soient instaurés des programmes de garderie adéquats afin que les parents, et surtout les parents célibataires, puissent y envoyer leurs jeunes enfants pendant qu'ils suivent des cours de formation, de recyclage et de perfectionnement.

81. Le gouvernement fédéral devrait offrir des allocations suffisantes de séjour et de déplacement aux stagiaires qui doivent parcourir une distance considérable pour aller suivre un programme de formation, surtout si ce programme est organisé dans une autre ville.

82. Le Programme canadien des prêts aux étudiants devrait être remanié de manière à s'appliquer à tous les cours accrédités de recyclage et de perfectionnement

should be given to those who take training for trades where there are skill shortages or where employment opportunities will increase in the '80s.

83. The federal government should re-examine all its programs for scholarships, fellowships, bursaries and the funding of university chairs, in order to direct some programs more specifically to the industrial and business needs of the country and to occupations where there are skill shortages.

84. Governments should encourage the private sector to re-examine its scholarship and bursary programs with the same objective as in Recommendation 83.

85. Governments and the private sector should consider a program of forgivable loans for training in trades and professions where there are shortages, with the condition that the recipient of the loan must work for the lender-employer for a period of time (perhaps two or three years) following graduation, or be obliged to repay the loan.

86. The federal government should list the major private and public bursaries, scholarships and fellowships and publicize these widely across the country through the Employment Centre job bank and other media, so that Canadians may be more fully aware of what is available and be in a better position to take advantage of it.

87. If a higher priority is to be achieved for skilled trades, then scholarships for apprentices and technical trainees should be awarded in the same way as they are in other post-secondary fields of education.

88. In order to encourage people to leave work for training and retraining throughout their lifetime, the federal government should establish a Registered Education and Training Savings Plan similar to the RRSPs, RHSPs and other tax shelter programs. This would mean that individuals at any stage of their lives could put aside a specific amount of money over a period of time which would be tax exempt as long as it was used at a later period to pay for training or the expenses which accompany training.

offerts dans les maisons d'enseignement ou dans l'industrie. La priorité la plus élevée devrait être accordée à ceux qui suivent des cours de formation dans des métiers en pénurie de main-d'oeuvre spécialisée ou susceptibles d'offrir un plus grand nombre de possibilités d'emploi dans les années 80.

83. Le gouvernement fédéral devrait revoir tous ses programmes de bourses et de financement de chaires universitaires, afin de mieux les adapter aux besoins particuliers de l'industrie et du commerce, tout en tenant compte des secteurs où il y a pénurie de compétences.

84. Les gouvernements devraient inciter le secteur privé à revoir ses programmes de bourses dans la même optique qu'à la recommandation 83.

85. Le gouvernement et le secteur privé devraient envisager la possibilité d'instaurer des programmes de prêts-subventions pour des cours de formation dans des métiers ou des professions où il y a pénurie de main-d'oeuvre, à condition que le bénéficiaire de ce prêt-subvention travaille pour l'employeur prêteur pendant une période déterminée (deux ou trois ans peut-être) après l'obtention de son diplôme. Dans le cas contraire, il serait tenu de rembourser le prêt.

86. Le gouvernement fédéral devrait établir la liste des principales bourses privées et publiques, et diffuser largement cette liste dans tout le pays, notamment par l'intermédiaire de la banque d'emplois des Centres d'emploi et d'autres véhicules afin que les Canadiens puissent être mieux informés de l'existence de ces bourses et qu'ils en profitent davantage.

87. Si l'on doit accorder une plus grande priorité aux métiers spécialisés, on devrait offrir des bourses aux apprentis et aux stagiaires des domaines techniques comme on en offre à ceux qui poursuivent des études post-secondaires.

88. Afin d'encourager les travailleurs à prendre des congés de formation ou de recyclage, le gouvernement fédéral devrait créer un «régime d'épargne éducation», semblable au REER ou au REEL et à d'autres formes d'abris fiscaux afin que les travailleurs, à n'importe quel moment de leur vie professionnelle, puissent mettre de côté une certaine somme qui serait exempte d'impôt à condition qu'elle serve, plus tard, à payer des cours de formation ou des frais afférents à la formation.



## Chapter 10—Mobility, immigration and flexible work

WE MUST ENCOURAGE MOVEMENT TO JOB OPENINGS IN NEW LOCATIONS.

Training—it is obviously the principal method of filling shortages in the skilled trades and professions. But one must also consider the role of mobility programs, immigration and flexible work policies in the maintenance of a well-balanced work force.

The question of employment mobility was one of the major issues raised by witnesses. Over fifty witnesses, representing employees and employers from all regions of Canada, testified that a great number of barriers exist which prevent employees from moving from one place to another and therefore limit their chances at other or better employment. Many witnesses explained that the common myth that workers have no desire to relocate—temporarily or permanently—is false. Instead, it is only the various obstructions which discourage employees from relocating.

Throughout the hearings, it was generally agreed that incentives must be developed which would motivate employees to be flexible as to where they would accept employment. Such incentives must be established so that workers have the freedom to decide. Any policy aimed at increasing mobility must recognize that the decision to move should be a personal choice. For mobility incentives to be effective, they must be attractive to workers.

A trained mobile work force is a key ingredient in our return to economic strength. In the next ten years, there could be a significant movement of people from areas of low economic growth to areas of high economic growth. According to present forecasts, much of that growth will occur in the West and North.

As has not been true in past major migrations, the need this time will be for skilled rather than unskilled workers. If our recommendations regarding training are accepted by governments, business and labour, then those recommendations must be complemented by sane and sensible policies which will encourage the necessary mobility.

The movement of people in itself creates economic activity. The transportation of people and goods, the new housing, the accompanying businesses and services—all are economic activities that will create the need for skilled workers. In addition, having the right workers in the right place at the right time is a key element in productivity. In the decade ahead, it is vital that public policies facilitate mobility by reducing barriers and by providing incentives that will work. A change of residence is frequently stressful and produces a form of culture shock, a sense of uneasiness in the unknown of a new location. The Task Force is convinced that the necessary movements of people will not come about unless effective changes are made.

## Chapitre 10—Mobilité, immigration et horaires variables

NOUS DEVONS ENCOURAGER LA RECHERCHE DE POSSIBILITÉS D'EMPLOI DANS UN NOUVEAU MILIEU

La formation constitue évidemment le principal moyen de remédier à la pénurie de main-d'oeuvre spécialisée dans les divers métiers et professions. Cependant, il ne faudrait pas négliger le rôle des programmes de mobilité de la main-d'oeuvre, de l'immigration et des politiques d'horaires variables dans le maintien d'effectifs de travail bien équilibrés.

La mobilité d'emploi a été une des principales questions soulevées par les témoins. Plus de cinquante témoins, représentant des employeurs et des salariés de toutes les régions du Canada, ont déclaré qu'un grand nombre d'obstacles s'opposent au déplacement des salariés d'un lieu de travail à l'autre, réduisant ainsi leurs chances de se trouver un meilleur emploi. De nombreux témoins ont fait valoir qu'il est faux de prétendre comme le veut un mythe répandu, que les travailleurs ne veulent pas se déplacer, temporairement ou en permanence. Ce sont plutôt les divers obstacles qui les en découragent.

Tout au long des audiences, les témoins s'entendaient généralement pour affirmer qu'il faut instaurer des programmes d'incitation motivant les employés à faire preuve d'une plus grande souplesse quant à leur lieu de travail. Ces incitations devraient laisser au travailleur la liberté de choix. Toute politique visant à accroître la mobilité doit reconnaître que la décision de se déplacer résulte d'un choix personnel. Pour que ces incitations aient l'effet souhaité, ils doivent être intéressants pour les travailleurs.

Une population active compétente et mobile est un élément-clé de la reprise économique de notre pays. Au cours des dix prochaines années, il pourrait y avoir un fort déplacement de population des régions à croissance économique lente aux régions en plein essor. Selon les prévisions actuelles, une bonne partie de cet essor surviendra dans l'Ouest et dans le Nord.

Contrairement aux grandes migrations d'autrefois, on aura cette fois besoin de travailleurs spécialisés et non pas de travailleurs non qualifiés. Si nos recommandations relatives à la formation sont acceptées par le gouvernement, le patronat et les syndicats, il faudra alors qu'elles soient accompagnées d'un train de mesures positives et raisonnables pour favoriser la mobilité qui s'imposera.

Les déplacements sont, en soi, générateurs d'activité économique. Le transport de personnes et de marchandises, la construction de nouveaux logements et la création d'entreprises et de services auxiliaires constituent autant d'activités économiques qui créeront une demande de travailleurs spécialisés. De plus, la présence du travailleur qu'il faut, au bon endroit et au bon moment, est un élément capital de la productivité. Au cours de la décennie qui vient, il est impérieux que les politiques générales favorisent la mobilité en réduisant les entraves et en accordant des incitations qui soient efficaces. Un changement de domicile provoque souvent un stress qui entraîne une sorte de choc culturel, une impression de malaise dans un milieu de vie encore inconnu. Le Groupe de travail est convaincu que si l'on ne prend pas les mesures radicales qui s'imposent, les migrations nécessaires ne se produiront pas.

## RECOMMENDATIONS

89. The individual taxpayer, as well as the company, should be allowed to treat all reasonable costs related to job search and temporary or permanent residential relocation as expenses necessary for the earning of future income. Taxpayers should have the choice of deducting these expenses from income in a single taxation year or spreading them over several years, whichever is to the taxpayer's advantage.

(a) Job search expenses should include such things as transportation costs, meals away from home, long distance calls, postage, stationery and duplication of resumés.

(b) All workers, from travelling salesmen to construction workers, who have to travel and/or establish a second residence or series of residences to earn their income should be allowed to deduct all of those extra expenses from their taxable income.

(c) When employers reimburse workers for any of these expenses, including room and board, then these expenses should be considered as an expense to the company and not be treated as income earned by the recipient.

(d) The expenses incurred in a permanent move will often be sizeable because of the distances involved and the cost-of-living difference in moving from a low growth to a high growth area. In addition to the provisions of the items listed above, there should be a special tax provision for the large difference in shelter costs. We suggest that when shelter costs in the new community are on an average higher by 20 per cent or more, then taxpayers should be allowed, over a period of five years, to deduct one-fifth of that difference each year. In cases where employers are willing to assist their employees with an interest-free or low-interest loan, then the benefits of that should not have to be treated as earned income during the five-year period.

90. Pensions, workmen's compensation, hospital and medical insurance and unemployment insurance benefits are but a few of the programs that have regulations tied to residence. One of the first tasks of the Council of Employment and Training Ministers should be to increase the portability of benefits under these programs so that mobility will be enhanced.

91. The Federal Government should immediately eliminate all residency requirements in competitions for federal government employment. The Council of Employment and Training Ministers should also act quickly to remove those same barriers for provincial government employment competitions.

## RECOMMENDATIONS

89. On devrait autoriser le simple contribuable, tout comme les entreprises, à considérer toutes les dépenses raisonnablement engagées pour la recherche d'un emploi et le réemménagement temporaire ou permanent comme des dépenses nécessaires à la production d'un revenu ultérieur. Les contribuables devraient pouvoir choisir de déduire ces dépenses de leur revenu en une seule fois, ou de les étaler sur plusieurs années d'imposition, selon la solution la plus avantageuse pour eux.

a) Les dépenses engagées dans la recherche d'un emploi devraient comprendre notamment les frais de transport, les repas pris à l'extérieur, les appels interurbains, les frais d'affranchissement, de papier à lettre et de reproduction de curriculum vitae.

b) Tous les travailleurs, qu'ils soient représentants de commerce ou ouvriers de la construction, qui doivent se déplacer ou établir un ou plusieurs domiciles secondaires afin de gagner leur vie, devraient être autorisés à déduire toutes ces dépenses supplémentaires de leur revenu imposable.

c) Lorsque l'employeur rembourse au salarié une partie ou la totalité de ces dépenses, y compris le logement et les repas, ce remboursement devrait être considéré comme une dépense de l'entreprise, et non pas comme un revenu du bénéficiaire.

d) Les dépenses engagées lors d'un dénénagement permanent sont souvent considérables en raison des distances qui séparent les régions à faible croissance des régions à forte croissance, et en raison également de l'écart dans le coût de la vie entre ces régions. Outre les dispositions des alinéas précédents, on devrait prévoir une disposition fiscale spéciale pour tenir compte de l'écart considérable dans le coût des logements. Nous proposons que lorsque le coût de l'habitation dans le nouveau milieu est, en moyenne, d'au moins 20 pour cent supérieur à celui de la localité d'origine, le contribuable soit autorisé à déduire chaque année, pendant cinq ans, le cinquième de cet écart. Lorsque l'employeur est disposé à aider ses employés en leur accordant des prêts sans intérêt, ou à un faible taux d'intérêt, ces avantages ne devraient pas être considérés comme un revenu.

90. Les régimes de retraite, les programmes d'indemnisation des accidents du travail, les régimes d'assurance-maladie et les prestations d'assurance-chômage sont loin d'être les seuls programmes de ce genre à imposer des conditions portant sur le lieu de domicile. Une des premières tâches du Conseil des ministres de l'emploi et de la formation devrait consister à accroître la transmissibilité des prestations, de manière à faciliter la mobilité.

91. Le gouvernement fédéral devrait immédiatement abolir toute exigence relative au lieu de domicile, dans les concours de dotation de postes dans la fonction publique. Le Conseil des ministres de l'emploi et de la formation devrait également intervenir le plus rapidement possible pour que ces mêmes obstacles soient supprimés au niveau



92. New major projects which will employ 500 or more people should be treated as special cases involving considerable co-operation among management, labour and provincial and federal governments. The project organizers should be required to produce, before project approval, a "human resources needs plan" which commits them, in the first instance, to hiring and training as much local labour as possible. Secondly, governments should work with them to develop a contract that will be specific to the situation. Contracts should cover the training and/or mobility and/or special tax concessions and other arrangements required to make sure that there are enough trained Canadians to work for the project. This might mean more temporary mobility measures allowing workers to move to the job site, work for several weeks at a time, live in paid temporary quarters, and be assisted in returning to their homes on a periodic basis.

93. To be effective, mobility grants should be increased and made available to the unemployed who are willing to move to areas of labour shortages.

94. The current mobility grants program of the Federal Government has a section which says "relocations must be to the closest area". In our view, mobility assistance should be available to any area of the country where work is available, but the priority should be on moves from areas of greatest surplus to areas of greatest shortage, regardless of the distance.

95. The Federal Government should expand its budget for mobility assistance and give consideration to using a combination of grants and loans. The Task Force would favour the use of grants to assist people in training and then afterwards where necessary, a combination of grants and loans which would help people to train close to home but then encourage them to move to areas where the long-term prospects of employment are good.

96. In order to assist mobility, the Council of Employment and Training Ministers should work to standardize provincial qualifications for trades and training to the greatest extent possible. A priority: the expansion of the Red Seal program to include more trades.

97. In remote and northern areas, labour, management and government must work together to develop collective agreements and legislation which are effective for the local labour market. They must consider the needs of local workers to have training for, and access to nearby work projects, and avoid forcing southern norms on northern climates. For instance, it does not make economic sense

des concours de dotation en personnel dans la fonction publique provinciale.

92. Les nouveaux projets d'envergure, qui emploieront au moins 500 personnes, devraient être considérés comme des cas d'exception nécessitant une étroite collaboration entre le patronat, les syndicats et les gouvernements fédéral et provinciaux. Leurs promoteurs devraient être tenus de déposer, avant l'approbation du projet, un plan des besoins en ressources humaines les obligeant, dès le début, à recruter et à former de la main-d'oeuvre locale, dans toute la mesure du possible. Les gouvernements devraient ensuite collaborer avec eux à l'élaboration d'un contrat conçu en fonction de la situation. Ces contrats devraient déterminer les modalités de la formation, de la mobilité ou des concessions fiscales spéciales qui permettraient de veiller à ce qu'il y ait un nombre suffisant de travailleurs canadiens qualifiés qu'on puisse affecter à ce projet. Cela peut comprendre l'adoption de mesures facilitant la mobilité temporaire de sorte que les ouvriers puissent se rendre jusqu'au chantier, y travailler pendant plusieurs semaines de suite, vivre dans des locaux temporaires sans frais et recevoir une certaine aide pour rentrer périodiquement dans leur foyer.

93. Pour produire leurs effets, les subventions de mobilité devraient être accrues et offertes aux chômeurs qui sont disposés à se déplacer vers les régions où il y a pénurie de main-d'oeuvre.

94. Le programme actuel de mobilité du gouvernement fédéral stipule notamment que «l'affectation doit se faire dans la région la plus proche». A notre avis, l'aide à la mobilité devrait être offerte pour n'importe quelle région du Canada, mais en accordant la priorité aux déplacements se faisant à partir de régions où l'excédent de main-d'oeuvre est le plus fort, vers les régions où la pénurie est la plus grande, quelle que soit la distance.

95. Le gouvernement fédéral devrait accroître ses affectations budgétaires au titre de l'aide à la mobilité et envisager un ensemble de subventions et de prêts. Le Groupe de travail serait en faveur de verser des subventions pour aider les travailleurs à recevoir une formation et ensuite, au besoin, prévoir un ensemble de subventions et de prêts qui aideraient les gens à recevoir une formation près de leur domicile, tout en les encourageant à se déplacer ensuite vers les régions où les perspectives d'emploi à long terme sont favorables.

96. Afin de favoriser la mobilité, le Conseil des ministres de l'emploi et de la formation devrait s'efforcer d'uniformiser le plus possible les exigences des provinces en matière de qualification professionnelle et de formation. Une des priorités devrait consister à étendre le programme du Sceau rouge à un plus grand nombre de métiers.

97. Dans les régions éloignées et dans le Nord, les syndicats, le patronat et le gouvernement doivent collaborer à la formulation de conventions collectives et de lois qui s'appliquent au marché local de la main-d'oeuvre, ils doivent tenir compte des besoins de formation des travailleurs de l'endroit et de la nécessité pour eux d'avoir accès aux travaux effectués dans la région, et éviter d'imposer

to oblige someone from the Northwest Territories to travel to Winnipeg to register at a union hiring hall for work in his home Territory, or for someone from northern Alberta to go to a Calgary head office to apply for work in Fort McMurray.

98. While the Federal Government provides language training to immigrants and refugees and their families, these same services should be made available to all Canadians who move to geographic areas where the language most commonly spoken is not the one they speak in their own home. French-speaking Canadians and their families who move to Calgary should be helped to learn English, and English-speaking Canadians who move from Calgary to Quebec City should be given help in learning French.

99. The provincial governments and local school boards should be encouraged to provide, where numbers warrant, public school education in English and/or French. Moving is often hard on children and when local communities are sensitive to their needs, then families are more likely to stay and prosper.

100. The Task Force urges provincial governments to have both French and English taught throughout the school system. Widespread bilingualism would enhance the mobility of Canadians both within Canada and around the world.

101. Policy changes on mobility that are not accompanied by adequate information will not work. There should be information programs with respect to mobility policy, the employment available, and the nature of a new community and its services. A nation wide advertising campaign to explain a specific mobility program change should be a waste of money. Fewer dollars would be better spent by promoting the program in regions of labour surplus where skilled tradesmen needed in another region are known to exist.

aux régions nordiques des normes valables dans le Sud. A titre d'exemple, il est ridicule, sur le plan financier, d'obliger un habitant des Territoires du Nord-Ouest à se rendre à Winnipeg pour s'inscrire au bureau d'embauche syndical, ou quelqu'un du nord de l'Alberta à se rendre au siège social d'une entreprise, à Calgary, pour postuler un emploi à Fort McMurray.

98. Les cours de langue offerts par le gouvernement fédéral aux immigrants et aux réfugiés de même qu'à leur famille devraient être offerts à tous les Canadiens qui vont s'installer dans des régions où la langue parlée le plus souvent n'est pas celle qu'ils parlent chez eux. Il faudrait offrir des cours d'anglais aux Canadiens francophones et à leur famille qui vont s'installer à Calgary, de même qu'on devrait offrir des cours de français aux Canadiens anglophones qui quittent Calgary pour s'installer à Québec.

99. On devrait encourager les gouvernements provinciaux et les commissions scolaires à offrir, lorsque le nombre d'élèves le justifie, des programmes scolaires publics en anglais ou en français, ou dans les deux langues. Les enfants ont souvent du mal à s'adapter à un nouveau milieu et lorsque le milieu d'accueil est sensible à leurs besoins, les familles sont plus susceptibles de rester et de s'intégrer.

100. Le Groupe de travail recommande aux gouvernements provinciaux d'offrir l'enseignement en français et en anglais dans tout le réseau d'enseignement. Un bilinguisme répandu favoriserait la mobilité des Canadiens, aussi bien au pays qu'à l'étranger.

101. Toute modification des politiques générales touchant la mobilité doit s'accompagner d'un programme fruit. Il faudrait mettre en oeuvre des programmes d'information sur la politique de mobilité, les emplois offerts, de même que la nature du nouveau milieu et les services qu'on y trouve. Par contre, une campagne nationale d'information destinée à expliquer une modification apportée au programme de mobilité de la main-d'oeuvre serait du gaspillage. On obtiendrait davantage de résultats à meilleur compte en assurant la promotion de ce programme dans les régions où il y a un excédent de main-d'oeuvre, lorsqu'on sait qu'il y a dans ces régions les hommes de métier qualifiés dont une autre région a besoin.

## IMMIGRATION

Employers have relied too heavily and too long on immigration to meet their skilled manpower requirements.

Frequently employers apply for permission to bring in skilled labour, particularly tradesmen in construction, fabricating and machining trades, at the last moment—usually right after a new contract has been obtained. Relying on a contract "boom and bust" cycle discourages training but encourages dependence on immigration. Their newly-developed "urgent" need for skilled personnel causes employers to pressure Employment and Immigration for a quick decision and authorization to import labour. Frequently, companies have conducted minimal (if any) searches in Canada for people. The

## IMMIGRATION

Les employeurs ont compté trop largement et trop longtemps sur l'immigration pour satisfaire leurs besoins de main-d'oeuvre spécialisée.

Les employeurs sollicitent souvent la permission d'importer de la main-d'oeuvre spécialisée, notamment dans les métiers de la construction, du montage et de l'usinage, mais cela à la toute dernière minute, ordinairement juste après qu'ils aient obtenu un nouveau contrat. En s'en remettant à un régime cyclique «d'abondance et de famine» qui dépend des contrats, on décourage la formation mais on encourage la dépendance envers l'immigration. Le besoin «urgent» de personnel spécialisé, qu'ils viennent de découvrir, porte les employeurs à faire pression sur Emploi et Immigration Canada pour que celui-ci



employers immediate labour need limits the searching by Employment and Immigration for Canadian workers.

Some of this insensitivity to corporate human resource requirements would be reduced by developing and maintaining firm-level human resource planning.

It was suggested that companies develop human resources plans, building in projections of their requirements for skilled personnel over a five-year period as a necessary step towards obtaining Employment and Immigration approval to import skilled labour.

#### RECOMMENDATIONS

102. Companies which seek to import skilled people should be required to agree to a training plan that will produce qualified Canadians for the future and, where feasible, should be required to submit a five-year forecast of their manpower requirements.

103. A "Canadians first" policy is basically sound, but in some situations it can have long term adverse effects for some very highly skilled or unique occupational groups. Science, culture and developments in high technology are worldwide phenomena, and a nation with a small population like ours must facilitate cross-border mobility for work and study.

#### PART-TIME WORK, WORK SHARING AND FLEXIBLE RETIREMENT

Those who support job sharing or expanding the use of part-time work in the labour market do so for a variety of reasons.

One group of primary wage earners wants a flexible labour force because their incomes are substantial enough to permit a movement away from income-producing activity toward leisure.

Another group, often referred to as "secondary wage earners," promotes greater use of part-time employment because for various reasons they cannot, or do not wish to work full-time.

A third group, the elderly, favour the extended use of job-sharing. There are two points of view within this group. First, there is the older worker who has decided to retire, but would prefer to experience a gradual easing into retirement by working part-time. The second type of older worker would prefer to continue to offer his or her services after age 65 on a part-time basis. Finally, there is a much more diverse group who favour a move toward job-sharing so as to spread employment opportunities around for specific groups, such as women and the handicapped.

rende rapidement sa décision et les autorise à importer de la main-d'oeuvre. Très souvent, ces entreprises n'ont pas fait beaucoup de démarches pour trouver de la main-d'oeuvre au Canada, si même elles en ont cherché. L'urgence du besoin de main-d'oeuvre de ces employeurs limite la portée des recherches de travailleurs canadiens par Emploi et Immigration Canada.

La mise en oeuvre et le maintien d'une planification des ressources humaines de la part des entreprises contribueraient à une meilleure satisfaction de leurs besoins en ressources humaines.

On a proposé que les entreprises planifient leurs ressources humaines en intégrant des projections de leurs besoins en main-d'oeuvre spécialisée pour une période de cinq ans, à titre de mesure nécessaire à l'obtention de l'autorisation d'Emploi et Immigration Canada d'importer de la main-d'oeuvre spécialisée.

#### RECOMMENDATIONS

102. Les entreprises quiveulent importer de la main-d'oeuvre spécialisée devraient être tenues d'établir un programme de formation qui assurerait la disponibilité de travailleurs canadiens qualifiés pour l'avenir et, dans la mesure du possible, de déposer des prévisions de cinq ans quant à leurs besoins en main-d'oeuvre.

103. Une politique de «priorité aux Canadiens» est essentiellement bien fondée, mais dans certains cas, elle peut avoir des répercussions néfastes, à long terme, dans certains groupes très spécialisés ou particuliers. La science, la culture et les progrès technologiques sont des phénomènes mondiaux et un pays peu peuplé comme le nôtre doit faciliter les échanges outre-frontière de travailleurs et d'étudiants.

#### TRAVAIL À TEMPS PARTIEL, PARTAGE DU TRAVAIL ET RETRAITE VARIABLE

Ceux qui préconisent le partage du travail ou l'usage plus répandu du travail à temps partiel le font pour diverses raisons.

Un groupe de salariés primaires veut un assouplissement du marché du travail parce que les revenus de ces travailleurs sont assez importants pour qu'ils puissent se permettre de songer aux loisirs plutôt qu'à gagner davantage.

Un autre groupe, que l'on qualifie souvent de salariés «secondaires», préconise un usage plus répandu de l'emploi à temps partiel parce que, pour diverses raisons, ces salariés ne souhaitent pas ou ne peuvent pas travailler à temps plein.

Un troisième groupe, celui des personnes âgées, préconise le recours au partage du travail. Dans ce groupe, on trouve deux points de vue différents. Il y a tout d'abord celui du travailleur d'un certain âge, qui a décidé de prendre sa retraite mais qui préfère s'y préparer peu à peu, en continuant à travailler à temps partiel. Le deuxième groupe de travailleurs âgés est formé de ceux qui préfèrent continuer à travailler à temps partiel après 65 ans. Enfin, il y a un groupe beaucoup moins homogène qui préconise le partage du travail afin de multiplier les possibilités d'emploi pour certains groupes particuliers, comme les femmes et les handicapés.

## RECOMMENDATION

104. Public policy in the areas of flexible retirement, part-time work and work sharing will have to be re-examined in this decade. Any obstacle which prevents trained people from accepting job offers should be removed. In particular, we believe that older tradesmen will have to be employed, at least part-time, to train young people. We will also see short-term economic downturns for some industries and work sharing may be the answer to keeping a trained labour force together so that production can be resumed when the turn-around occurs.

Work sharing and part-time work are also beneficial for those in training for child rearing and for voluntary and philanthropic work.

## DISSENTING VIEW

David Orlikow, M.P.

## MOBILITY, IMMIGRATION AND FLEXIBLE WORK

This report accepts with little if any question the large scale movement of people from slow growth areas of Canada to areas of high economic growth. Some studies have estimated that as many as 400,000 jobs will be available. This would mean either massive migration of Canadians or large scale immigration at a time of heavy unemployment. What would the effect of large scale movement by workers and their families be on long-established cities and towns?— Neither this Task Force nor any other group has studied this question. Could the work be brought to the people instead of the people being moved to the jobs?—Again, we have not really looked at this possibility.

Methods to encourage temporary mobility instead of permanent migration should be explored. Immigration clearance should only be approved when fair wages, transportation, room and board have been offered to Canadians.

If Canadian workers are to be really encouraged to leave home to take temporary employment, a system of allowances should be promoted so that when employers provide allowances or provisions secured or enjoyed by the worker, including room and board, then these allowances or provisions should be viewed as an expense to the company and they should not be viewed as income earned by the recipient. All allowances received for room and board or transportation by workers should be classified as non-taxable rather than tax deductible by our income tax laws.

## RECOMMENDATION

104. La politique générale relative à la retraite variable, au travail à temps partiel et au partage du travail devra être révisée au cours de la présente décennie. Il faudrait éliminer tout obstacle qui empêche des personnes qualifiées d'accepter un emploi. En particulier, nous sommes d'avis qu'il faudrait recruter des hommes de métier d'un certain âge pour former, du moins à temps partiel, des jeunes travailleurs. Nous assisterons également à des ralentissements économiques dans certaines industries, et le partage du travail pourrait être la solution au problème de la dispersion de la main-d'oeuvre qualifiée. La production peut recommencer dès la reprise de l'économie.

Le partage du travail et le travail à temps partiel offrent aussi des avantages pour ceux qui sont en formation, qui ont des enfants à élever, ou qui veulent faire du bénévolat et s'occuper d'oeuvres philanthropiques.

## DIVERGENCE D'OPINION

David Orlikow, député

## MOBILITÉ, IMMIGRATION ET HORAIRES VARIABLES

Le présent rapport accepte presque sans remise en question le vaste déplacement démographique, des régions à croissance lente aux régions à forte croissance économique au Canada. On estime, dans certaines études, que le nombre d'emplois offerts pourrait atteindre 400 000. Il en résulterait soit une migration massive de Canadiens, soit une forte immigration en période de chômage considérable. Les effets de ce vaste déplacement de travailleurs, avec leurs familles, vers des villes et localités établies de longue date n'ont fait l'objet d'aucune étude de la part du présent Groupe de travail ni de tout autre groupe. Serait-il possible de rapprocher les emplois des travailleurs plutôt que de faire l'inverse? Encore là, nous n'avons pas vraiment envisagé cette possibilité.

Il faudrait étudier les moyens de favoriser la mobilité temporaire plutôt que la migration permanente. L'autorisation des services de l'immigration ne devrait être accordée qu'après avoir offert aux Canadiens une juste rémunération, de même que des allocations de déplacement et de séjour.

Si l'on veut vraiment encourager les travailleurs canadiens à quitter leur foyer pour accepter un emploi temporaire, il faudrait prévoir un programme d'allocations de sorte que lorsque les employeurs offrent des allocations ou avantages au travailleur, y compris l'hébergement et les repas, ces allocations ou avantages soient perçus comme une dépense de l'entreprise et non pas comme un revenu gagné par celui qui en bénéficie. Toutes les allocations de séjour ou de déplacement des salariés devraient être considérées comme non-imposables, et non pas comme des frais déductibles en vertu de nos lois fiscales.



## Chapter 11—Special groups—special problems

CERTAIN CANADIANS FACE THE SAME EMPLOYMENT PROBLEMS AS OTHER JOB SEEKERS, BUT IN GREATER DIMENSIONS AND LARGER PERCENTAGES.

The Task Force received many briefs and heard many witnesses regarding the special employment problems encountered by women, Indians and other Native people, the handicapped and some minorities. They made strong arguments that much more must be done to find meaningful employment for these Canadians, not only because justice demands it, but also because our economic situation requires it. If Canada is to fill all the high-skill job openings that will be available in the '80s and '90s, we must be certain that all potential sources of labour are trained and barriers to job entry removed.

### RECOMMENDATIONS

105. In order to make the best possible use of labour resources in Canada, a much greater effort must be made to train women, Natives, minorities and the handicapped. The Federal Government should encourage affirmative-action programs in the private sector and have a contract compliance policy according to which it would only purchase from and contract with those employers who adhere to the human rights code and who have an affirmative-action program as part of their corporate policy.

### DISSENTING VIEW 105

Jim Hawkes, M.P. and John McDermid, M.P.

See minority comments on Recommendation 42.

106. Governments must show the way to the private sector by stepping up their own affirmative-action programs for women, Natives, minorities and the handicapped within their own departments and agencies, and in Crown corporations.

107. In order to develop effective affirmative-action programs and contract compliance policies, there must be an immense effort made to provide women, Natives, minorities and the handicapped with basic training in literacy, job readiness and job orientation so that they can qualify for the various training and retraining programs directed at skill shortages and employment opportunities in the '80s.

### DISSENTING VIEW 107

Jim Hawkes, M.P. and John McDermid, M.P.

See minority comments on Recommendation 42.

108. In order to administer and supervise affirmative-action programs, there is a need for better information on

## Chapitre 11—Groupes spéciaux...problèmes spéciaux

CERTAINS CANADIENS FONT FACE AUX MÊMES PROBLÈMES QUE TOUS CEUX QUI SE CHERCHENT UN EMPLOI MAIS CES PROBLÈMES SONT PLUS VASTES ET PLUS FRÉQUENTS.

Le Groupe de travail a reçu de nombreux mémoires et entendu quantité de témoignages portant sur les problèmes particuliers d'emploi auxquels doivent faire face les femmes, les Indiens et autres autochtones, les handicapés et certains groupes minoritaires. On a fait valoir de solides arguments qui militent en faveur d'une intervention beaucoup plus intense dans le but de trouver des emplois valables à ces Canadiens, non seulement par souci de justice, mais aussi parce que notre situation économique l'exige. Si le Canada veut combler tous les postes hautement spécialisés qui seront offerts dans les années 80 et 90, il doit s'assurer que tous les candidats éventuels ont été formés à ces tâches et que tous les obstacles à l'accès aux emplois ont été éliminés.

### RECOMMANDATIONS

105. Afin de tirer le meilleur parti possible des ressources de main-d'œuvre du Canada, nous devons intensifier considérablement nos efforts dans le domaine de la formation des femmes, des autochtones, des minorités et des handicapés. Le gouvernement fédéral devrait préconiser la mise en oeuvre d'un programme d'action positive dans le secteur privé et adopter une politique d'achat selon laquelle il ne passerait de contrats de sous-traitance qu'avec les employeurs qui respectent le code des droits de la personne et qui ont instauré un programme d'action positive au sein de leur entreprise.

### DIVERGENCE D'OPINION 105

Jim Hawkes, député et John McDermid, député

Voir les commentaires des minorités relatifs à la recommandation 42.

106. Les gouvernements doivent donner l'exemple au secteur privé en intensifiant leurs propres programmes de promotion des femmes, des autochtones, des minorités et des handicapés, au sein de leurs ministères et organismes et dans les sociétés de la Couronne.

107. Afin d'élaborer des programmes efficaces d'action positive et des politiques d'achat qui s'y conforment, on doit faire un vaste effort pour offrir aux femmes, aux autochtones, aux minorités et aux handicapés les programmes d'alphabetisation, de préparation à l'emploi et d'intégration au milieu du travail qui les rendront admissibles aux divers programmes de formation et de recyclage destinés à pallier les pénuries de main-d'œuvre spécialisée et à tirer parti des perspectives d'emploi pour les années 80.

### DIVERGENCE D'OPINION 107

Jim Hawkes, député et John McDermid, député

Voir les commentaires des minorités relatifs à la recommandation 42.

108. L'administration et le contrôle des programmes d'action positive exigeront des données beaucoup plus précises

the participation rates, unemployment rates, average education and participation in training programs of women, Natives, minorities and handicapped Canadians.

109. Government Outreach programs have been particularly effective for women, Natives, minorities and the handicapped, especially in job counselling, job placement and facilitating training programs. Consequently, Outreach programs should be continued and expanded. They should be given grants under contracts lasting three years instead of one, so that they will be able to carry on even better planning and to hire and keep competent staff. There should be an advance notice of one year for major changes or termination, and three months' notice for minor changes.

110. Canada Employment Centres must develop an aggressive policy of hiring and training counsellors who understand the problems of the disadvantaged and other special needs groups. This would mean hiring more women, Natives, minorities and handicapped people.

## WOMEN

There was much discussion on the particular problems faced by women. In many cases they had left the work force in their late teens or early twenties to marry and raise children. Consequently, they had very little work experience when they attempted to return to the work place in their thirties and forties. Women are often advised to take training in traditional female occupations, such as teaching or stenography, even though the long term employment prospects may be poor. Furthermore, when some were forced to return to work at an earlier age by the death of their husband or by divorce, separation or abandonment, they had great difficulty in pursuing training programs because of the lack of daycare services and living allowances. Finally, women have not been encouraged to enter areas of work called non-traditional—these have been stereotypically reserved for men. This results from parents not having encouraged their daughters to enter these trades or professions.

School counsellors, employment recruiting teams and many others are also guilty of this failure to give proper guidance.

There is considerable evidence to show that women are paid less than men for the same work, but this seems to account for only a small part of the earnings differential between males and females. Other factors, such as the educational and training programs women take, the occupations in which they find employment, and the continuity of their working experience—these also create large salary differences.

en ce qui concerne les taux de participation, les taux de chômage, la scolarité moyenne, la participation aux programmes de formation des femmes, des autochtones, des minorités et des handicapés au Canada.

109. Les programmes Extension du gouvernement ont été particulièrement efficaces pour les femmes, les autochtones, les minorités et les handicapés, surtout dans le domaine de l'orientation professionnelle, du placement et des programmes de formation. Par conséquent, ces programmes devraient être maintenus et élargis. Plus précisément, ils devraient faire l'objet de contrats de trois ans au lieu d'un, afin d'en permettre une planification encore meilleure et d'en conserver le personnel compétent. Un préavis d'un an devrait être signifié dans le cas de changements importants ou de la fin du programme, et un préavis de trois mois dans le cas de changements peu considérables.

110. Les Centres d'emploi du Canada doivent se doter d'une politique dynamique de recrutement et de formation de conseillers qui comprennent la situation des défavorisés ou des groupes ayant des besoins spéciaux. A cette fin, les Centres d'emploi devraient recruter davantage de femmes, d'autochtones, de groupes minoritaires et d'handicapés.

## LES FEMMES

De longues délibérations ont porté sur les problèmes particuliers auxquels les femmes doivent faire face. Dans bien des cas, elles ont cessé de faire partie de la population active vers la fin de leur adolescence ou au début de la vingtaine, pour se marier et avoir des enfants. Par conséquent, elles ont très peu d'expérience du travail lorsqu'elles tentent de revenir sur le marché de la main-d'œuvre dans la trentaine ou la quarantaine. On conseille souvent aux femmes d'acquérir une formation dans des métiers qui leur sont traditionnellement réservés comme l'enseignement ou la sténographie, même si les perspectives d'emploi à long terme ne sont pas favorables. De plus, lorsque certaines d'entre elles sont forcées de revenir au travail plus tôt, par suite du décès de leur mari, ou encore d'un divorce, d'une séparation ou d'un abandon, elles éprouvent de grandes difficultés à suivre des cours de formation à cause de l'absence de garderies et d'allocations de subsistance. Enfin, les femmes n'ont pas été encouragées à choisir des métiers dits «non traditionnels»; ceux-ci constituent un domaine «masculin». Ce phénomène tient à ce que les parents n'ont pas encouragé leurs filles à choisir ces métiers ou professions.

Les conseillers d'orientation dans les écoles, les équipes de recrutement et bien d'autres encore sont aussi responsables de ne pas avoir fourni les conseils voulus.

Une vaste documentation montre que les femmes sont moins bien rémunérées que les hommes qui accomplissent le même travail, mais cela ne semble expliquer que dans une très faible mesure l'écart de salaires entre les hommes et les femmes. D'autres facteurs, comme les programmes d'enseignement et de formation que suivent les femmes, les domaines où elles trouvent des emplois et le manque de continuité dans leur expérience de travail, contribuent également à ces écarts considérables dans la rémunération.



The witnesses and the Task Force agreed that it is absolutely necessary to open up non-traditional areas of work to women and to facilitate their entry into these areas through training and other support services.

#### RECOMMENDATIONS

111. In order to encourage women to enter non-traditional areas of work, and employers to hire them, there should be a national advertising and publicity program showing women working in non-traditional fields. This should be supplemented by the use of pamphlets, texts, audio-visual presentations, and other methods, and used in schools and other areas where there are counselling services.

112. With the rapid introduction of microtechnology and word processors, there could be increased unemployment among women who work in offices. It is therefore imperative that governments plan special programs for the retraining and upgrading of these women to fill the new jobs that will be opening in the '80s and '90s.

113. Governments should facilitate shared and part-time work, so that women who wish to stay at home on a part-time basis will also be able to work on a part-time basis. This is important for keeping up their skills and trades for the work place, as well as for earning necessary additional income.

114. Governments should examine the feasibility of giving women credit for work done and skills acquired in running a household when they enter educational training programs.

#### INDIANS AND OTHER NATIVES

The Indian, Inuit and Métis people experience the highest rates of unemployment of any group in the country. Not only have Canadian governments failed to provide them with the resources they need for employment, but when programs have been developed these people have not been consulted with respect to their own needs and views. Their situation is complicated by the fact that in many cases Indian and Inuit communities are small and remote from the main urban centers. Consequently, it is often difficult to organize schools and other training programs which are both adequate and close enough to their communities.

Indians and other Natives are clearly subject to much discrimination in the labour market, and although they are an important potential source of skilled manpower in Canada's northern communities, the necessary training base has not been provided.

For Native people, a tremendous effort must be made on two fronts. First, to provide them with the resources to expand employment opportunities; and second, to give them the resources to train their people to fill these jobs once they are available.

Les témoins et le Groupe de travail s'accordaient à juger absolument essentiel de donner aux femmes accès aux domaines de travail non traditionnels et de leur faciliter cet accès par des services de formation et de soutien.

#### RECOMMANDATIONS

111. Afin d'encourager les femmes à choisir des secteurs de travail non traditionnels et d'inciter les employeurs à les recruter, il faut lancer une campagne nationale de publicité montrant des femmes au travail dans ces secteurs. Cette campagne devrait s'accompagner de brochures, de textes, de présentations audio-visuelles et d'autres auxiliaires qui seraient mis à la disposition des écoles et autres établissements offrant des services d'orientation.

112. L'adoption rapide de micro-ordinateurs et de machines de traitement de mots risque de provoquer un chômage accru chez les employés de bureau. Il est donc impérieux que les gouvernements prévoient des programmes spéciaux de recyclage et de perfectionnement pour ces femmes, afin qu'elles puissent occuper les nouveaux emplois qui s'offriront dans les années 80 et 90.

113. Les gouvernements devraient faciliter le travail à temps partiel et le partage du travail, afin que les femmes qui désirent rester chez elles une partie de la journée puissent également travailler à temps partiel. C'est là un point important pour leur permettre de garder à jour leurs connaissances et compétences professionnelles, tout en obtenant le revenu supplémentaire dont elles ont besoin.

114. Les gouvernements devraient étudier la possibilité d'accorder aux femmes des crédits pour le travail qu'elles ont accompli et les connaissances qu'elles ont acquises dans la gestion de leur foyer, lorsqu'elles s'inscrivent à des programmes d'enseignement et de formation.

#### LES INDIENS ET AUTRES AUTOCHTONES

Les Indiens, les Inuit et les Métis constituent les groupes dont le taux de chômage est le plus élevé au Canada. Non seulement les gouvernements n'ont-ils pas réussi à leur offrir les ressources dont ils ont besoin pour trouver un emploi, mais ils n'ont même pas été consultés quant à leurs propres besoins et opinions lors de la mise sur pied des programmes. Leur situation se complique encore davantage du fait que dans bien des cas, les collectivités des grands centres urbains. Par conséquent, il est souvent difficile d'ouvrir des écoles et de mettre en oeuvre des programmes de formation qui soient adéquats, sans être trop éloignés de leur agglomération.

Les Indiens et les autres autochtones sont manifestement victimes de nombreux préjugés sur le marché du travail et bien qu'ils constituent un vaste réservoir de main-d'oeuvre qualifiée éventuelle dans les collectivités nordiques du Canada, les programmes de formation nécessaires n'ont pas été mis sur pied.

En ce qui concerne les autochtones, il faut faire un effort gigantesque sur deux fronts. Il faut en effet leur donner les ressources nécessaires pour premièrement leur permettre d'élargir leurs perspectives d'emploi et, deuxièmement, leur permettre d'acquérir la formation voulue afin de pouvoir occuper ces emplois dès qu'ils s'offriront.

## RECOMMENDATIONS

115. Where requested, the Federal Government should work with Indian Bands, Regional and Tribal Councils and Indian Associations to place more schools on Indian Reserves. Then Indian people of all ages can be taught in their own language, as well as in English or French, by Indian teachers of their own choosing. This is extremely important in order to reduce the high drop-out rate among Indian people and to encourage their continuing education for skilled trades and professions.

116. The Federal Government should re-introduce adult and basic literacy education programs for Indian Bands on Reserves and for other Native people in remote areas. This should be done in consultation with the Bands and communities and should be geared to meet the on-going employment and training needs of Native people, as well as the needs of the surrounding region.

117. The Federal Government should cooperate with Indian Bands in providing high schools and vocational schools for a number of Bands in a given area, especially where there are Regional or Tribal Councils. This is necessary because many individual Bands are not large enough to support a high school or technical school.

118. With regard to community colleges, technical institutions and universities, the Federal Government should negotiate with the Bands and Associations to make sure that there are sufficient places in the local educational institutions for Indians and other Native people, that there are sufficient Native counsellors in the institutions, and that there are a number of courses which meet the needs and demands of the Native people in the area.

119. With respect to Indians, Métis and Inuit who move to cities, the Federal Government should take steps to consult with their organizations in setting up programs within the local education system which meet their needs for courses, counsellors, teachers and support services.

120. Where the Reserves or homes of Indians and other Native people are at a distance from their secondary schools, vocational institutes, community colleges or high schools, the Federal Government should provide adequate transportation, housing and other support services, so that the Indians and other Native people can attend and participate, and complete their education and training programs.

121. The Federal Government should improve its teaching services on Reserves, especially the more remote ones, through the use of film, videotape, audio-visual techniques, itinerant instructors, teacher aides and materials.

## RECOMMANDATIONS

115. Le gouvernement fédéral devrait sur demande, collaborer avec les bandes indiennes, les conseils régionaux et tribaux, de même que les associations indiennes afin de créer un plus grand nombre d'écoles dans les réserves indiennes. Les Indiens de tous âges pourraient y recevoir un enseignement dans leur propre langue, de même qu'en français ou en anglais, enseignement dispensé par des enseignants indiens qu'ils auront choisis. Ce point est extrêmement important si l'on veut réduire le taux très élevé d'abandon des études chez les Indiens et encourager l'éducation permanente dans des métiers et professions spécialisés.

116. Le gouvernement fédéral devrait remettre en oeuvre les programmes d'éducation des adultes et d'alphabetisation fondamentale à l'intention des bandes indiennes dans les réserves et des autochtones des régions éloignées. Il faudrait à cette fin, travailler en consultation avec les bandes et les collectivités, et les programmes devraient viser à répondre aux besoins permanents d'emploi et de formation des autochtones de même qu'aux besoins de la région environnante.

117. Le gouvernement fédéral devrait collaborer avec les bandes indiennes afin de créer des écoles secondaires et des écoles de métiers pour un certain nombre de bandes dans une région donnée, surtout lorsqu'il existe un conseil régional ou tribal. Cette mesure s'avère nécessaire du fait que de nombreuses bandes sont trop petites, individuellement, pour remplir toute une école secondaire ou une école de métiers.

118. En ce qui concerne les collèges communautaires, les écoles techniques et les universités, le gouvernement fédéral devrait entamer des pourparlers avec des bandes et associations indiennes afin de s'assurer qu'il y a suffisamment de places pour les Indiens dans ces maisons d'enseignement, qu'il y a suffisamment de conseillers indiens et qu'un certain nombre de cours répondent aux besoins et aux désirs des Indiens de la région.

119. En ce qui concerne les Indiens, Métis et Inuit qui vont s'installer dans les villes, le gouvernement fédéral devrait amorcer des consultations avec leurs organismes afin de créer des programmes au sein du réseau local d'enseignement qui répondent à leurs besoins en matière de cours, de conseillers, d'enseignants et de services de soutien.

120. Lorsque la réserve ou le domicile des Indiens et des autres autochtones sont situés assez loin des écoles secondaires, des écoles de métiers ou des collèges communautaires, le gouvernement fédéral devrait offrir les moyens de transport, l'hébergement et les services de soutien voulus pour que les Indiens et autres autochtones puissent être admis et participer à ces programmes d'enseignement et de formation, et terminer leurs études.

121. Le gouvernement fédéral devrait enrichir l'enseignement dispensé dans les réserves, notamment les plus éloignées, par l'usage de films, de bandes vidéoscopiques, de techniques audio-visuelles, d'instructeurs itinérants, d'auxiliaires didactiques et de matériel de formation.



122. There should be an Indian economic and employment strategy as well as an Indian education and training strategy developed principally by the Indian people themselves and in consultation with the government departments concerned. This must also be done for the Métis and non-status Indians in their communities and for the Inuit in the North.

123. With respect to Indian employment, it is extremely important that there be a revised employment strategy and an Indian development fund. It is recommended that the Government establish, with appropriate funding, an Indian development fund for a period of five years. This fund should be set up in full consultation with the national and regional Indian associations and it should be administered by the Indian people through their Band and regional governments.

124. There should be a concerted effort to train more Native teachers, Native counsellors and teacher aides for the high schools and community colleges where there is high Native enrollment.

125. Programs to train Native teachers could be duplicated elsewhere and expanded to include other fields, such as social work, health and environment; all related to Indian and other Native needs.

#### REMOTE AREAS

Since Canada is a large territory with a small population, there are many communities in remote areas, especially in the North, which do not have easy access to community colleges, vocational and technical schools and universities. Yet these same areas are often sites for new projects such as pipelines, resource development and transportation systems.

In other parts of this report the Task Force discusses proposals for mobility and training with respect to these new projects. Here we would like to present some recommendations which would help to involve the people in remote communities with these new projects on their doorsteps, so that they could be more often and better employed on them, to the benefit of their families and their communities.

#### RECOMMENDATIONS

126. For remote areas in Canada, especially for communities in the North of our provinces and in the Territories, governments must create innovative, mobile, regionally-based education and training centres for these citizens. There should be consultation with the communities involved so that the programs will meet their local needs as well as the needs of their migrant population.

122. Il devrait y avoir une stratégie indienne en matière d'économie et d'emploi, de même qu'une stratégie d'enseignement et de formation des Indiens, élaborées surtout par les Indiens eux-mêmes de concert avec les ministères intéressés. Il devrait également en être ainsi des Métis et des Indiens non inscrits dans leur collectivité, de même que des Inuit dans le Nord.

123. En ce qui concerne l'emploi des Indiens, il est extrêmement important de mettre en oeuvre une stratégie révisée de l'emploi et d'établir un fonds de développement, pour les Indiens. Nous recommandons au gouvernement de créer un fonds de développement pour les Indiens et de le financer suffisamment pendant cinq ans. Ce fonds devrait être créé en consultation avec les associations indiennes nationales et régionales, et il devrait être administré par les Indiens par l'entremise de leurs bandes, et par leurs gouvernements régionaux.

124. Il faut un effort concerté pour former un plus grand nombre d'enseignants, de conseillers et d'auxiliaires autochtones pour les écoles secondaires et les collèges communautaires qui comptent un grand nombre d'élèves autochtones.

125. Les programmes de formation d'enseignants autochtones pourraient être repris ailleurs et étendus à d'autres domaines, comme le travail social, la santé et l'environnement, compte tenu des besoins des Indiens et des autres autochtones.

#### RÉGIONS ÉLOIGNÉES

Étant donné que le Canada s'étend sur une vaste superficie tout en étant relativement peu peuplé, un grand nombre de localités situées dans des régions éloignées, notamment le Nord, n'ont pas accès aux collèges communautaires, aux écoles de métiers et aux écoles techniques, non plus qu'aux universités. Pourtant, ces mêmes régions sont souvent le site de nouveaux projets comme la construction de pipelines, la mise en valeur des ressources et les systèmes de transport.

Dans un autre chapitre du présent rapport, le Groupe de travail a traité de propositions touchant la mobilité et la formation de la main-d'oeuvre pour ces nouveaux projets. Dans le présent chapitre, nous aimerions soumettre certaines recommandations qui pourraient contribuer à assurer la participation des habitants des régions éloignées à ces nouveaux projets, qui sont réalisés chez eux, de sorte qu'ils y soient employés plus souvent et à des postes plus avantageux, ce qui bénéficiera à leur famille et à leur milieu.

#### RECOMMENDATIONS

126. Dans les régions éloignées du Canada, et particulièrement dans les collectivités du nord de nos provinces et des Territoires, les gouvernements devraient créer des centres d'enseignement et de formation novateurs, mobiles et axés sur les besoins de la région, à l'intention de ses habitants. Ces initiatives devraient être prises en consultation avec les collectivités en cause, afin que les programmes répondent à leurs besoins de même qu'aux besoins de leur population migrante.

127. Canadians who come from isolated and disadvantaged areas face a wide range of problems when they move to more densely populated urban areas seeking employment or training. A broad range of support services and training programs, including life skills training, must be developed in order to permit these people to find employment in their new communities.

128. Where it is not possible to set up regional training and education centres for these remote areas, steps must be taken to provide transportation, room and board and living assistance for adults and young people who must go away for training.

129. Governments should support educators in the development of new techniques which would provide education and training in remote areas by means of satellites, television, films, videocassettes and radio.

127. Les Canadiens qui viennent des régions éloignées et défavorisées doivent affronter une vaste gamme de problèmes quand ils émigrent vers les centres urbains plus densément peuplés, à la recherche d'un emploi ou d'une formation, il faut mettre en oeuvre une vaste gamme de services de soutien et de programmes de formation, notamment des cours de préparation à la vie, afin de permettre à ces personnes de trouver un emploi dans leur nouveau milieu.

128. Lorsqu'il est impossible de créer des centres de formation et d'enseignement régionaux pour ces régions éloignées, il faudrait alors prévoir des allocations de transport, d'hébergement et de repas, de même que des allocations de subsistance aux adultes et aux jeunes qui doivent s'éloigner de leur foyer pour suivre un cours de formation.

129. Le gouvernement devrait aider les éducateurs à mettre au point de nouvelles techniques d'enseignement et de formation pour ces régions éloignées, à l'aide de satellites, de la télévision, de bandes magnétoscopiques et de la radio.

## THE HANDICAPPED

The physically handicapped have one of the highest unemployment rates of all groups of Canadians able to work. There are several reasons for this. Disabled persons are often thought of as being unable to perform productive work, and that in itself makes it difficult for them to find a job. The Canada Employment Centres are designed to provide assistance to all persons seeking jobs, but it is often difficult for disabled persons to use them. In many cases, hiring a physically handicapped person requires the construction of special facilities or the purchase of special equipment, and some employers are not willing to undertake the additional expense.

While the Task Force heard several briefs from handicapped groups in all parts of the country, we did not examine this subject as thoroughly as the Special Committee on the Disabled and the Handicapped which published its report, *Obstacles*, in February, 1981. We did, however, examine the subject with respect to employment and training and have come to conclusions similar to those by the Committee on the Disabled. Consequently, rather than repeat the recommendations which they made, we will simply refer to those which we fully endorse.

## RECOMMENDATIONS

130. The Task Force endorses the recommendations relating to employment, work and training made by the Special Committee for the Handicapped in its report *Obstacles* and in particular the Task Force endorses recommendations Nos. 19, 22, 23, 25, 28, 29, 32, 33, 34, 35, 36 and 48, all of which relate to employment, and recommendations Nos. 95, 96 and 97 which relate to education.

131. In training contracts under the Adult Occupational Training Act, the Federal Government should, where needed, require training institutions to set aside a number

## LES HANDICAPÉS

Les handicapés physiques ont l'un des taux de chômage les plus élevés parmi les groupes de Canadiens qui sont en mesure de travailler. Il y a plusieurs raisons à cela. On croit souvent que les invalides ne sont pas en mesure de faire un travail productif, ce qui en soi constitue déjà une source de difficulté à se trouver un emploi. Les Centres d'emploi du Canada sont destinés à aider tous ceux qui cherchent un emploi, mais il est souvent difficile pour les handicapés d'utiliser leurs services. Le recrutement d'un handicapé nécessite souvent l'aménagement d'installations spéciales ou l'achat de matériel spécial, et certains employeurs ne sont pas disposés à assumer ces frais supplémentaires.

Le Groupe de travail a reçu plusieurs mémoires émanant de groupes d'handicapés de toutes les régions du pays, mais il n'a pas étudié cette question aussi à fond que ne l'a fait le Comité spécial concernant les invalides et les handicapés, qui a publié son rapport, intitulé *Obstacles*, en février 1981. Nous avons toutefois étudié la question en ce qui concerne l'emploi et la formation de ces personnes, et nous en sommes arrivés aux mêmes conclusions que le Comité des invalides. En conséquence, plutôt que de répéter les recommandations faites par ce comité, nous allons tout simplement citer celles que nous endossons pleinement.

## RECOMMANDATIONS

130. Le Groupe de travail endosse les recommandations relatives à l'emploi, au travail et à la formation faites par le Comité concernant les handicapés dans son rapport *Obstacles*; en particulier, le Groupe de travail endosse les recommandations numéros 19, 22, 23, 25, 28, 29, 32, 33, 34, 35, 36 et 48, qui portent toutes sur l'emploi, ainsi que les recommandations numéros 95, 96 et 97, qui portent sur l'enseignement.

131. Dans les contrats de formation qu'il signe en vertu de la Loi sur la formation professionnelle des adultes, le gouvernement fédéral devrait, au besoin, exiger des éta-



of places for the handicapped and should contract with institutions which provide access to handicapped persons.

#### DROP-OUT YOUTH

A large percentage of the unemployed in Canada are young people between the ages of 15 and 24. In May, 1981 approximately 48 percent of the total unemployed fit into this category. Of this group, 73 percent are at an educational level that does not exceed high school graduation. It is obvious that if we are going to improve the unemployment picture and train more skilled workers for Canadian industry, then we must resolve this special problem. In other parts of the report, we have dealt with functional illiteracy, retraining for the unemployed and mobility programs. Here we would like to deal with special recommendations relating to young people who, for one reason or another, are forced to, or decide to leave school before they earn their diploma.

#### RECOMMENDATIONS

132. Governments should assist in the development of special programs designed to identify and help potential dropouts.

133. The Federal Government should continue its Outreach program for unemployed youth, especially with respect to placement, training and counselling; and in particular, special attention should be given to those young people who have difficulty in holding jobs because of social or domestic problems, alcohol, drugs, mental illness and crime.

134. The Task Force encourages educators to examine the "Options" program established by the Protestant School Board of Greater Montreal as an alternative school for early drop-outs. Another successful program is the Adult High School in Winnipeg, Manitoba.

135. The Federal Government should continue summer employment programs for students but they should be simplified, better designed and better coordinated with educational and training programs. To the greatest extent possible, the Summer Job Program should provide additional on-the-job training for those who are in high school, community college or university.

The remainder of this chapter focuses on engineering, management and nursing. These are examples of the many occupations suffering from continuing or cyclical shortages, for which detailed solutions were proposed.

#### ENGINEERING

From coast to coast, the Task Force heard engineering academics, employers and engineering associations express deep concern that there will not be enough engineers in Canada to fill the need of industry in the '80s and '90s,

blissements de formation qu'ils réservent un certain nombre de places aux handicapés: de plus, il ne devrait signer de contrats qu'avec les établissements qui peuvent accueillir les personnes handicapées.

#### LES JEUNES QUI ONT ABANDONNÉ LEURS ÉTUDES

Au Canada, un fort pourcentage de chômeurs sont des jeunes âgées de 15 à 24 ans. En mai 1981, environ 48 pour cent de tous les chômeurs se trouvaient dans cette catégorie d'âge. De ce groupe, 73 pour cent n'ont pas terminé leurs études secondaires. Il est évident que si nous voulons atténuer le problème du chômage et former un plus grand nombre de travailleurs spécialisés pour l'industrie canadienne, nous devons régler ce problème particulier. Dans d'autres chapitres du présent rapport, nous traitons de l'analphabétisme fonctionnel, du recyclage des chômeurs et des programmes de mobilité. Dans le présent chapitre, nous voulons soumettre des recommandations spéciales en ce qui concerne les jeunes qui, pour une raison ou une autre, décident de quitter l'école avant d'obtenir leur diplôme.

#### RECOMMENDATIONS

132. Les gouvernements devraient favoriser la création de programmes spéciaux destinés à dépister et à aider ceux qui risquent d'abandonner leurs études.

133. Le gouvernement fédéral devrait maintenir son programme Extension à l'intention des jeunes chômeurs, surtout en ce qui concerne leur placement, leur formation et leur orientation, et il devrait accorder une attention toute spéciale aux jeunes qui ont du mal à conserver un emploi par suite de problèmes sociaux ou domestiques, d'alcoolisme, de toxicomanie, de maladie mentale ou de délinquance.

134. Le Groupe de travail encourage les éducateurs à étudier le programme «Options» du *Protestant School Board of Greater Montreal* et à le considérer comme une solution de rechange pour ceux qui abandonnent leurs études trop tôt. Citons, parmi les autres réussites, le programme de l'*Adult High School* de Winnipeg, au Manitoba.

135. Le gouvernement fédéral devrait maintenir ses programmes d'emplois d'été pour les étudiants, mais il devrait les simplifier, en améliorer la conception en leur donnant un élément permanent, et les coordonner davantage aux programmes d'éducation et de formation. Dans la mesure du possible, le Programme d'emplois d'été devrait offrir une formation en cours d'emploi à ceux qui fréquentent les écoles secondaires, les collèges communautaires et les universités.

Le reste du présent chapitre traite des ingénieurs, du personnel de gestion et des infirmières. Ce sont des exemples des nombreuses occupations où sévissent des pénuries continues ou cycliques pour lesquelles on a proposé des solutions détaillées.

#### LES INGÉNIEURS

D'un bout à l'autre du pays, le Groupe de travail a entendu des professeurs de génie, des employeurs et des associations d'ingénieurs qui se sont dits profondément inquiets qu'il n'y ait pas suffisamment d'ingénieurs canadiens pour répondre aux

especially with the advance of energy-related and other mega-projects throughout the country. Estimates of the shortfall have predicted shortages of as many as 2,000 engineers per year. Although this figure may be somewhat high, it does point out the seriousness of the problem.

Some of the problems mentioned were:

1. Universities are at the saturation point with engineering students. Consequently, under present circumstances, there can be no increase in the number of undergraduate engineers.
2. Engineering students are not taking post-graduate training but instead are entering the work force immediately on receiving their degree. Witnesses have told us that, after graduation, the best students in some specialties are receiving job offers of up to \$26,000 a year.

There is no great incentive for the student to stay on another five or six years for a doctorate. In addition, many engineering graduates go on to take their Master's degree in Business Administration. In one Ontario university the enrollment in the MBA course is 60 percent engineers. It is interesting to note that, in some of our universities, nearly 80 percent of the students at the engineering graduate level are in Canada on student visas.

3. Canadian industry does not adequately reward graduate work in terms of salary. The engineering industry does not demand graduate work, and because of this, we may not keep pace with advances in high technology. We desperately need graduate engineers for research and development.

4. Because the ages of university professors across Canada are fairly uniform, there will be a large number of retirements in the early 1990s. With students not taking post-graduate studies now, there will be a shortage of engineering professors in the future. In 1981, it was estimated that there were 100 to 150 hard-to-fill vacancies in our engineering faculties.

5. Immigration is no longer the answer. In the past, we imported professors to fill teaching positions not being taken by Canadians. This luxury is generally not available anymore because other countries need their own technical manpower. It is now more attractive for people to stay in the country of their birth.

6. Financial constraints placed on universities discourage them from replacing their outdated equipment. An engineering laboratory is very important in an engineering course and without a properly-equipped modern lab, it is not possible to graduate capable engineers.

besoins de l'industrie dans les années 80 et 90, surtout si l'on tient compte du nombre croissant de grands projets énergétiques ou autres dans l'ensemble du pays. Certains estiment qu'il pourrait manquer jusqu'à 2,000 ingénieurs par année. Même si ce chiffre peut paraître élevé, il témoigne néanmoins de la gravité du problème.

Voici quelques-uns des problèmes qui ont été soulevés:

1. Les facultés de génie des universités ont atteint leur point de saturation. Par conséquent, dans les circonstances actuelles, il ne peut y avoir d'augmentation dans le nombre de ces étudiants.
2. Les étudiants en génie ne s'inscrivent pas à des cours de deuxième ou de troisième cycle, mais entrent ordinairement dans la population active dès qu'ils obtiennent leur diplôme. Des témoins nous ont dit que les meilleurs diplômés, dans certaines spécialités, se voient offrir des emplois comportant des traitements allant jusqu'à \$26,000 par année.

L'étudiant n'est pas fortement motivé à poursuivre ses études pendant encore cinq ou six ans pour obtenir un doctorat. De plus, de nombreux diplômés en génie cherchent maintenant à obtenir une maîtrise en administration (MBA). Dans une université ontarienne, près de 60 pour cent des étudiants inscrits aux cours d'administration sont des ingénieurs. Il est intéressant de noter que dans certaines de nos universités, près de 80 pour cent des étudiants des cours de deuxième ou troisième cycle en génie sont des étudiants étrangers.

3. Les traitements offerts dans l'industrie canadienne ne récompensent pas suffisamment les études supérieures. L'industrie n'exige pas que les ingénieurs aient suivi des cours de deuxième ou troisième cycle, et c'est pourquoi nous risquons de ne pas arriver à suivre les progrès de la technologie. Nous avons désespérément besoin d'ingénieurs possédant un diplôme de deuxième ou troisième cycle pour la recherche et le développement.

4. La répartition de l'âge des professeurs, dans les universités canadiennes, est assez uniforme, de sorte que bon nombre d'entre eux prendront leur retraite au début des années 90. Comme les étudiants d'aujourd'hui ne suivent pas d'études supérieures, il y aura sous peu pénurie de professeurs de génie. En 1981, on estime qu'il manquait de 100 à 150 professeurs dans les facultés de génie, postes difficiles à pourvoir.

5. L'immigration n'est plus la solution. Par le passé, nous importions des professeurs pour combler les postes laissés vacants par les Canadiens dans l'enseignement. Nous ne pouvons plus nous payer ce luxe, car les autres pays ont besoin de leur propre effectif technique. Ces personnes ont maintenant tout intérêt à rester dans leur pays d'origine.

6. Les restrictions financières imposées aux universités font que celles-ci sont peu incitées à remplacer leur matériel désuet. Le laboratoire a une grande importance dans les cours de génie, et sans un laboratoire bien équipé et moderne, il est impossible de former des ingénieurs compétents.



## RECOMMENDATIONS

136. Universities should pay engineering professors a market premium based on comparable salaries in practice as is done at the University of Sherbrooke.

137. Universities should consider using more engineers in the field as part-time teachers, as faculties of Medicine and Law commonly do.

138. We should encourage Canadian industry and foreign industry located in Canada to invest more in engineering research and development at the university level. More students could then be attracted to postgraduate studies. Governments should also finance more university chairs in Engineering.

139. With university enrollment down in some sectors, a redistribution of seats allotted to engineering should be considered. The United States is graduating about 20 percent more engineers per capita than is Canada.

140. Much better use must be made of paraprofessional support personnel, such as technicians, draftsmen and technologists, working together to form an engineering team.

141. Industry, universities and governments should encourage young people to consider engineering as a career. Special emphasis should be placed on encouraging women to take up engineering. In 1979-80, women represented only 6.9 percent of the total enrollment in engineering.

142. Industry should establish in-house courses to update and retrain engineers, assistants, paraprofessionals and other individuals whose jobs may be phased out or who require training in new technology.

143. As a last resort, Canada should import experienced engineering specialists, not only to work on certain projects, but also to train Canadians.

## MANAGEMENT

There has been much recent publicity concerning skill shortages in the blue-collar trades and in such fields as engineering and computing sciences. It is therefore easy to overlook the crisis in Management Education and Research in Canada. This crisis was apparent in the early '70s. The Economic Council had warned us at that time: "Canadian universities were particularly unprepared and hesitant to develop doctoral programs in business administration. Not surprisingly, with the passing of years, the situation has progressively worsened."

Without highly trained managers to operate and administer Canadian companies efficiently and effectively and to provide the entrepreneurial expertise and vision needed for economic

## RECOMMANDATIONS

136. Les universités devraient offrir aux professeurs des facultés de génie un supplément de traitement fondé sur les traitements comparables dans d'autres marchés, comme à l'Université de Sherbrooke.

137. Les universités devraient envisager la possibilité d'employer comme professeurs à mi-temps plus d'ingénieurs qui travaillent dans ce domaine, comme le font couramment les facultés de médecine et de droit.

138. Nous devrions inciter les entreprises canadiennes et les entreprises étrangères implantées au Canada à investir davantage dans la recherche et le développement techniques à l'échelon universitaire; un plus grand nombre d'étudiants seraient ainsi attirés vers les études supérieures. Les gouvernements devraient aussi subventionner un plus grand nombre de chaires dans les facultés de génie des universités.

139. Étant donné la diminution du nombre d'étudiants dans certains secteurs, il faudrait envisager une nouvelle répartition des places attribuées aux facultés de génie. Il y a aux États-Unis 20 pour cent d'ingénieurs diplômés de plus qu'il n'y en a au Canada, par habitant.

140. Il faudrait utiliser beaucoup mieux le personnel de soutien aux professionnels, comme les techniciens, les dessinateurs, les technologues, pour former une véritable équipe d'ingénieurs.

141. L'entreprise privée, les universités et les gouvernements devraient inciter les jeunes à envisager une carrière d'ingénieur. Il faudrait insister surtout sur l'entrée des femmes dans ce domaine. En 1979-1980, elles comptaient pour 6.9 pour cent seulement du nombre d'étudiants en génie.

142. L'entreprise privée devrait organiser des cours internes de perfectionnement et de recyclage des ingénieurs, des adjoints et des spécialistes para-professionnels dont les emplois risquent d'être éliminés ou qui ont besoin d'être formés aux techniques nouvelles.

143. En dernier ressort, le Canada devrait importer des ingénieurs spécialisés d'expérience, non seulement pour travailler à certains projets, mais aussi pour assurer la formation des Canadiens.

## LE PERSONNEL DE GESTION

Ces derniers temps, on a beaucoup parlé des pénuries de main-d'œuvre dans les métiers de cols bleus et dans des domaines comme le génie et l'informatique. Il est donc facile de laisser passer inaperçue la crise de l'enseignement et de la recherche en gestion, au Canada. Cette crise remonte au début des années 70. Le Conseil économique nous avait déjà prévenus à l'époque: «Les universités canadiennes ont été particulièrement mal préparées à l'établissement de programmes de doctorat en administration des affaires, et elles hésitent à le faire. Il ne faut donc pas s'étonner qu'avec le temps, la situation ait empiré peu à peu.»

Sans gestionnaires hautement qualifiés pour exploiter et diriger avec efficacité les entreprises canadiennes et qui fassent preuve des qualités d'entrepreneurs et de la largeur de vues

growth and development, Canada's economic future will inevitably be hobbled, or even seriously endangered. However, the need for better trained managers and more efficient management is not simply the problem of the private sector—the same sense of urgency prevails in the public sector.

Equally important, although frequently ignored, is the pressing need to train labour leaders in management studies. More and more, organized labour must deal with the problems and challenges of high technology and organizational innovation. To do this effectively and to inform and represent its membership, organized labour must have leaders skilled in management techniques and decision-making.

Knowledge is power. The failure to supply the managers and decision-makers that Canada needs and will need in the foreseeable future will be costly in both jobs and money. Therefore, to overcome the skill shortages currently plaguing Canada, and to help the large number of Canadians unemployed and underemployed, we must not be guilty of overlooking the forest for the trees and failing to tackle the crisis in management.

Some of the problems identified by the witnesses were:

1. Canada has an ever-increasing need for better, more effective management and decision-making, in both the private and public sectors.
2. Canadian universities are not devoting a sufficiently large share of their resources to management education.
3. Because of under-funding, Management faculties are not able to attract enough qualified staff, so that the quality of management education is not as high as it should be.
4. The combination of staff shortages and growing enrollments prevents overloaded faculties from engaging in the amount of management research needed to advance the discipline.
5. The Canadian business community has in general been indifferent to the plight of Management faculties.
6. Owing to the shortage of trained managers and decision-makers, "piracy" is becoming an increasing problem.

#### RECOMMENDATIONS

144. In the national interest, education and research in management should be expanded to increase the number and quality of business and institutional managers.

145. Universities should allocate more of their financial and human resources to the improvement of business and management education. Also, special funds should be designated for programs to increase the number of Ph.D.-qualified professors teaching in Canadian faculties of Management and Administrative Studies.

nécessaires à la croissance et au développement de l'économie, l'avenir économique du Canada sera inévitablement entravé, et peut-être même gravement compromis. Cependant, le besoin de gestionnaires mieux formés et de cadres plus efficaces n'est pas simplement le problème du secteur privé; le secteur public fait face aux mêmes impératifs.

Un besoin non moins important, mais souvent négligé, c'est celui de former les chefs syndicaux aux études de gestion. De plus en plus, les syndicats doivent traiter des problèmes et des défis posés par la technologie de pointe et des innovations en matière organisationnelle. Pour y parvenir et pour bien informer et représenter ses membres, le syndicalisme doit avoir des dirigeants formés aux techniques de gestion et à la prise de décisions.

Savoir, c'est pouvoir. Si nous n'arrivons pas à former tous les spécialistes en gestion et en prise de décisions dont le Canada a besoin à la fois à l'heure actuelle et dans un avenir prévisible, nous devons payer un lourd tribut en emplois et en argent. Donc, afin de surmonter les pénuries de spécialistes qui sévissent actuellement au Canada et d'enrayer les forts taux de chômage et de sous-emploi au Canada, nous ne devons pas nous laisser égarer par des détails en négligeant de nous attaquer à la crise qui frappe le domaine de la gestion.

Voici quelques-uns des problèmes exposés par les témoins:

1. Le Canada n'a jamais eu un besoin aussi pressant d'une gestion et d'une prise de décisions plus efficaces, aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé.
2. Les universités canadiennes ne consacrent pas une part suffisante de leurs ressources à l'enseignement de l'administration.
3. En raison d'un manque de financement, les facultés d'administration ne sont pas en mesure d'attirer chez elles un nombre suffisant de professeurs qualifiés, ce qui fait que la qualité de l'enseignement qu'elles offrent n'est pas aussi élevée qu'elle le devrait.
4. Les pénuries de personnel enseignant jointes à l'augmentation du nombre d'inscriptions font que les professeurs d'administration, surchargés de travail, ne peuvent effectuer toute la recherche en gestion qui s'impose pour faire progresser la discipline.
5. Le milieu canadien des affaires reste, en général, indifférent au problème des facultés d'administration.
6. Par suite de la pénurie de cadres et de décisionnaires possédant une solide formation, la «piraterie» dans les entreprises est un problème qui prend de l'ampleur.

#### RECOMMANDATIONS

144. Dans l'intérêt national, il importe de donner plus d'ampleur à l'enseignement et à la recherche en gestion, afin d'accroître le nombre et la compétence des chefs d'entreprises et des dirigeants d'institutions.

145. Les universités devraient affecter davantage de ressources financières et humaines à l'amélioration de l'enseignement de l'administration et de la gestion. Il faudrait aussi prévoir des fonds spéciaux pour la mise en oeuvre de programmes destinés à accroître les effectifs de profes-



146. The public and private sectors should contribute funds towards management research devoted to developing methods and techniques for Canadian needs.

147. More innovative and flexible management education programs must be introduced.

148. Professorial chairs in Manpower Training, Labour-Management Relations, and Business-Government Relations should be established in faculties of Management and Administration.

149. There should be a national conference between the university Deans of Management and their equivalents from junior colleges and technical institutes and leaders of national business and labour associations to discuss, examine and propose policies to deal with the present crisis in management education.

150. Regional workshops should be held regularly by organizations and representatives of Management faculties. The objective: to strengthen and broaden contacts among the management, education and employment sectors and to serve as a clearing-house for information.

151. Funds should be allocated to provincial governments and targeted to expand student enrollment in post-graduate faculties of Management.

seurs détenant un doctorat et enseignant dans les facultés canadiennes d'administration et de gestion.

146. Les secteurs public et privé devraient subventionner la recherche en gestion visant à élaborer des méthodes et techniques répondant aux besoins canadiens.

147. Il faudrait créer des programmes plus novateurs et plus souples, en matière de gestion.

148. Il faudrait créer dans les facultés de gestion et d'administration, des chaires de formation de la main-d'oeuvre, de relations de travail et de relations entre les entreprises et les gouvernements.

149. Il faudrait organiser une conférence nationale des doyens des facultés d'administration des universités et leurs homologues des collèges et des instituts techniques, de même que des dirigeants des associations nationales du patronat et des syndicats, afin d'étudier, de discuter et de proposer des politiques visant à mettre fin à la crise actuelle de l'enseignement de la gestion.

150. Des colloques régionaux devraient être organisés périodiquement avec des représentants des facultés d'administration afin de raffermir et d'élargir les contacts entre les secteurs du patronat, de l'enseignement et de l'emploi, en plus de servir de centre de diffusion de l'information.

151. Il faudrait allouer aux gouvernements provinciaux des fonds destinés à l'accroissement du nombre d'inscriptions aux cours de deuxième et de troisième cycle en administration.

## NURSING

The evidence presented by nurses and others in the field of health care indicates that we are facing an extreme shortage of nurses in many parts of Canada. It suggests that if measures are not taken soon to correct the situation, it can only grow worse.

In 1977, approximately 26 percent of 192,000 registered nurses in Canada were not actively employed in nursing, and of the 26 percent, 11.8 percent were employed in other occupations. These figures seem indeed ironic when for certain regions of Canada, especially in rural and Atlantic Canada, it is sometimes necessary to advertise outside the country for nursing personnel. It is unfortunate that while we are experiencing such a shortage, trained registered nurses who have left the profession for various reasons often face obstacles when they try to re-enter the profession.

Nursing in Canada is no longer viewed as the rewarding profession it once was. Among the reasons given by witnesses: poor working conditions, low pay, lack of advancement, lack of responsibility, more attractive career options elsewhere, inadequate training, and low nurse-to-patient ratios. All have contributed to a decrease in the number of entrants into the nursing profession and an increase in the number of trained nurses leaving the field.

## LE PERSONNEL INFIRMIER

Il ressort des témoignages présentés par les infirmières et autres professionnels de la santé que nous nous trouvons devant une très grave pénurie de personnel infirmier dans de nombreuses régions du Canada. Tout indique que si nous ne prenons pas rapidement les mesures qui s'imposent pour remédier à cette situation, elle ne pourra que s'aggraver.

En 1977, environ 26 pour cent des 192 000 infirmières diplômées au Canada ne travaillaient pas activement dans le secteur des soins infirmiers, et de ces 26 pour cent, 11.8 pour cent occupaient d'autres emplois. Ces chiffres sont particulièrement frappants quand on constate que dans certaines régions du Canada, notamment dans les régions rurales et dans les provinces de l'Atlantique, il faut parfois recruter du personnel infirmier à l'extérieur du pays. Il est malheureux que, malgré cette grave pénurie, des infirmières diplômées possédant la formation et la compétence voulues et qui ont quitté la profession pour des motifs divers, aient souvent à faire face à des obstacles quand elles cherchent à réintégrer leur profession.

Au Canada, les sciences infirmières ne sont plus considérées, comme autrefois, comme un métier enrichissant. Citons quelques-unes des raisons avancées par des témoins: mauvaises conditions de travail, faible rémunération, absence d'avancement, absence de responsabilités, choix de carrières plus avantageuses, formation insuffisante et nombre excessif de malades confiés à chacun des membres du personnel infirmier. Tous ces facteurs ont contribué à la baisse du nombre de candidats à cette profession et à l'augmentation du nombre d'abandons dans ce secteur.

The following are recommendations made by some of the witnesses:

"That the Federal Government establish a manpower data base and manpower planning for the 1980s. That it commit itself to ensuring the demand is matched with supply. This should include the determination of future specialty patterns of care." (C.N.A.)

"(The Federal Government should encourage) national health professional associations (to) remove barriers to mobility from one province to another, where such barriers exist." (C.H.A.)

"Nursing salaries should be comparable to salaries paid in comparable positions or at least benchmark positions in the private sector. In the long term, nursing will lose its qualified personnel to other career opportunities unless financial rewards are matched with qualifications and responsibilities." (A.A.R.N.)

"Levels of remuneration for nurses having similar or equivalent duties and working in similar or equivalent conditions should be comparable in whatever province they are employed." (N.N.U.)

"That educational offerings supported by the provincial and federal governments be made available to train nurses in specialized skill areas, and that incentives be provided to encourage nurses to enrol in such programs." (R.N.A.N.S.)

"The Federal Government (should encourage) the provinces to include nursing in their yearly... planning for the Adult Occupational Training Act." (N.B.A.R.N.)

"The salary remuneration for nurses who work in homes for special care... should be re-evaluated..." (N.S.N.U.)

#### RECOMMENDATIONS

152. Measures should be taken to improve training, retraining and upgrading programs so that those now in nursing are encouraged to stay. Re-entry into nursing should be facilitated for those who choose to return.

153. In the '80s special emphasis should be placed on post-secondary and graduate studies in areas of specialized nursing care, including geriatrics, psychological and chronic care.

154. Governments should improve working conditions for nurses, thus making the profession more attractive. Areas of concern should include nurse-to-patient ratios, suitable compensation for shift work and overtime, shortening of shift lengths, provision of child care services, and better remuneration.

155. As a special project, a nursing data base and planning scheme for the '80s should be established. It should examine the current entry, re-entry, retention and drop-out rates in the nursing profession in terms of the project-

Voici quelques recommandations formulées par certains témoins:

«Le gouvernement fédéral devrait constituer une banque de données sur la main-d'oeuvre et créer un système de planification de la main-d'oeuvre pour les années 80. Il devrait s'engager à veiller à ce que la demande corresponde à l'offre. Pour cela, il faut une analyse des tendances futures touchant les diverses spécialités.» (A.I.I.C.)

«Le gouvernement fédéral devrait encourager les associations nationales des professionnels de la santé à éliminer les obstacles à la mobilité d'une province à l'autre, s'il y a lieu.» (A.H.C.)

«Le traitement du personnel infirmier devrait se comparer aux traitements offerts pour des postes comparables, ou du moins à des postes types du secteur privé. À long terme, le secteur infirmier perdra son personnel qualifié au profit d'autres occupations si la rémunération ne correspond pas aux qualifications et aux responsabilités.» (A.A.R.N.)

«Les niveaux de rémunération du personnel infirmier ayant des fonctions semblables ou équivalentes et travaillant dans des conditions semblables ou équivalentes devraient être comparables, quelle que soit la province où il travaille.» (N.N.U.)

«Il faudrait, avec l'aide financière des gouvernements fédéral et provinciaux, offrir au personnel infirmier des programmes de formation dans certains domaines de spécialisation, de même que des stimulants pour inciter ces personnes à s'y inscrire.» (R.N.A.N.S.)

#### RECOMMENDATIONS

152. Il faudrait prendre des mesures pour améliorer les programmes de formation, de recyclage et de perfectionnement afin d'encourager le personnel infirmier à rester dans ce secteur. Le retour au secteur infirmier devrait être facilité, dans le cas de ceux qui choisissent de revenir au travail.

153. Pendant les années 80, il faudrait porter une attention particulière aux études post-secondaires et supérieures dans le domaine des soins infirmiers spécialisés, y compris la gériatrie, la psychologie et les soins aux malades chroniques.

154. Les gouvernements devraient améliorer les conditions de travail du personnel infirmier pour rendre ainsi la profession plus intéressante. Il faudrait entre autres s'intéresser au nombre de malades confiés à chacun des membres du personnel infirmier, à la juste rémunération du travail par postes et des heures supplémentaires, à la réduction de la durée des postes, à des services de garderie pour les enfants et à une rémunération plus avantageuse.

155. À titre de projet spécial, il faudrait constituer une banque de données sur le secteur infirmier et mettre en oeuvre un régime de planification pour les années 80. Ce régime devrait étudier les taux actuels d'intégration, de



ed increased demand for nursing services (as recommended in the Hall Report, 1980).

156. The Federal Government should set a good example by providing better pay and working conditions for nurses in the federal public service.

157. More men should be encouraged to enter nursing and other paramedical professions.

#### DISSENTING VIEW

David Orlikow, M.P.

#### SPECIAL GROUPS—SPECIAL PROBLEMS

A number of groups are now described as minority groups whose needs require special efforts if they are to find employment which meets their economic and psychological needs. These include immigrants, women, Natives and the handicapped. Training for these people without ensured employment after training would be rather self-defeating. In good times, when we are experiencing full employment, affirmative-action programs to find jobs for these minority groups are likely to meet with some considerable success. But given the rate of unemployment Canada is experiencing at the present time, success will be difficult, to say the least. It will be easier for employers—public and private—to find work for the many middle class, well-educated women (classified as members of a minority) who wish to work, rather than for native women who will require longer, more expensive assistance if they are really to be helped in finding and keeping meaningful work.

Affirmative-action programs will not work unless they are given teeth, and senior administrators must be given the responsibility to deliver specific goals or targets by specific dates. The record of government departments in hiring Native people is to date, almost without exception, poor. But if government departments are given timetables, then specific training programs can be developed to meet those goals.

It is not good enough to recommend that the Canada Employment Centres develop policies to look for and train counsellors who understand the needs and problems of the disadvantaged.

These sentiments must be bolstered by a well-thought-out and concerted series of strategies if they are to achieve the goals expressed. These would include:

(a) A more sophisticated public relations strategy to counter the general, unpopular stereotypes about Native Canadians held by many employers—both public and private.

(b) Local employment and, therefore, prior training must be encouraged. Teachers, social workers, health workers,

réintégration, de poursuite et d'abandon dans le domaine des soins infirmiers, en fonction de l'augmentation prévue de la demande de spécialistes dans ce domaine (comme le recommandait le rapport Hall, en 1980).

156. Le gouvernement fédéral devrait donner l'exemple en offrant une meilleure rémunération et de meilleures conditions de travail au personnel infirmier de la fonction publique fédérale.

157. Il faudrait encourager un plus grand nombre d'hommes à choisir les sciences infirmières et d'autres professions para-médicales.

#### DIVERGENCE D'OPINION

David Orlikow, député

#### GROUPES SPÉCIAUX—PROBLÈMES SPÉCIAUX

Un certain nombre de groupes sont maintenant décrits comme des groupes minoritaires dont les besoins exigent une attention particulière, en vue de pouvoir trouver un emploi qui réponde à leurs besoins économiques et psychologiques. Parmi ces groupes, il y a les immigrants, les femmes, les autochtones et les handicapés. Former ces personnes sans leur assurer un emploi après la formation irait à l'encontre du but visé. Au cours des années de prospérité, quand le pays connaît le plein emploi, les programmes d'action positive visant à trouver des emplois à ces groupes minoritaires sont susceptibles de remporter un succès considérable. Cependant, compte tenu du taux de chômage actuel au Canada, le succès sera pour le moins difficile. Il sera plus facile pour les employeurs du secteur public comme du secteur privé de trouver des emplois pour les nombreuses femmes instruites, de classe moyenne (considérées comme appartenant à un des groupes minoritaires: les femmes) qui veulent travailler, plutôt que pour les femmes autochtones qui ont besoin d'une aide plus longue et plus coûteuse pour être vraiment en mesure de trouver et de garder un emploi valable.

Les programmes d'action positive ne donneront pas de résultats à moins qu'ils soient assortis de mesures d'application rigoureuses, et les hauts fonctionnaires doivent être chargés d'atteindre des objectifs précis à des dates données. Jusqu'à présent, les ministères ont, presque sans exception, un dossier très peu enviable en ce qui touche le recrutement des autochtones. Cependant, si l'on fixe aux ministères des délais précis, des programmes de formation pourront être établis pour atteindre ces objectifs.

Il ne suffit pas de recommander que les Centres d'emploi Canada élaborent des politiques visant à recruter et à former des conseillers qui comprennent les besoins et les problèmes des défavorisés.

Ces sentiments doivent s'appuyer sur une série de stratégies bien conçues et concertées si l'on veut qu'ils obtiennent les résultats souhaités. Citons, entre autres, les éléments suivants:

a) Une stratégie plus recherchée de relations publiques, dans le but de contrer les stéréotypes qui ont cours relativement aux autochtones chez de nombreux employeurs, tant du secteur public que du secteur privé.

b) Il faut promouvoir l'emploi local, et par conséquent la formation préalable. Des postes dans l'enseignement, le

building maintenance, resource officers, administration—are among the more obvious jobs that should be available for Natives living on Reserves.

(c) These employment opportunities must be created in fields where there are the following criteria: quick turn-around time, reasonably well-paid jobs, full year as opposed to seasonal employment, and meaningful, fulfilling work. Government research is needed to find new fields of employment, such as alternative energy for Native people, given the high rate of unemployment in most traditional fields.

Not enough consideration has been given to the problems of Native people who are increasingly and rapidly moving into Canadian cities, such as Vancouver, Calgary, Regina and Winnipeg, as well as many smaller Canadian cities and towns. The Department of Indian Affairs at least recognizes its legal responsibility to ensure the welfare of Natives living on the Reserves but assumes virtually no responsibility for the tens of thousands of Native people living in our cities. Yet many studies have indicated that the plight of these people is disgraceful and desperate. Government departments—Indian Affairs, Employment and Immigration, and Health and Welfare—need to meet with provincial and municipal governments and Native people to define the extent of the problems and to devise programs to improve the conditions of these people. Serious efforts must be made to prepare Natives for employment in both the private and public sectors. The three levels of government must have target areas within their jurisdictions where Natives given pre-employment training could find meaningful, permanent employment. A few such fields include police, firefighting, parks, building maintenance, letter carriers. Without such programs, the number of Native people living lives of poverty and on welfare will increase from the present thousands to tens of thousands in the next decade.

travail social, le domaine de la santé, l'entretien des immeubles, la gestion des ressources et l'administration comptent parmi les possibilités d'emploi les plus évidentes qui pourraient être offertes à des autochtones vivant dans les réserves.

c) Ces possibilités d'emploi doivent être créées dans les domaines qui répondent aux critères suivants: rotation rapide, emplois raisonnablement rémunérés, emploi à l'année plutôt que saisonnier, et travail intéressant et satisfaisant. Le gouvernement doit faire des recherches en vue de découvrir de nouveaux domaines d'emploi, comme les sources non traditionnelles d'énergie pour les autochtones, étant donné le fort taux de chômage dans la plupart des domaines connus.

On n'a pas accordé une attention suffisante aux problèmes des autochtones qui se déplacent de plus en plus rapidement vers les villes, comme Vancouver, Calgary, Regina et Winnipeg, de même que bien d'autres municipalités moins importantes du Canada. Le ministère des Affaires indiennes reconnaît du moins qu'il a la responsabilité à l'égard des dizaines de milliers d'autochtones qui habitent les villes. Pourtant, de nombreuses études ont montré que le sort de ces personnes est pitoyable et désespéré. Les ministères (Affaires indiennes, Emploi et Immigration, Santé et Bien-Être social) doivent rencontrer les représentants des gouvernements provinciaux, des administrations municipales, des organisations autochtones et des autochtones, afin de déterminer l'ampleur des problèmes et d'élaborer des programmes destinés à améliorer le sort de ces personnes. Il faut s'efforcer par tous les moyens de préparer les autochtones au travail, aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé. Les trois paliers de gouvernement doivent déterminer les secteurs de leur compétence où les autochtones pourraient recevoir une formation préalable afin de trouver un emploi valable et permanent. Parmi ces secteurs, citons les corps policiers, les services d'incendie, les parcs, l'entretien des immeubles, les facteurs. Sans ces programmes, les milliers d'autochtones vivant dans la misère et dépendant de l'aide sociale verront leur nombre décupler au cours de la prochaine décennie.



## Chapter 12—Federal-provincial relations

GREATER COORDINATION AND LESS DUPLICATION ARE NEEDED

After a study of employment training and manpower problems lasting more than a year, it is clear to the Task Force that government programs in Canada are not as effective as they should be on account of the overlapping and duplication of federal and provincial programs and a lack of coordination in running them. Obviously this is an area of divided jurisdiction. The provinces are responsible for education and the delivery of social services—the Federal Government has responsibility for unemployment insurance, interprovincial and international trade and related industrial policies.

It is impossible to plan a national industrial and employment strategy without referring to the need for trained and skilled workers. Skilled workers, white-and blue-collar, are absolutely necessary in order to make our economy go and to meet the competition in national and international trade.

As pointed out earlier in this report, the members of the Task Force or its research staff met privately with representatives of all provincial governments. Officials and witnesses everywhere urged greater coordination among all levels of government in the area of human resource planning, training and employment policies.

Many alternatives were suggested to us. Some went so far as to suggest that the Federal Government should completely withdraw from manpower training and retraining programs and leave this field completely to the provinces. The Federal Government in this case should limit itself to manpower mobility between the provinces, unemployment insurance and direct employment having to do with national goals.

Some members of the Task Force proposed that the Federal Government should allow the provinces to take over manpower training and retraining through an "opting-out formula". This would mean the Federal Government would provide manpower training and retraining programs for some provinces, but not for all.

On the other hand, others recommended greater federal involvement in education and training with a national standard and a national education policy. Recognizing the great size of our country with its many regions and communities, the Task Force rejected both of these as extremes.

### RECOMMENDATIONS

158. The Federal Government should continue its programs for occupational training, retraining and mobility but these should be related more closely to national goals.

## Chapitre 12—Relations fédérales-provinciales

IL FAUT UNE COORDINATION ACCRUE ET MOINS DE DOUBLE EMPLOI

Après avoir étudié les problèmes de l'emploi, de la formation et de la main-d'oeuvre pendant plus d'un an, le Groupe de travail constate que, de toute évidence, les programmes gouvernementaux au Canada ne sont pas aussi efficaces qu'ils le devraient, en raison du chevauchement des programmes fédéraux et provinciaux et en raison également de l'absence de toute coordination à cet égard. Il s'agit évidemment d'un domaine où les compétences sont partagées. Les provinces sont responsables de l'enseignement et des services sociaux, tandis que le gouvernement fédéral est responsable de l'assurance-chômage, du commerce interprovincial et international ainsi que des politiques industrielles connexes.

Il est impossible d'élaborer une stratégie nationale de l'industrie et de l'emploi sans tenir compte du besoin de travailleurs qualifiés et spécialisés. Ces travailleurs spécialisés, cols blancs ou cols bleus, sont absolument indispensables à la bonne marche de notre économie et au maintien de notre capacité de concurrencer sur les marchés nationaux et internationaux.

Comme nous l'avons déjà indiqué dans le présent rapport, les membres du Groupe de travail et de son personnel de recherche ont rencontré, en privé, des représentants de tous les paliers de gouvernement. Les responsables et les témoins ont partout réclamé une plus grande coordination entre tous les échelons gouvernementaux en ce qui concerne la planification, la formation et l'utilisation des ressources humaines.

Un grand nombre de solutions nous ont été présentées. Certains témoins sont même allés jusqu'à proposer que le gouvernement fédéral se retire complètement des programmes de formation et de recyclage et laisse le champ libre aux provinces. Le gouvernement fédéral devrait, dans ce cas, se borner à assurer la mobilité de la main-d'oeuvre entre les provinces, à l'assurance-chômage et à l'emploi direct ayant des objectifs nationaux.

Certains membres du Groupe de travail ont proposé que le gouvernement fédéral permette aux provinces de prendre en mains la formation et le recyclage de la main-d'oeuvre selon une «option de dérogation». Dans un tel système, le gouvernement fédéral assurerait des programmes de formation et de recyclage de la main-d'oeuvre à certaines provinces, mais non pas à toutes.

Par contre, d'autres préconisaient une participation accrue du gouvernement fédéral dans le domaine de la formation et de l'enseignement, de même que l'établissement d'une norme nationale et d'une politique nationale de l'éducation. Compte tenu de l'immensité du territoire canadien et la diversité de ses régions et collectivités, le Groupe de travail a rejeté ces deux positions extrêmes.

### RECOMMANDATIONS

158. Le gouvernement fédéral devrait maintenir ses programmes de formation professionnelle, de recyclage et de mobilité, mais les orienter davantage vers les objectifs nationaux.

159. Furthermore, and most important, there must be better cooperation and coordination with provincial programs. To this end:

(a) there should be a National Council of Employment and Training Ministers with a secretariat;

(b) the National Council should develop a national employment and training plan to be implemented at both the federal and provincial levels;

(c) where possible, the National Council of Ministers should work to avoid unnecessary duplication between the federal and provincial levels of jurisdiction.

160. Where desirable, the National Council should develop official joint offices for employment counselling and placement.

161. There should be one job bank computer system for the federal and provincial governments and the private sector which could register nationally all job openings and job seekers.

162. An attempt should be made to locate Manpower offices in the same building in cities where Manpower offices of both governments are necessary, and to work out a plan whereby the federal and provincial governments will share the smaller communities between them. In doing so, they could cover all necessary communities but not duplicate each other.

The Task Force also discussed the suggestion that the Department of Labour and the Department of Employment and Immigration be reunited. Following the discussion, there was no recommendation to put that proposal forward although the members would like to see better interdepartmental coordination.

159. Il est de la plus haute importance d'assurer une collaboration plus étroite et une plus grande coordination entre ces programmes et les programmes provinciaux. A cette fin:

a) Il faudrait créer un Conseil national des ministres de l'emploi et de la formation, et le doter d'un secrétariat.

b) Le Conseil national devrait établir un programme national de l'emploi et de la formation qui serait mis en oeuvre aux échelons fédéral et provincial.

c) Autant que possible, le Conseil national des ministres devrait s'efforcer d'éviter le chevauchement d'activités entre les niveaux de juridiction fédéral et provincial.

160. Partout où la chose est souhaitable, le Conseil national devrait avoir des bureaux conjoints pour l'orientation professionnelle et le placement.

161. Il devrait y avoir un système unique de banque d'emplois pour les gouvernements fédéral et provinciaux et pour le secteur privé, contenant toutes les offres et toutes les demandes d'emplois dans l'ensemble du pays.

162. Il faudrait s'efforcer de situer les bureaux de main-d'oeuvre dans le même immeuble dans les villes où il faut des bureaux de main-d'oeuvre des deux paliers de gouvernement, et élaborer un programme de partage de la présence des gouvernements fédéral et provinciaux dans les agglomérations moins considérables. Les gouvernements pourraient ainsi desservir toutes les collectivités voulues, sans qu'il y ait double emploi.

Le Groupe de travail a également étudié la proposition voulant que le ministère du Travail et celui d'Emploi et Immigration Canada soient de nouveaux regroupés. Les délibérations n'ont pas donné lieu à une recommandation préconisant cette mesure, bien que les membres du Groupe de travail souhaitent vivement une coordination accrue entre les ministères.



## Chapter 13—Planning, information and forecasting

### INTRODUCTION

THOSE WHO SEEK JOBS OR CAREER OPPORTUNITIES NEED MORE AND BETTER INFORMATION.

The information available in Canada for employment planning and decision-making is limited, and much of that is often not useful to those who need it. This was what many witnesses felt and were anxious to have resolved.

This chapter deals with some of the problems related to the availability and distribution of information throughout the country.

Different types of users need different types of information. When people look for jobs, they need to know what jobs are available, as well as the locations, the pay, hours of work and working conditions. Also, students in the educational system and persons considering further training or retraining programs are interested in this same information. But they also want and need to know what employment conditions will be like when they finish their programs and start looking for jobs.

Employers need information on the people looking for jobs—on their education and training, the skills they have, their working experience, and so on. In addition, when they plan changes in production or invest in new equipment, they need to know that there will be qualified applicants to fill the new jobs that will result.

Planners in governments and in educational and training institutions need to look at what the future holds. They have to make sure that there will be enough trained people to meet the expected changes in the economy, enough schools, teachers and equipment to meet the needs of students.

Three basic principles are important in satisfying the information needs of different users. First, it is clear that the same information will not do for all users. Job seekers generally prefer to find employment close to home, though some are prepared to move to wherever the work is. Hence they need information for their home area as well as their region or province. By contrast, planners in governments or educational institutions are usually interested in information for a whole province, or for the entire country. Therefore, different types of information must be provided to different kinds of users.

The second basic principle is that information should be up-to-date and easily available. For example, information on job vacancies that is several months old is of little use to people looking for jobs today. Unfortunately, the cost of providing up-to-date information may be high and this, therefore, must be considered as well.

## Chapitre 13—Planification, information et prévisions

### INTRODUCTION

CEUX QUI CHERCHENT DES EMPLOIS OU DES OCCASIONS DE CARRIÈRE ONT BESOIN D'UNE INFORMATION PLUS COMPLÈTE ET PLUS PRÉCISE.

L'information dont on dispose au Canada, aux fins de la planification de l'emploi et de la prise de décisions, est restreinte et souvent inutile pour ceux qui en ont besoin. C'est là l'opinion de nombreux témoins qui souhaitaient vivement voir apporter une solution à ce problème.

Le présent chapitre traite de certains problèmes relatifs à la disponibilité et à la diffusion de l'information dans l'ensemble du pays.

La nature des besoins d'information varie selon le genre d'utilisateur. Ceux qui se cherchent un emploi ont besoin de savoir quels sont les postes offerts, où ils sont situés, quelles sont les conditions de rémunération, les horaires de travail et autres conditions d'emploi. De plus, ceux qui sont encore aux études et les personnes qui songent à suivre des cours de formation plus poussée ou de recyclage s'intéressent également à ce genre d'information. Cependant, il leur faut aussi savoir quelles seront les conditions d'emploi lorsqu'ils auront terminé leur cours et qu'ils se chercheront un emploi.

Les employeurs ont besoin d'information sur ceux qui se cherchent un emploi: leur scolarité et leur formation, leurs compétences, leur expérience de travail et d'autres facteurs. En outre, lorsqu'ils planifient des changements dans la production ou qu'ils investissent dans du matériel nouveau, ils ont besoin de savoir qu'il y aura suffisamment de candidats qualifiés pour occuper les nouveaux postes qui seront créés.

Les planificateurs, dans les gouvernements ou les maisons d'enseignement ou de formation, doivent savoir ce que l'avenir réserve. Ils doivent s'assurer qu'il y aura suffisamment de personnes qualifiées pour répondre à l'évolution prévue de l'économie, et suffisamment d'écoles, d'enseignants et de matériel pour répondre aux besoins des élèves.

Afin de répondre à ces besoins d'information des diverses clientèles, il faut retenir trois principes fondamentaux. Tout d'abord, il est évident que les mêmes renseignements ne conviennent pas à tous. Ceux qui se cherchent un emploi préfèrent ordinairement un poste près de chez eux, bien que certains soient disposés à se déplacer là où il y a du travail. Ils ont donc besoin d'information relative à leur région ou à leur province. Par contre, les planificateurs des gouvernements ou des maisons d'enseignement recherchent ordinairement des éléments d'information qui portent sur toute une province ou sur l'ensemble du pays. Par conséquent, il faut offrir divers genres d'information aux diverses clientèles.

Le deuxième principe fondamental, c'est que l'information doit être à jour et facilement accessible. Par exemple, de l'information sur les postes offerts qui date de plusieurs mois n'a que peu d'utilité pour ceux qui se cherchent un emploi aujourd'hui. Malheureusement, le coût d'une information à jour peut être élevé et, par conséquent, il faut aussi en tenir compte.

Finally, information needs to be put together and presented so that it is easily understood by all. It is often simple to publish information in the form of detailed statistics which are difficult to understand. These are of little use to job seekers and other members of the public.

#### INFORMATION AVAILABLE IN CANADA

##### JOB VACANCY INFORMATION

There are many ways to arrive at a decision where a job is concerned. The most common ways are for employers to invite job applicants through advertisements in newspapers and other media, and for job seekers to contact employers directly. However, there are other important sources of vacancy information: for example, private employment agencies, friends and teachers.

Federal and provincial government departments also provide a large amount of information to aid decision-making. In particular, the Canada Employment and Immigration Commission has a lot of information for different types of users through the approximately 450 Canada Employment Centres in the country.

Job vacancies are posted on bulletin boards in a Job Information Centre which forms part of each Canada Employment Centre. Job seekers are encouraged to look through the vacancies to identify the jobs for which they would like to apply. In large metropolitan areas, this system may be far too large to be useful and so the Employment and Immigration Commission has developed a computerized system for recording and processing job vacancy information. Known as the Metropolitan Order Processing System, it is now available in Vancouver, Ottawa, Toronto, Hamilton and Montreal.

The National Job Bank is another interesting innovation developed by the Commission. Jobs which cannot be filled locally are recorded in a computer and advertised in Job Information Centres all across the country. In this way, job seekers in one region of the country may be encouraged to apply for a vacancy in another part of the country. Jobs are offered to Canadians before recruitment in a foreign country is considered.

These three systems—the Job Information Centre, the Metropolitan Order Processing System and the National Job Bank—form a complete technical network for providing job vacancy information to job seekers. However, despite the obvious merits of the systems, employers and job seekers appear to be far from satisfied with the service they receive. Employers still prefer to fill their vacancies using other means.

Although exact figures are not known, the Commission/Department claims that about 20 percent of all vacancies are registered with Canada Employment Centres. In fact, the percentage of job vacancies listed may be much lower than this in some parts of the country and for some occupations. Moreover, 22.5 percent of the vacancies listed with the Centres are cancelled, probably because they have been filled by other

Enfin, l'information doit être groupée et présentée de façon à être comprise facilement de tous. Il est souvent simple de diffuser de l'information sous forme de statistiques détaillées et difficiles à comprendre. Cette information n'a pas beaucoup de valeur pour ceux qui se cherchent un emploi et pour d'autres groupes de la population.

#### L'INFORMATION DISPONIBLE AU CANADA

##### INFORMATION SUR LES POSTES À COMBLER

Il y a plusieurs moyens d'en arriver à une décision en matière d'emploi. Le plus souvent, les employeurs sollicitent des candidatures par des annonces dans les journaux et autres médias d'information, et ceux qui se cherchent un emploi communiquent directement avec les employeurs. Cependant, il y a encore d'autres sources importantes de renseignements sur les postes à combler: agences de placement privées, amis, enseignants, par exemple.

Divers ministères fédéraux et provinciaux diffusent aussi une vaste somme d'information qui facilite la prise de décisions. Emploi et Immigration Canada, en particulier, diffuse largement l'information aux diverses clientèles par l'intermédiaire des quelque 450 Centres d'emploi du Canada dans l'ensemble du pays.

Les postes à combler paraissent au tableau d'affichage du «Centre d'information sur l'emploi» dans chacun des Centres d'emploi. Ceux qui se cherchent un emploi sont invités à parcourir ces listes pour y trouver les emplois qu'ils aimeraient postuler. Dans les grands centres urbains, ce système risque d'être trop vaste pour être vraiment utile, de sorte qu'Emploi et Immigration Canada a mis au point un système automatisé d'inscription et de traitement de l'information sur l'emploi. Connu sous le nom de Système de traitement des ordres des emplois métropolitains, ce système est maintenant offert à Vancouver, Ottawa, Toronto, Hamilton et Montréal.

La Banque nationale d'emplois est une autre initiative intéressante, prise par Emploi et Immigration Canada. Les postes qui ne peuvent être pourvus sur place sont mis en ordinateur et affichés dans les Centres d'information sur l'emploi, partout au pays. Ainsi, les candidats d'une région du pays peuvent être encouragés à postuler un emploi dans une autre région. Les postes à combler sont donc offerts aux Canadiens avant que l'on songe à recruter des candidats à l'étranger.

Ces trois systèmes, soit le Centre d'information sur l'emploi, le Système de traitement des ordres des emplois métropolitains et la Banque nationale d'emplois, forment un réseau technique complet qui procure à ceux qui se cherchent un emploi, de l'information sur les postes offerts. Cependant, malgré leurs mérites évidents, les employeurs et les candidats semblent loin d'être satisfaits des services qu'ils en reçoivent. Les employeurs préfèrent encore combler leurs postes vacants par d'autres moyens.

Même si les chiffres exacts demeurent inconnus, Emploi et Immigration Canada soutient que près de 20 pour cent de tous les postes à combler sont inscrits aux Centres d'emploi du Canada. De fait, le pourcentage de postes inscrits pourrait être bien inférieur à ce chiffre dans certaines régions du pays et dans certaines professions. De plus, 22.5 pour cent des postes affichés dans les Centres sont de fait annulés, probablement



means. These tend to be quality jobs in terms of duration and earnings (see "The Impact of the Canadian Placement Service of the Labour Market, CEIC, October 1980").

Clearly there are many possible reasons for the low level of job vacancy registrations at the Centres. Some witnesses noted that the job applicants sent to employers were poorly screened: they often failed to meet the job requirements. Some employers also feel that the job applicants referred to them by the Centres are people who find it difficult to keep a job or who have been unemployed for long periods of time. It is also possible that employers register only certain types of jobs (for example, low-paying jobs or jobs with low skill requirements) because they have a biased view of the kinds of applicants they will receive.

There is, however, no information available for comparing job vacancies registered with Canada Employment Centres to those which are not. The Job Vacancy Survey, which was carried out by Statistics Canada, provided estimates of all job vacancies in the country. The survey, however, was discontinued a few years ago because of the high cost of collecting statistics detailed enough to be useful.

#### INFORMATION ON JOB SEEKERS

Unemployment in Canada has been high over the past few years. As a result, the number of job seekers has also been very high. It would therefore be very expensive to design and implement a system to hold information on all job seekers in the country.

In a recent survey, about 60 percent of job seekers reported that they used the Canada Employment Centres. The figure includes persons who must register for employment if they are to maintain their eligibility for unemployment insurance benefits, so that the proportion of job seekers who actively use the Centres may be lower.

Another recent study by the Canada Employment and Immigration Commission shows that only 40 percent of those who registered with a Centre were actually referred to an employer. Only 18 percent of registrants in closed files had actually been placed in jobs (see "The Impact of the Canadian Placement Service of the Labour Market", CEIC, October 1980).

A large number of job seekers go to Canada Employment Centres, yet the number of vacancies available is limited. It is difficult to create a file on all those who pass through their doors. The Centres therefore rely a great deal on clients themselves to select a job in which they are interested and for which they feel qualified. They do so by going through the advertisements posted in the Job Information Centre and asking for a referral to a particular employer in the hope of getting a job interview. Since job vacancies are arranged by occupation in the Job Information Centre, job seekers tend to

parce qu'ils ont été comblés autrement. Ces annulations ont tendance à porter sur les emplois les plus avantageux pour ce qui est de leur durée et de leur rémunération (voir le rapport intitulé *"The Impact of the Canadian Placement Service in the Labour Market"*, CEIC, octobre 1980).

Il est évident qu'il y a bien des causes possibles au faible taux d'inscription des postes à combler dans les Centres d'emploi. Certains témoins ont souligné que le tri des candidats envoyés aux employeurs n'était pas suffisant, et que souvent ces candidats ne répondaient pas aux critères de l'emploi. Certains employeurs étaient également d'avis que les candidats qui leur étaient envoyés par les Centres étaient des gens qui avaient de la difficulté à garder un emploi ou qui étaient en chômage depuis longtemps. Il se peut également que les employeurs n'inscrivent que certaines catégories d'emplois (par exemple, les emplois peu rémunérateurs ou ceux qui n'exigent pas beaucoup de compétence) parce qu'ils ont des préjugés sur le genre de candidats qu'ils recevront.

Il n'existe pourtant pas de renseignements qui permettent de comparer les postes inscrits aux Centres d'emploi du Canada et ceux qui ne le sont pas. L'Enquête sur les emplois vacants, réalisée par Statistique Canada donnait une idée de tous les postes à combler au pays. Cependant, cette enquête a pris fin il y a quelques années à cause des frais élevés qu'exigeait la cueillette de statistiques assez détaillées pour être vraiment utiles.

#### INFORMATION SUR LES CANDIDATS

Le taux de chômage, au Canada, reste élevé depuis quelques années. Par conséquent, le nombre de candidats aux emplois a aussi été très élevé. Il serait donc très coûteux de concevoir et de mettre en oeuvre un système destiné à donner de l'information sur toutes les personnes en quête d'emploi au pays.

Lors d'un sondage récent, environ 60 pour cent de ceux qui cherchaient un emploi ont déclaré qu'ils avaient eu recours aux services des Centres d'emploi du Canada. Ce chiffre comprend les personnes qui doivent s'inscrire dans ces Centres pour rester admissibles aux prestations d'assurance-chômage, de sorte que le pourcentage de ceux qui ont recours aux Centres pour se chercher activement un emploi pourrait être plus faible.

Une autre étude réalisée récemment par Emploi et Immigration Canada révèle que seulement 40 pour cent de ceux qui s'inscrivent à un Centre sont effectivement mis en contact avec un employeur. Seulement 18 pour cent des personnes inscrites dans les dossiers fermés, avaient effectivement été placées (voir *"The Impact of the Canadian Placement Service on the Labour Market"*).

Un grand nombre de ceux qui se cherchent un emploi fréquentent les Centres d'emploi du Canada, mais pourtant, le nombre de postes offerts est restreint, il est difficile de constituer un dossier pour tous ceux qui se présentent aux Centres. Ceux-ci doivent donc s'en remettre largement aux clients eux-mêmes pour choisir un emploi qui les intéresse et pour lequel ils estiment être qualifiés. Ils le font en consultant les annonces de postes au Centre d'information sur l'emploi et en demandant une introduction auprès d'un employeur donné, dans l'espoir d'obtenir une entrevue. Comme les postes offerts

be attracted only to occupations they know rather than to other occupations in which their skills may be useful. This is especially true for inexperienced job seekers or members of special groups, such as women, who often consider only traditional occupations.

The Canada Employment and Immigration Commission has recognized the weakness in letting job seekers do their own job selection. A computerized system (JOBSCAN) is being developed to help job seekers identify all the job possibilities open to them because of the skills they possess.

#### INFORMATION FOR CAREER DEVELOPMENT

Information on different occupations (their requirements for education and training) is available from a wide variety of sources. These include career booklets prepared by professional associations, community organizations, educational institutions and governments. From time to time, there are also special reports in newspapers and other media. Information meetings or discussions are often organized by community groups, schools and other organizations.

Because of the large number of occupations and the wide range of information which deals with career development, it is difficult for an individual to sort through all the printed information on occupations. However, the Canada Employment and Immigration Commission has a computerized system (CHOICES) which provides detailed information on a large number of occupations. It lets individuals identify those occupations which satisfy their interests, abilities, desired working hours and salary. The information on occupations includes educational and training requirements as well as a good idea of the probable future of each occupation.

CHOICES is clearly a valuable tool for career counselling and development and even allows individuals to obtain further detailed information from other sources (for example, from the Canadian Classification and Dictionary of Occupations (CCDO)). In this way, students and persons considering a training or retraining program can easily get some idea of their occupational choices.

The CHOICES system is available to students in the educational system in two provinces (British Columbia and Nova Scotia) and two others (Manitoba and Saskatchewan) are in the process of introducing it. Some of the other provinces have their own computerized career guidance system (e.g. Ontario) and others are in the process of deciding whether to adopt CHOICES or develop their own system (e.g. Quebec).

Many witnesses claimed that students receive little or very poor career guidance in schools. It is clear that using CHOICES or a similar computerized career guidance system can do a great deal to improve occupational choices for students.

sont disposés par professions au Centre d'information sur l'emploi, ceux qui recherchent un emploi sont ordinairement attirés uniquement par les métiers qu'ils connaissent plutôt que par ceux pour lesquels leur compétence pourrait être mise à profit. C'est notamment le cas des candidats sans expérience ou des groupes spéciaux, comme les femmes, qui souvent ne s'attardent qu'aux métiers traditionnels.

Emploi et Immigration Canada a reconnu les lacunes du système qui consiste à laisser les candidats faire leur propre choix. Un système informatique (JOBSCAN) est en voie de mise au point dans le but d'aider les candidats à découvrir toutes les possibilités d'emploi qui s'offrent à eux en raison des compétences qu'ils possèdent.

#### INFORMATION PORTANT SUR LES PLANS DE CARRIÈRE

On peut obtenir auprès d'une grande variété de sources, de l'information sur diverses professions (leurs exigences de scolarité et de formation). Citons, entre autres, les brochures rédigées par des associations professionnelles, des organismes communautaires, des maisons d'enseignement et les gouvernements. De temps à autre, il y a également des rapports spéciaux dans les journaux ou d'autres médias d'information. Souvent, des groupes communautaires, des écoles ou d'autres organismes tiennent des réunions d'information.

La multitude de professions et la diversité de l'information portant sur les plans de carrière font qu'il est difficile, pour une personne, de s'y retrouver dans tous ces imprimés sur les occupations. Cependant, Emploi et Immigration Canada possède un système informatique (CHOIX) qui fournit de l'information détaillée sur un grand nombre de professions. Il permet aux intéressés de découvrir les professions qui correspondent à leurs goûts, à leurs aptitudes, aux horaires de travail qu'ils recherchent et à la rémunération espérée. L'information relative aux professions porte également sur les besoins de scolarité et de formation, et donne un bon aperçu de l'avenir probable de chacune de ces professions.

CHOIX est manifestement un instrument précieux pour l'orientation professionnelle et permet même à ceux qui le désirent de se procurer de plus amples renseignements à partir d'autres sources (par exemple, la Classification et le Dictionnaire canadien des professions (CDCP)). De cette façon, les étudiants et ceux qui envisagent un programme de formation ou de recyclage peuvent facilement se faire une idée de leur choix de carrière.

Le système CHOIX est mis à la disposition des étudiants dans deux provinces (Colombie-Britannique et Nouvelle-Écosse) et deux autres (le Manitoba et la Saskatchewan) sont en train de le mettre en oeuvre. Quelques autres provinces ont leur propre système informatique d'orientation (l'Ontario, par exemple), tandis que d'autres encore étudient actuellement la question afin de décider si elles adopteront le système CHOIX ou si elles élaboreront leur propre système (par exemple, le Québec).

De nombreux témoins ont soutenu que les étudiants reçoivent peu d'orientation, ou une mauvaise orientation, dans les écoles. Il est évident que l'utilisation du système CHOIX ou d'un système informatique semblable peut largement contribuer à offrir de meilleurs choix de carrière aux étudiants.



CHOICES is also being used in 40 Canada Employment Centres across the country. The system is operating on an experimental basis to provide information to persons considering a training or retraining program. It is particularly useful in identifying occupational possibilities for women who plan to go back to work, experienced workers thinking of a career change, and special groups (such as the handicapped).

#### INFORMATION FOR PLANNING AND ANALYSIS

Facts and figures on employment and related issues are published by a wide variety of government organizations in Canada. At the federal level, for example, information on employment by major industry and by occupation is collected through the *Labour Force Survey* which is carried out by Statistics Canada. Information on earnings is available from the Statistics Canada publication *Employment Earnings and Hours* and from a similar Labour Canada publication. The Canada Employment and Immigration Commission prepares statistics on job vacancies from the information recorded in the Canada Employment Centres.

There are, however, some major limitations to all these data. The statistics are prepared by different organizations for different purposes. The result is that there are large gaps in the data available, thereby complicating any comprehensive analysis of Canadian employment and its problems.

Studies show that when imbalances of certain types of manpower occur, employers will try to make adjustments in the salaries they offer as well as in the number of people they employ. This information on both the numbers of people employed and the salaries they receive is needed to gain an understanding of how this adjustment process works. However, statistical data on employment and earnings for different occupations are not published regularly in Canada.

Another major limitation of statistics on employment is that they are often for large areas, such as a province, but not for regions or cities. The population census is an exception but since it is only carried out every ten years, even that information is often quite out of date. A study of occupations and industries in a given city using census data would describe the situation ten years ago. In many respects, that would be clearly different from the situation today.

Most of the statistics available refer to the supply of manpower at a particular time, but there is very little known about manpower flows within the economy. For example, there is almost no continuing information on the jobs found by students leaving school, or on the changes in occupations made by workers, or on the movements of people across provincial boundaries.

The cost of collecting these data is, of course, one of the major reasons for these limitations. If the data collected are to be reliable, information must be obtained from a large sample,

Le système CHOIX est aussi en usage dans 40 Centres d'emploi du Canada partout au pays. On l'utilise de façon expérimentale pour fournir de l'information aux personnes qui envisagent un programme de formation ou de recyclage. Il est particulièrement utile pour ce qui est de trouver des possibilités d'emploi pour les femmes qui reviennent au travail, pour les travailleurs d'expérience qui veulent changer de métier et pour les groupes spéciaux (comme les handicapés).

#### INFORMATION AUX FINS DE LA PLANIFICATION ET DE L'ANALYSE

Une foule d'organismes gouvernementaux publient, au Canada, des données et des chiffres relatifs à l'emploi et aux questions connexes. À l'échelon fédéral, par exemple, l'information sur l'emploi, par principale industrie et par occupation, est recueillie par l'entremise de l'*Enquête sur la population active*, réalisée par Statistique Canada. L'information sur le revenu est fournie par la publication de Statistique Canada sur les revenus d'emploi et les horaires de travail, et par une publication semblable de Travail Canada. De plus, Emploi et Immigration Canada établit des statistiques sur les postes à combler à partir des renseignements dans les Centres d'emploi.

Toutes ces données comportent pourtant d'importantes limitations. Les statistiques sont établies par divers organismes et à des fins variées. Il en résulte donc d'importantes lacunes dans les données disponibles, ce qui vient encore compliquer l'analyse globale de l'emploi au Canada et des problèmes connexes.

Des études ont révélé que lorsqu'il y a des déséquilibres dans certaines catégories d'emploi, les employeurs s'efforcent de rajuster les salaires qu'ils offrent de même que le nombre de personnes qu'ils emploient. Ainsi donc, l'information sur le nombre de personnes qui ont un emploi et le salaire qu'elles touchent est essentielle, si l'on veut bien comprendre le fonctionnement de ces mécanismes d'adaptation. Cependant, les données statistiques relatives à l'emploi et aux revenus pour diverses professions ne sont pas publiées à intervalles réguliers au Canada.

Une autre grave lacune des statistiques sur l'emploi, c'est qu'elles s'appliquent souvent à de vastes territoires, comme celui d'une province, mais non pas aux régions ou aux villes. Le recensement de la population constitue une exception mais il ne se fait qu'une fois tous les dix ans, de sorte que même ces données sont souvent dépassées. Une étude des professions et des industries dans une ville donnée qui serait fondée sur les données du recensement décrirait la situation qui existait il y a dix ans. À de nombreux égards, la situation serait nettement différente aujourd'hui.

La plupart des statistiques disponibles ont trait à l'offre de main-d'œuvre à un moment donné, mais on en sait très peu au sujet des mouvements de la main-d'œuvre au sein de l'économie. Par exemple, on ne possède pour ainsi dire aucun renseignement soutenu sur les emplois que trouvent les étudiants qui viennent de quitter l'école, non plus que sur les changements d'emploi des travailleurs, ni sur les déplacements de la population d'une province à une autre.

Il est évident que ces limitations des données s'expliquent en grande partie par le coût très élevé de la cueillette de ces données. Si l'on veut recueillir des données fiables, il faut le

and this tends to greatly increase the cost of the data. Many economists considered the Job Vacancy Survey and the Occupational Employment Survey to be extremely important for analyzing changes in jobs and employment. They have now been discontinued because of the recent pressures on federal government expenditures.

Analytical and research studies which have been carried out on manpower problems in Canada clearly feel the lack of complete data. Several witnesses pointed out to the Task Force that little is known of how people are matched with jobs, or on the adjustments in wages, hours of work and skill requirements that take place as a result of the matching process. Moreover, this lack of information is reflected in the types of education and training decisions that individuals make. Hence it can lead to future shortages or surpluses of different types of manpower.

The lack of data has also had a major impact on the economic models which provide forecasts of future employment. The Canada Employment and Immigration Commission has recently published projections of the number of people required (i.e. jobs available) in different occupations in 1985. The people who will fill the jobs in 1985 will clearly come from a number of different sources: some will be recent graduates of educational and training programs, others will be new immigrants or people attracted from different occupations; and, in the case of the provincial projections, some will come from outside the province. It is easy to see that manpower requirements projections are of little use for planning education and training programs without some knowledge of the number of people drawn from other sources. However, no data are available to project such movements.

The COFOR model, used by the Commission to make projections of manpower requirements, suffers from another major problem: it does not consider the adjustments employers make because of changes in wages. There are many other problems in including these adjustments in a model, but certainly it is made much more difficult by the limitations of the data available.

The Commission also developed FOIL, which was based on a great deal of information on job vacancies, operational data, unemployment insurance claims, and the judgements of the regional economic staff. FOIL was used to measure manpower imbalances by occupation, on a quarterly basis, for use at the local level. It is important, however, to get some idea of how good such a method is by comparing the projections with actual results. This was recognized by the Senate Standing Committee on National Finance in 1976 in its examination of manpower programs. However, the Commission has not carried out any evaluation of FOIL and apparently it is no longer being used for forecasting.

Finally, it should be mentioned that in addition to the lack of adequate data, there is an even more important lack of

faire auprès d'un vaste échantillonnage, ce qui tend à accroître considérablement le coût des statistiques. De nombreux économistes jugeaient l'Enquête sur les emplois vacants et l'Enquête sur les professions d'une extrême importance pour l'analyse des changements de poste et d'emploi. Ces enquêtes ont maintenant pris fin par suite des restrictions récentes apportées aux dépenses du gouvernement fédéral.

Les analyses et les recherches effectuées dans le domaine des problèmes du travail au Canada montrent clairement l'absence de données complètes. Plusieurs témoins ont fait remarquer au Groupe de travail qu'ont est très mal renseigné sur le processus de correspondance entre la personne et l'emploi et sur les modifications qui découlent de ce processus, dans les salaires, les horaires de travail et les exigences en matière de compétence. De plus, ce manque d'information se reflète sur les décisions que chacun doit prendre quant à son éducation et à sa formation. Il peut donc en résulter plus tard des pénuries ou des excédents de main-d'oeuvre dans diverses occupations.

Le manque de données a également eu d'importantes répercussions sur les modèles économiques qui fournissent des prévisions relatives à l'emploi. Emploi et Immigration Canada a récemment publié des projections du nombre de personnes requises (c'est-à-dire du nombre d'emplois offerts) dans diverses professions en 1985. Ceux qui occuperont ces postes en 1985 proviendront évidemment de plusieurs secteurs; certains seront de récents diplômés des programmes d'enseignement et de formation, d'autres, des immigrants nouvellement arrivés, des gens provenant d'autres métiers et, dans le cas des projections relatives aux provinces, de l'extérieur de la province. On constate facilement que les projections des besoins de main-d'oeuvre ne sont pas très utiles pour la planification des programmes d'enseignement et de formation, si l'on ne sait pas combien de personnes viendront de ces divers secteurs. Cependant, il n'existe pas de statistiques relatives à ces mouvements.

Le modèle PPPC, utilisé par Emploi et Immigration Canada pour établir ses projections des besoins de main-d'oeuvre, souffre également d'une autre grande lacune: il ne tient pas compte des rajustements que doivent faire les employeurs par suite de changements dans les salaires. Il est déjà très difficile d'intégrer ces rajustements au modèle, mais il l'est encore bien davantage par suite de la rareté des données dont on dispose.

Emploi et Immigration Canada a aussi mis au point le système LADP, qui fournissait de nombreux renseignements sur les postes à pourvoir, les données d'exploitation, les demandes de prestations d'assurance-chômage et les opinions fondées sur l'expérience du personnel des Centres régionaux. LADP servait aussi à mesurer les déséquilibres du marché de la main-d'oeuvre par profession, sur une base trimestrielle, à l'intention des services locaux. Cependant, pour avoir une idée de la valeur d'une telle méthode, il importe de comparer les projections aux résultats réels. Le Comité permanent du Sénat sur les finances nationales l'a reconnu en 1976 dans son étude des programmes de main-d'oeuvre. Emploi et Immigration Canada n'a toutefois pas fait d'évaluation du système LADP et ce dernier semble ne plus être utilisé pour les projections.

Enfin, il faut souligner qu'en plus d'un manque de données suffisantes, il y a un manque encore plus important d'analyse



analysis. Most statistical data are published in the form of detailed tables of numbers which appeal mainly to researchers and analysts. However, there are many users who are interested in analyses of the data and in a description using charts, diagrams and graphs which give results in a simple and meaningful way. Unfortunately, the Economic Council of Canada, the Canada Employment and Immigration Commission, Statistics Canada and other federal departments and agencies carry out detailed analyses only on an irregular basis.

## CONCLUSIONS

1. There is no reliable information to indicate the number of job vacancies registered with Canada Employment Centres. However, the Task Force heard that it may be quite low for some regions and occupations, so that some Centres may be providing poor choices to job seekers.

2. A Job Information Centre is used in each Canada Employment Centre to list job vacancies. Job seekers are encouraged to pick out by themselves the jobs for which they feel qualified. Often they look only at opportunities in occupations in which they have worked, or with which they are familiar, and ignore others in which their skills may be useful.

3. Job seekers are often referred to an employer by a Canada Employment Centre without proper screening to ensure that they meet the job requirements. Employers have complained that they often interview many unsatisfactory applicants.

4. The Metropolitan Order Processing System which provides a computer listing of jobs available in some metropolitan areas has a wider selection of jobs. There is a danger, however, that the use of computerized job listings will lead to a reduction in counselling services and this may affect disadvantaged persons who often need counselling.

5. The National Job Bank is used to list job vacancies which cannot be filled locally. However, the system is not widely publicized. Consequently, job seekers who do not normally use a Canada Employment Centre but who could benefit greatly from this system, may not know about it.

6. The CHOICES system has been developed by the Commission/Department to provide an efficient method for students and persons considering training or retraining to examine the occupational opportunities open to them. The system is fairly expensive since its data must be regularly updated and kept accurate if it is to be useful for career planning and guidance.

des données disponibles. La plupart des données statistiques sont publiées sous forme de tableaux détaillés montrant des chiffres qui intéressent surtout les chercheurs et les analystes. Cependant, de nombreux utilisateurs aimeraient avoir une analyse des données et une description accompagnée de tableaux, de diagrammes et de graphiques, présentant les résultats sous une forme simple et efficace. Malheureusement, le Conseil économique du Canada, Emploi et Immigration Canada, Statistique Canada et d'autres ministères et organismes du gouvernement fédéral ne procèdent à des analyses détaillées que de façon très sporadique.

## CONCLUSIONS

1. Il n'existe pas d'information fiable quant au nombre de postes à combler qui sont inscrits aux Centres d'emploi du Canada. Cependant, le Groupe de travail a entendu des témoignages voulant que ce nombre soit très faible dans certaines régions et certains domaines d'emploi, de sorte que le choix offert à ceux qui se cherchent un emploi est parfois très restreint dans certains Centres.

2. On trouve au Centre d'information sur l'emploi de tous les Centres d'emploi du Canada une liste de postes à pourvoir. Ceux qui se cherchent un emploi sont incités à choisir eux-mêmes les emplois pour lesquels ils se croient qualifiés. Souvent, ils ne voient que les occasions offertes dans les métiers qu'ils ont déjà exercés ou qu'ils connaissent bien, en ne tenant pas compte des autres occupations dans lesquelles leurs compétences pourraient être utiles.

3. Ceux qui se cherchent un emploi sont souvent présentés à un employeur par le Centre d'emploi sans sélection préalable pour vérifier s'ils répondent aux exigences de l'emploi. Les employeurs se sont plaints d'avoir souvent à faire passer des entrevues à des candidats qui ne répondent pas aux critères.

4. Le Système de traitement des ordres des emplois métropolitains, qui fournit une liste d'ordinateur des emplois offerts dans certaines régions métropolitaines, offre un choix plus vaste d'emplois. Il y a pourtant un danger que le recours à des listes d'emplois établies par ordinateur entraîne une baisse des services de conseillers, ce qui pourrait avoir un effet défavorable sur les personnes désavantagées qui ont souvent besoin de l'aide des conseillers.

5. La Banque nationale d'emplois est utilisée dans le cas des postes qu'on ne peut combler sur place. Cependant, le système n'est pas très connu. Par conséquent, les candidats aux emplois qui n'ont pas normalement recours aux services d'un Centre d'emploi du Canada mais qui pourraient vraiment tirer parti de ce système en ignorent souvent l'existence.

6. Le système CHOIX a été mis au point par Emploi et Immigration Canada dans le but de fournir aux étudiants et aux personnes qui songent à suivre des cours de formation ou de recyclage, un moyen efficace d'examiner les perspectives de carrière qui leur sont offertes. Le système est relativement coûteux, car ses données doivent être périodiquement mises à jour et rester exactes si l'on veut qu'elles soient utiles dans la planification des carrières et dans l'orientation professionnelle.

7. There is very little information available on manpower conditions on a local basis. This means that it is difficult to know for certain what shortages or surpluses of manpower exist at present in different areas. Therefore it is difficult to know how to adjust the flow of new immigrants to suit the manpower needs of the economy.

8. Some of the available manpower data, such as the census data, are often not fully analyzed. Even when they are, the analyses are seldom useful for the decisions that individuals have to make. Many studies deal with the nation or a province, and these results are not usually applicable to local regions.

9. The manpower forecasts which are currently available are not of much use. The COFOR model, developed by the Commission/Department, provides forecasts of manpower requirements by occupation (jobs available). However, COFOR takes no account of adjustments that employers make (in wages), or that workers make (by changing occupations). Moreover, no forecasts of the number of people wanting to work in different occupations are available. That means the forecasts cannot be used to identify the occupations in which shortages or surpluses are expected to develop.

10. A good understanding does not exist of the adjustments that employers and workers make to changing employment conditions. In certain fields, there are less data available now than there were a few years ago. For example, the Job Vacancy Survey and the Occupational Employment Survey have recently been discontinued. No data on the detailed occupations and earnings of workers are available on a regular basis in Canada. Moreover, there are no continuing statistics on the jobs that graduates find, the changes in occupations that workers make, and other important manpower flows in the economy.

7. On dispose de très peu de renseignements sur les conditions du marché du travail dans certaines régions. Il peut donc être difficile d'établir avec certitude les domaines où il y a pénurie ou excédent de main-d'oeuvre dans une région donnée. Par conséquent, il est également difficile de rajuster le rythme d'arrivée de nouveaux immigrants de façon à répondre aux besoins de notre économie.

8. Il arrive souvent qu'une partie des données relatives à la main-d'oeuvre, comme les données du recensement, ne soient pas analysées à fond. Même quand elles le sont, ces analyses sont rarement utiles en ce qui touche les décisions que chacun est appelé à prendre. Bon nombre d'études portent sur l'ensemble du pays ou d'une province, et ces résultats ne s'appliquent pas, ordinairement, aux conditions locales.

9. Les prévisions de la main-d'oeuvre dont on dispose actuellement ne sont guère utiles. Le modèle PPPC, mis au point par Emploi et Immigration Canada, fournit des prédictions des besoins de main-d'oeuvre par profession (emplois offerts). Cependant, PPPC ne tient pas compte des rajustements que doivent faire les employeurs (dans les salaires), ou les salariés (en changeant d'occupation). De plus, il n'existe pas de prédictions du nombre de personnes qui veulent changer d'emploi. Par conséquent, les prédictions ne peuvent servir à identifier les professions dans lesquelles des pénuries ou des excédents sont susceptibles de survenir.

10. On connaît mal les rajustements que les employeurs et les salariés doivent faire pour s'adapter à l'évolution des conditions d'emploi. Dans certains domaines, on a moins de données aujourd'hui qu'on en avait il y a quelques années. Par exemple, l'Enquête sur les emplois vacants et l'Enquête sur les professions ont pris fin récemment. Il n'y a pas, au Canada, de données périodiques et détaillées sur les occupations et les gains des travailleurs. De plus, il n'existe pas de statistiques mises à jour touchant les emplois que trouvent les jeunes diplômés, les changements de métiers et d'autres mouvements importants de la main-d'oeuvre dans l'économie.

## PLANNING

The Task Force heard much about the need for more planning with respect to employment and training, better forecasting systems for labour market needs, improved statistics and data, and better means of communicating labour market information to planners, educators, counsellors, prospective trainees and students.

Following discussions with some government officials, education planners and counsellors for employment and careers, a clear fact emerged: it is very difficult to plan changes to meet the new demands of technology, or to direct young people into these careers, unless there is more and better information on current and future job vacancies. They require more cooperation from the employers regarding information on their business investment and employment plans. They felt it was illogical for employers to complain to educators and government that they could not find enough skilled workers to run their

## LA PLANIFICATION

De nombreux témoignages entendus par le Groupe de travail portaient sur la nécessité d'une plus grande planification relativement à l'emploi et à la formation, de meilleurs systèmes de prévision des besoins du marché du travail, de statistiques et de données plus sûres et de meilleurs moyens de communiquer cette information aux planificateurs, aux éducateurs, aux conseillers, aux stagiaires éventuels et aux étudiants.

Après des entretiens avec certains fonctionnaires, certains planificateurs du domaine de l'éducation et de certains conseillers en placement et en orientation, un fait apparaît manifeste: il est très difficile de planifier des changements destinés à répondre aux besoins nouveaux de la technologie, ou d'orienter les jeunes dans le choix d'une carrière si l'on ne dispose pas de renseignements plus nombreux et plus sûrs quant aux emplois offerts ou susceptibles de l'être à l'avenir. Ils ont besoin d'une collaboration plus étroite de la part des employeurs en ce qui concerne les renseignements nécessaires pour leurs projets



TABLE 13.1

### Summary of information needs and information available from Canada Employment and Immigration Commission

TYPE OF USER	INFORMATION NEEDS	INFORMATION AVAILABLE FROM EMPLOYMENT AND IMMIGRATION COMMISSION	COMMENTS
1. JOB SEEKERS INCLUDE EMPLOYED AND UNEMPLOYED.	<p>WHAT JOBS AVAILABLE?</p> <p>WHERE? —LOCAL —REGIONAL —NATIONAL</p> <p>WHAT WAGES?</p> <p>WHAT HOURS?</p> <p>WHAT WORKING CONDITIONS?</p>	<p>A) LOCAL INFORMATION AVAILABLE IN <b>JOB INFORMATION CENTRE IN CANADA EMPLOYMENT CENTRES</b>; BULLETIN BOARD WITH CARDS GIVING RELEVANT INFORMATION.</p> <p>B) INFORMATION ON JOB VACANCIES IN METROPOLITAN AREAS AVAILABLE IN <b>METROPOLITAN ORDER PROCESSING SYSTEM</b> (COMPUTERIZED SYSTEM)</p> <p>C) <b>NATIONAL JOB BANK</b> IS A COMPUTERIZED SYSTEM FOR JOBS WHICH CANNOT BE FILLED LOCALLY.</p>	<p>A) AVAILABLE IN ALL <b>CANADA EMPLOYMENT CENTRES</b> BUT USEFULNESS VARIES, E.G. IN SOME PLACES DATA OUT OF DATE. ESTIMATED THAT ONLY A SMALL PROPORTION OF JOBS LISTED.</p> <p>B) AVAILABLE IN VANCOUVER, TORONTO, MONTREAL, OTTAWA AND HAMILTON.</p> <p>C) USEFUL IF PEOPLE IN ONE PART OF THE COUNTRY CAN FILL JOBS IN ANOTHER PART. ALSO USEFUL TO ENSURE THAT JOBS OFFERED TO CANADIANS BEFORE OVERSEAS SEARCH.</p>
2. STUDENTS, POTENTIAL TRAINEES, PERSONS SEEKING NEW CAREERS	<p>WHAT FUTURE JOBS?</p> <p>WHAT SKILLS, TRAINING EDUCATION NECESSARY?</p> <p>WHAT WAGES, HOURS AND WORKING CONDITIONS?</p> <p>WHAT PROMOTION PROSPECTS?</p> <p>WHAT FUTURE FOR PARTICULAR INDUSTRY?</p>	<p>A) BOOKLETS DESCRIBING OCCUPATIONAL CAREERS, ETC.</p> <p>B) <b>CHOICES</b> IS A COMPUTERIZED SYSTEM FOR INFORMATION OF THIS TYPE.</p>	<p><b>CHOICES</b> IS A GOOD SYSTEM BUT IT IS EXPENSIVE TO OPERATE PARTLY BECAUSE OF DATA IN IT AND PARTLY BECAUSE OF NEED TO UPDATE INFORMATION.</p>
3. EMPLOYERS	<p>WHAT PEOPLE AVAILABLE?</p> <p>WHAT SKILLS, EDUCATION AND TRAINING?</p> <p>WHAT WORKING EXPERIENCE?</p>	<p>EMPLOYERS PROVIDE INFORMATION ON JOB VACANCIES TO LOCAL <b>CANADA EMPLOYMENT CENTRE</b>; ADVERTISED IN <b>JOB INFORMATION CENTRE</b>; FILE OF REGISTERED JOB SEEKERS SEARCH; JOBS ALSO LISTED IN <b>METROPOLITAN ORDER PROCESSING SYSTEM</b> AND <b>NATIONAL JOB BANK</b>.</p>	<p>ESTIMATED THAT ONLY ABOUT 60% OF REGISTERED JOB SEEKERS GET A REFERRAL TO AN EMPLOYER. ALSO NEARLY HALF OF REFERRALS OCCUR ON THE DAY THAT JOB SEEKERS REGISTER AT <b>CANADA EMPLOYMENT CENTRE</b> SO THAT FILE SYSTEM DOES NOT WORK TOO WELL.</p>
4. PLANNERS— GOVERNMENTS, EDUCATIONAL INSTITUTIONS, FIRMS	<p>EXAMPLES: WHAT KINDS OF PEOPLE WILL BE NEEDED IN FUTURE?</p> <p>WHAT TYPE OF EDUCATIONAL PROGRAMS AND HOW MANY STUDENTS?</p> <p>HOW MANY TRAINING PLACES FOR WHICH COURSES ARE NEEDED?</p>	<p>A) <b>COFOR</b> IS A MODEL FOR FORECASTING MANPOWER REQUIREMENTS BY OCCUPATION. NOW AVAILABLE FOR 1985.</p> <p>B) <b>FOIL</b> IS A MODEL BASED ON QUALITATIVE AS WELL AS QUANTITATIVE INFORMATION. DESIGNED FOR USE AT THE LOCAL LEVEL. HAS NOW BEEN SHELVED.</p>	<p>BOTH MODELS SUBJECT TO LARGE ERRORS BECAUSE OF POOR DATA AND UNREALISTIC ASSUMPTIONS. NEITHER HAS BEEN EVALUATED TO DETERMINE RELIABILITY.</p>

TABLEAU 13.1

## Sommaire des besoins d'information et de l'information fournie par Emploi et Immigration Canada

CLIENTÈLE	BESOINS D'INFORMATION	INFORMATION FOURNIE PAR EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA	OBSERVATIONS
PERSONNES LA RECHERCHE D'UN EMPLOI, HOMMEURS OU NON	<p>QUELS SONT LES POSTES OFFERTS?</p> <p>OÙ?— LOCALITÉS — RÉGIONS — ENSEMBLE DU PAYS</p> <p>QUELLE EST LA RÉMUNÉRATION?</p> <p>QUEL EST L'HORAIRE DE TRAVAIL?</p> <p>QUELLES SONT LES CONDITIONS DE TRAVAIL?</p>	<p>A) LES RENSEIGNEMENTS SUR LES EMPLOIS DANS LA MÊME LOCALITÉ SONT FOURNIS SUR DES FICHES, AUX TABLEAUX D'AFFICHAGE DES <b>CENTRES D'INFORMATION SUR L'EMPLOI</b>, DANS LES <b>CENTRES D'EMPLOI DU CANADA</b>.</p> <p>B) LES RENSEIGNEMENTS SUR LES EMPLOIS OFFERTS DANS LA RÉGION MÉTROPOLITAINE SONT FOURNIS PAR LE <b>SYSTÈME DE TRAITEMENT DES ORDRES DES EMPLOIS MÉTROPOLITAINS</b> (SYSTÈME INFORMATIQUE).</p> <p>C) LA <b>BANQUE NATIONALE D'EMPLOIS</b> EST UN SYSTÈME AUTOMATISÉ POUR LES POSTES QUI NE PEUVENT ÊTRE COMBLÉS DANS LA LOCALITÉ.</p>	<p>A) DISPONIBLES DANS TOUS LES <b>CENTRES D'EMPLOI DU CANADA</b> MAIS LEUR UTILITÉ VARIE; DANS CERTAINS ENDROITS, PAR EXEMPLE, LES DONNÉES SONT PÉRIMÉES. ON ESTIME QU'UNE FAIBLE PROPORTION SEULEMENT DES POSTES SONT AFFICHÉS.</p> <p>B) OFFERTS À VANCOUVER, TORONTO, MONTRÉAL, OTTAWA ET HAMILTON.</p> <p>C) SYSTÈME UTILE SI LES GENS D'UNE RÉGION DU PAYS PEUVENT COMBLER DES VACANCES DANS UNE AUTRE RÉGION. IL SERT AUSSI À GARANTIR QUE LES EMPLOIS SONT OFFERTS AUX CANADIENS, AVANT LA RECHERCHE DE CANDIDATS À L'ÉTRANGER.</p>
ÉTUDIANTS, MAGIAIRES ÉVENUELS, PERSONNES ONGEANT À CHANGER E CARRIÈRE	<p>QUELS SONT LES EMPLOIS FUTURS?</p> <p>QUELLES SONT LES COMPÉTENCES ET LA FORMATION NÉCESSAIRES?</p> <p>QUELS SONT LES SALAIRES, LES HORAIRES ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL?</p> <p>QUELLES SONT LES CHANCES D'AVANCEMENT?</p> <p>QUEL EST L'AVENIR DE CETTE INDUSTRIE?</p> <p>QUELLE EST LA SCOLARITÉ NÉCESSAIRE ?</p>	<p>A) BROCHURES DÉCRIVANT LES DIVERSES PROFESSIONS, ETC.</p> <p>B) <b>CHOIX</b>, UN SYSTÈME INFORMATIQUE FOURNISSANT DES RENSEIGNEMENTS DE CE GENRE.</p>	<p><b>CHOIX</b> EST UN BON SYSTÈME MAIS IL EST COÛTEUX À EXPLOITER EN PARTIE À CAUSE DES DONNÉES QU'IL RENSERME ET DE LA NÉCESSITÉ DE METTRE À JOUR L'INFORMATION.</p>
EMPLOYEURS	<p>QUELS SONT LES CANDIDATS DISPONIBLES?</p> <p>QUELLES SONT LEURS COMPÉTENCES, LEUR SCOLARITÉ ET LEUR FORMATION?</p> <p>QUELLE EST LEUR EXPÉRIENCE DU TRAVAIL?</p>	<p>LES EMPLOYEURS FOURNISSENT AU <b>CENTRE LOCAL D'EMPLOI DU CANADA</b> LES RENSEIGNEMENTS SUR LES POSTES À COMBLER; CEUX-CI SONT AFFICHÉS AU <b>CENTRE D'INFORMATION SUR L'EMPLOI</b>. ON FAIT UNE RECHERCHE DANS LES DOSSIERS DES CANDIDATS AUX EMPLOIS. LES POSTES SONT AUSSI INSCRITS AU <b>SYSTÈME DE TRAITEMENT DES ORDRES DES EMPLOIS MÉTROPOLITAINS</b> ET À LA <b>BANQUE NATIONALE D'EMPLOIS</b>.</p>	<p>ON ESTIME QUE 60% SEULEMENT DES PERSONNES INSCRITES AUX CENTRES SONT ENVOYÉES À UN EMPLOYEUR. PRÈS DE LA MOITIÉ DE CES PERSONNES Y SONT ENVOYÉES LE JOUR MÊME OÙ ELLES S'INSCRIVENT AU CENTRE D'EMPLOI. DE SORTE QUE LE SYSTÈME DE DOSSIER N'EST PAS TRÈS EFFICACE.</p>
PLANIFICATEURS: GOUVERNEMENTS, AISON D'ENSEIGNEMENT, ENTREPRISES	<p>EXEMPLES: QUEL GENRE DE TRAVAIL- LEURS SERONT REQUIS À L'AVENIR?</p> <p>QUEL GENRE DE PROGRAMMES DE FORMATION ET COMBIEN D'ÉTUDIANTS?</p> <p>COMBIEN FAUT-IL DE PLACES ET POUR QUELS COURS?</p>	<p>A) <b>PPPC</b> EST UN MODÈLE DE PRÉDICTION DES BESOINS DE MAIN-D'OEUVRE, PAR PROFESSION. EXISTE MAINTENANT POUR 1985.</p> <p>B) <b>LADP</b> EST UN MODÈLE FONDÉ SUR DE L'INFORMATION QUALITATIVE AUSSI BIEN QUE QUANTITATIVE. IL EST DESTINÉ À L'USAGE LOCAL. IL A MAINTENANT ÉTÉ MIS AU RANCART.</p>	<p>LES DEUX MODÈLES SONT SUJETS À D'IMPORTANTES ERREURS PAR SUITE DE LA MAUVAISE QUALITÉ DES DONNÉES ET D'HYPOTHÈSES PEU RÉALISTES. NI L'UN NI L'AUTRE N'A ÉTÉ ÉVALUÉ QUANT À SA FIABILITÉ.</p>



plants when they themselves had not cooperated with the government in telling them what their plans would be for the future.

This, of course, is a difficult situation since private business is hesitant to reveal its investment plans because of competition and other reasons. On the other hand, there is no way for training and education planners and counsellors to provide them with the skilled workers they need without some kind of input from them.

Nearly all the witnesses who touched on this subject agreed that we must create better planning and forecasting techniques. While the great majority were against forcing industries to provide data, including those on job vacancies, they did agree that much more could be done through voluntary cooperation. If business, labour and governments could see that providing more information would help them in the long run, then it was more likely that the needed data would be provided.

In any case, we were cautioned that it was impossible, especially in our free society, to forecast precise needs in the various occupations three to five years in advance—even if we had the best forecasting system available and all the needed information. We could, on the other hand, improve our information and data systems and predict occupational trends more effectively.

The Canada Labour Congress and the National Council on Business Issues made a joint presentation to the Task Force recommending an "Industrial Labour Market Institute". Its purpose would be to plan and administer programs on manpower research, and provide advice on training, counselling, and information dissemination.

The Institute would be financed by governments but would operate as an independent agency.

The Task Force felt that there were many good ideas in this suggestion. It did not, however, believe that it would be useful for such an agency to operate without federal and provincial government involvement. In the chapter under federal-provincial relations, the Task Force has already recommended a National Council of Employment and Training Ministers with a secretariat. It has likewise recommended that this National Council of Ministers meet on a yearly basis with the Labour Market Institute. The Task Force, therefore, makes the following recommendations:

#### RECOMMENDATIONS

163. There should be a National Labour Market Institute made up of representatives from business, labour and

d'investissement et d'embauche. Ils trouvent notamment illogique de la part des employeurs de venir se plaindre aux éducateurs et au gouvernement qu'ils ne peuvent pas trouver suffisamment de travailleurs qualifiés pour assurer la bonne marche de leurs usines, alors qu'eux-mêmes ne s'étaient pas donné la peine de collaborer avec le gouvernement et de lui faire part de leurs projets d'avenir.

Il s'agit bien sûr d'une question délicate, étant donné que le secteur privé hésite beaucoup à révéler ses projets d'investissement en raison, notamment, de la concurrence. D'autre part, il est impossible pour les planificateurs et les conseillers en formation et en éducation de leur fournir les travailleurs spécialisés dont ils ont besoin s'ils ne leur communiquent pas les données nécessaires.

La quasi-totalité des témoins qui ont abordé cette question ont convenu qu'il fallait créer de meilleures techniques de planification et de prévision. La vaste majorité de ces témoins était opposée à un système obligatoire de communication des données, y compris des offres d'emplois, mais ils ont toutefois reconnu qu'on pourrait grandement améliorer la situation grâce à la collaboration volontaire. Si le patronat, les syndicats et les gouvernements se rendaient compte que la communication d'un plus grand nombre de renseignements pourrait leur profiter à long terme, et s'ils participaient au système, il est fort probable que les données nécessaires seraient communiquées.

Quoi qu'il en soit, des témoins nous ont fait remarquer qu'il est impossible, surtout dans notre société libre, de prédire les besoins particuliers de main-d'œuvre dans diverses professions trois ou cinq ans à l'avance, même si nous avions le système de prévision le meilleur et toutes les données voulues. Par contre, nous pouvons améliorer nos systèmes d'information et de données et prédire avec plus d'exactitude les tendances de l'emploi.

Le Congrès du travail du Canada et le Conseil d'entreprises pour des questions d'intérêt national ont soumis un exposé commun au groupe de travail, recommandant la création d'un Institut de la main-d'œuvre industrielle. Cet Institut serait chargé de planifier et d'administrer les programmes portant sur la recherche dans le domaine du travail, et de fournir des conseils sur la formation, l'orientation et la diffusion de l'information.

Cet Institut serait subventionné par les gouvernements mais il fonctionnerait comme un organisme indépendant.

Le Groupe de travail a jugé que cette proposition comporterait des aspects intéressants. Il ne croit toutefois pas que cet organisme pourrait faire oeuvre utile sans la participation des gouvernements fédéral et provinciaux. Au chapitre traitant des relations fédérales-provinciales, le Groupe de travail a déjà recommandé la création d'un Conseil national des ministres de l'emploi et de la formation, doté d'un secrétariat. Il a également recommandé que ce Conseil national des ministres rencontre chaque année l'Institut de la main-d'œuvre. Le Groupe de travail en est donc arrivé aux conclusions suivantes:

#### RECOMMANDATION

163. Il faudrait créer un institut national de la main-d'œuvre qui serait composé de représentants de l'entre-

education. Appointees would be selected by their national and provincial bodies. The Institute would initially be financed by the Federal Government but would serve as an independent body for research, critical analysis and advice on employment and training policies. There would be a number of federal and provincial government observers in the Institute but they would not have voting powers. There should be provision for the Institute to receive additional funds from provincial governments and private donors. The Institute would be established for a five-year period, subject to evaluation and continuation after that time.

Among the objectives of the National Labour Market Institute would be:

(a) To develop advice and recommendations on federal and provincial manpower programs and policies in keeping with the goals of growth, equity, and stabilization, the needs of employers and employees, and the ability of training systems to meet these needs.

(b) To provide continuous appraisal and evaluation of federal and provincial manpower programs and their interaction, with a view to avoiding duplication and increasing coordination.

(c) To encourage firms to undertake manpower planning which will allow them to meet their needs for skilled manpower.

(d) To examine systems for gathering local labour market information and to recommend improvements in them.

(e) To suggest ways of improving the collection, interpretation and distribution of current manpower information. The same applied for forecasts of manpower variables to improve planning and decision-making at the national, regional and local levels.

(f) To determine what data are most important, and what additional information should be obtained, and to recommend which agency or agencies should provide the data.

At the present time, there are manpower needs committees established in most provinces and some are more effective than others. The proposed provincial employment councils would replace the provincial manpower needs committees and would work in close cooperation with the National Council of Employment and Training Ministers, the National Labour Market Institute, and the Community Employment Councils to be discussed in the next section.

#### RECOMMENDATION

164. There should be Provincial Employment Councils in every province to assess employment and training needs there and to bring together all levels of government with business, labour and educators.

prise privée, des syndicats et de l'enseignement. Ses membres seraient choisis par leurs organismes nationaux et provinciaux. Au début, cet Institut serait subventionné par le gouvernement fédéral, mais il constituerait un organisme indépendant pour ce qui est de la recherche, de l'analyse critique et des avis en matière de politique d'emploi et de formation. L'Institut comporterait un certain nombre d'observateurs des gouvernements fédéral et provinciaux mais ces observateurs n'auraient pas le droit de vote. On devrait également prévoir que l'Institut reçoive d'autres fonds des gouvernements provinciaux et des dons du secteur privé. L'Institut serait d'abord créé pour une période de cinq ans, sous réserve d'une évaluation et d'une reconduction éventuelle une fois ce délai écoulé.

Les objectifs de cet Institut national de la main-d'oeuvre comporteraient, entre autres, les éléments suivants:

a) Soumettre des recommandations et donner des conseils aux gouvernements fédéral et provinciaux sur les politiques et programmes relatifs à la main-d'oeuvre, conformément aux objectifs de croissance, d'équité et de stabilisation, de satisfaction des besoins des employeurs et des salariés, et de la capacité des programmes de formation de répondre à ces besoins.

b) Effectuer une évaluation continue des programmes fédéraux et provinciaux relatifs à la main-d'oeuvre et de leur interaction de manière à éviter le double emploi et à accroître la coordination.

c) Inciter les entreprises à planifier leur main-d'oeuvre afin de pouvoir répondre à leurs besoins de main-d'oeuvre spécialisée.

d) Étudier les systèmes de cueillette de l'information sur le marché local de la main-d'oeuvre et soumettre des recommandations visant à améliorer ces systèmes.

e) Proposer des moyens d'améliorer la cueillette, l'interprétation et la diffusion de l'information actuelle touchant la main-d'oeuvre, ainsi que les prévisions de l'évolution des variables du marché du travail, afin d'améliorer la planification et la prise de décisions aux paliers national, régional et local.

f) Identifier les données les plus importantes et recommander l'organisme ou les organismes qui devrai(en)t être chargé(s) de fournir ces données.

A l'heure actuelle, il existe dans la plupart des provinces des comités des besoins de main-d'oeuvre, et certains d'entre eux sont plus efficaces que d'autres. Les conseils provinciaux de l'emploi qui ont été proposés remplaceraient les comités des besoins de main-d'oeuvre et collaboreraient étroitement avec le Conseil national des ministres de l'emploi et de la formation, avec l'Institut national de la main-d'oeuvre et avec les Conseils communautaires de l'emploi. On parlera de ces conseils dans la section suivante.

#### RECOMMANDATION

164. Des conseils provinciaux de l'emploi devraient être créés dans chaque province afin d'évaluer les besoins en matière d'emploi et de formation et assurer la coordina-



Throughout Canada there are local or community training committees with different functions, names and effectiveness. Ontario has approximately 61 community industrial training committees; British Columbia has 3 manpower development committees; and Alberta has approximately 34 provincial advisory committees on apprenticeship and trade certification which, in turn, have representation from local advisory committees. Saskatchewan and Manitoba have a number of trade advisory committees; Quebec has a number of centres for professional training and a special joint committee with respect to the aerospace industry, and in the Atlantic provinces there are certain advisory boards and advisory committees, but they are not found in every community or region.

The witnesses and the Task Force believe that there should be advisory or consultative committees or councils in every community or region of the country to better plan and coordinate training and employment programs. Of course, where these or similar bodies already exist, there is no need to replace or duplicate them.

#### RECOMMENDATIONS

165. In every region or community of Canada, there should be Community Employment Councils made up of all levels of government, employers, unions and educational authorities to discuss, plan and coordinate local employment and training needs. Where local community or regional councils already exist, perhaps under another format or name but performing similar functions, they should not be replaced or duplicated.

166. Firms in the private sector should be encouraged to develop manpower plans covering their requirements for new employees, training of existing personnel, and adaptation to new technologies. This planning process can be aided by CEIC officials and should be integrated into the Canadian Manpower Industrial Training Program and the Critical Trades Skills Training Program. Planning at the level of individual firms should also include their proposals, if any, for obtaining workers through immigration and their plans for meeting the training criteria of the government.

167. There should be a joint conference of the National Labour Market Institute and the National Council on Employment and Training Ministers at least once a year where they would discuss labour market problems and policies, especially in the area of training, research, planning and counselling, the agenda being prepared by the joint secretariats of the two bodies.

tion entre tous les paliers de gouvernement, l'entreprise privée, les syndicats et les éducateurs.

Il existe dans toutes les régions du Canada des comités locaux ou communautaires de la formation dont le rôle, le nom et l'efficacité varient beaucoup. L'Ontario compte environ 61 comités communautaires de la formation industrielle; en Colombie-Britannique, il y a trois comités de perfectionnement de la main-d'oeuvre; l'Alberta a environ 34 comités consultatifs provinciaux en matière d'apprentissage et de qualification professionnelle, et ces comités comptent à leur tour des représentants de comités consultatifs locaux. La Saskatchewan et le Manitoba possèdent un certain nombre de comités consultatifs sur les métiers; le Québec compte plusieurs centres de formation professionnelle et un comité paritaire spécial de l'industrie de l'aérospatiale, tandis que dans les provinces de l'Atlantique, il existe certains conseils et comités consultatifs, mais non pas dans toutes les agglomérations, ni même dans toutes les régions.

Les témoins et le Groupe de travail estiment qu'il devrait y avoir des comités ou conseils consultatifs dans toutes les localités ou dans toutes les régions du pays, afin de mieux assurer la planification et la coordination des programmes relatifs à la formation et à l'emploi. Il est évident que lorsque ces organismes, ou des organismes semblables, existent déjà, il n'est pas nécessaire de les remplacer ou de les dédoubler.

#### RECOMMENDATIONS

165. On devrait créer, dans toutes les régions ou localités du Canada, des conseils communautaires de l'emploi composés de représentants de tous les paliers de gouvernement, des employeurs, des syndicats et des responsables de l'enseignement, afin de discuter, de planifier et de coordonner les besoins locaux en matière d'emploi et de formation. Lorsque des conseils communautaires locaux ou régionaux existent déjà, peut-être sous un autre nom ou une autre forme, mais dont les fonctions sont semblables, il ne faudrait pas les remplacer ni les dédoubler.

166. On devrait inciter les entreprises du secteur privé à établir des plans de main-d'oeuvre définissant leurs besoins de nouveaux employés, la formation qu'elles donnent au personnel actuel et les mesures prévues d'adaptation aux nouvelles techniques. Les représentants de la CEIC pourraient participer à ce processus de planification, lequel serait intégré au Programme de formation industrielle de la main-d'oeuvre ainsi qu'au Programme de formation dans les métiers en pénurie de main-d'oeuvre spécialisée. Cette planification au niveau des entreprises devrait également inclure, le cas échéant, tout projet d'importation de main-d'oeuvre étrangère, ainsi que les mesures que les entreprises entendent prendre pour répondre aux critères de formation établis par le gouvernement.

167. Il faudrait organiser au moins une fois par année, une réunion de l'Institut national de la main-d'oeuvre et du Conseil national des ministres de l'emploi et de la formation, qui discuteraient des problèmes et des politiques relatifs au marché du travail, en particulier dans le domaine de la formation, de la recherche, de la planification et de l'orientation. L'ordre du jour serait établi par les secrétariats conjoints des deux organismes.

## FORECASTING AND DATA REQUIREMENTS

There must be an improved system for collecting and analyzing labour force data and forecasting labour market trends. The data and the forecasting must attempt to reflect national, regional, and local labour force supply and demand trends.

## RECOMMENDATION

168. In collecting labour market data, there must be more regional consultation on labour market surveys so that the statistical information provided is more helpful to provinces and regional councils for their planning.

There was considerable discussion about the information available on job vacancies. Some witnesses recommended that the Government re-introduce the Job Vacancy Survey which had been in existence several years ago. Others disagreed with this, stating that the Job Vacancy Survey was not very effective and was too expensive, considering the information it provided. Still others recommended the compulsory registration of job vacancies, such as exists in France and other countries, but the majority opposed this. At the present time, only about 20 percent of all job vacancies are registered with Canada Employment Centres. The Task Force felt, however, that more employers would register their vacancies if they had better results from the CEIC in filling vacancies with suitable candidates.

Some job vacancy information is now available to job seekers at the Canada Employment Centres. Many felt that this information, although limited, should be distributed more widely.

## RECOMMENDATIONS

169. The Canada Employment and Immigration Commission must make a greater effort in convincing employers to register job vacancies with the Canada Employment Centres. This is the only way that the Government can effectively match job seekers with job vacancies. CEIC officials must be more active in meeting employers and trying to understand their needs. Furthermore, the Task Force urges the Commission to improve its referral system so that employers will want to register their job vacancies.

170. There must be a follow-up system on individuals who have taken training programs under CEIC sponsorship in order to analyze the success of training and employment policies. This is particularly important with respect to targeted sectors where there have been, or will be, shortages.

171. The Federal Government should compile statistics on Indian unemployment on Reserves and among all other status Indians.

## EXIGENCES EN MATIÈRE DE PRÉVISIONS ET DE DONNÉES

Il faut améliorer le système de cueillette et d'analyse des données sur le marché du travail, ainsi que le système de prévision des tendances de ce marché. Les données et les prévisions doivent refléter les tendances nationales, régionales et locales de l'offre et de la demande de main-d'oeuvre.

## RECOMMANDATION

168. Il faut accroître la participation régionale aux enquêtes destinées à recueillir des données sur le marché du travail, afin que les statistiques obtenues soient d'une plus grande utilité pour les conseils provinciaux et régionaux dans leur travail de planification.

On a beaucoup parlé, au cours des audiences, des données relatives aux postes vacants. Certains témoins ont recommandé que le gouvernement reprenne son Enquête sur les emplois vacants, mise en oeuvre il y a plusieurs années. D'autres s'y sont opposés, affirmant que cette Enquête n'était pas très efficace et qu'elle coûtait beaucoup trop cher pour les résultats qu'elle offrait. D'autres encore ont recommandé l'inscription obligatoire des emplois vacants, comme cela se pratique en France et ailleurs, mais la majorité des témoins s'y sont opposés. À l'heure actuelle, seulement 20 pour cent environ de tous les postes vacants sont inscrits aux Centres d'emploi du Canada. Cependant, le Groupe de travail estime qu'un plus grand nombre d'employeurs les communiqueraient aux Centres d'emploi du Canada si la CEIC arrivait à leur fournir de meilleurs candidats pour les postes à pourvoir.

Ceux qui se cherchent un emploi peuvent trouver une certaine somme d'information aux Centres d'emploi du Canada. Beaucoup ont exprimé l'avis que cette information, pour restreinte qu'elle soit, devrait être plus largement diffusée.

## RECOMMANDATIONS

169. Emploi et Immigration Canada devrait intensifier ses efforts pour convaincre les employeurs de communiquer leurs postes vacants aux Centres d'emploi. C'est le seul moyen qui permettra au gouvernement de faire correspondre les demandes d'emplois aux postes disponibles. Les représentants de la CEIC doivent jouer un rôle plus actif en rencontrant les employeurs et en se mettant à l'écoute de leurs besoins. De plus, le Groupe de travail recommande instamment au ministère d'améliorer son système de présentation des candidats aux employeurs, afin que ces derniers soient portés à communiquer leurs postes vacants.

170. Il faut prévoir un système permettant de suivre les progrès de ceux qui ont bénéficié de programmes de formation organisés par la CEIC, afin d'analyser la réussite des politiques de formation et d'emploi. Cet aspect revêt une importance particulière dans les secteurs cibles où il y a déjà eu des pénuries, ou qui sont susceptibles d'en connaître à l'avenir.

171. Le gouvernement fédéral devrait compiler des statistiques relatives à l'emploi des Indiens vivant dans les réserves, de même qu'à l'emploi de tous les autres Indiens inscrits.



172. The Federal Government should collect better statistics on nurses, engineers, and members of other trades and professions which are in short supply.

173. Since an expansion of part-time work has been predicted for the '80s and '90s, there should be improved statistics on part-time employment and those seeking it.

174. The monthly Labour Force Survey should be coded and reported in greater detail (at the three-digit rather than the two-digit CCDO level) to give a better picture of the year-to-year occupational distribution of employment.

172. Le gouvernement fédéral devrait recueillir des données plus sûres en ce qui touche les infirmières, les ingénieurs et les membres d'autres métiers ou professions où l'offre de main-d'oeuvre est peu abondante.

173. Étant donné que le travail à temps partiel devrait prendre plus d'ampleur que prévu au cours des années 80 et 90, il faudrait établir de meilleures statistiques à ce sujet et sur les personnes qui cherchent ce genre d'emploi.

174. L'enquête mensuelle sur la population active devrait être codée et publiée de façon plus détaillée (jusqu'à la troisième décimale du CDCP, au lieu de la deuxième) afin de donner une image plus précise de la répartition de l'emploi dans les diverses professions, d'une année à l'autre.

#### INFORMATION DISSEMINATION

Once data are collected and analyzed and forecasting has been completed, there will be a need to disseminate this information across the country to those who can use it for planning and counselling. Witnesses from all over the country stressed this need before the Task Force. Many insisted on a more effective use of computers and information-flow technology. They pointed out, however, that this should not relieve manpower counsellors of doing personal work with those who have a difficult time in obtaining employment and training.

The Task Force recognized that in Canada a large portion of job placement work is done by private agencies and by the employment offices of companies. Not all job vacancies are registered with CEIC centres because, for the most part, the private agencies and the company offices are more successful in obtaining the employees they need. Very often the CEIC is only asked to help place those who are not as well qualified, or those who have greater difficulty because of the other problems.

#### RECOMMENDATIONS

175. In addition to improved forecasting, there must be a better means of disseminating the information obtained to education and training planners and career counsellors.

176. The Federal Government should set up a computerized national clearing-house or job bank for job vacancies and job seekers. This should be set up to serve the federal and provincial governments and the private sector. It should begin by connecting areas of high labour demand with areas of labour surplus.

177. The Canada Employment and Immigration Commission has been developing a computerized system (Metropolitan Order Processing System) for processing and linking job vacancy information in metropolitan areas. This system is only available in Vancouver, Ottawa, Toronto, Hamilton and Montreal. Plans should be made

#### DIFFUSION DE L'INFORMATION

Une fois que les données ont été recueillies et analysées et que les prévisions ont été établies, il faut diffuser cette information partout au pays afin qu'elle parvienne à tous ceux qui peuvent s'en servir pour la planification et l'orientation professionnelle. Des témoins de toutes les régions du pays ont insisté sur ce point. Bon nombre préconisaient un usage plus efficace des ordinateurs et des techniques de diffusion de l'information. Ils ont cependant souligné que cela ne devrait pas empêcher les conseillers en placement d'avoir des contacts personnels avec ceux qui ont de la difficulté à se trouver un emploi ou à suivre un cours de formation.

Le Groupe de travail reconnaît qu'au Canada, une bonne part du placement se fait par l'entremise d'agences privées et par les services d'embauche des entreprises. Tous les postes vacants ne sont pas communiqués aux Centres d'emploi du Canada parce que la plupart des agences privées et des services d'embauche des entreprises réussissent mieux à trouver les employés dont ils ont besoin. Bien souvent, on ne fait appel aux Centres d'emploi que pour placer des personnes moins qualifiées, ou qui éprouvent plus de difficultés à se trouver un emploi en raison d'autres problèmes.

#### RECOMMANDATIONS

175. En plus d'améliorer les prévisions, il faudrait également prévoir de meilleurs moyens de transmettre les renseignements obtenus à ceux qui planifient l'enseignement et la formation, de même qu'aux conseillers d'orientation.

176. Le gouvernement fédéral devrait établir, à l'échelle du pays, une chambre de compensation informatisée ou une banque d'emplois où seraient inscrites les offres et les demandes d'emplois. Cet organisme devrait servir les gouvernements fédéral et provinciaux de même que le secteur privé. Il devrait commencer par faire correspondre les régions où la demande de main-d'oeuvre est forte avec celles où il y a excédent de main-d'oeuvre.

177. Emploi et Immigration Canada a mis au point un système informatique (Système de traitement des ordres des emplois métropolitains) servant à traiter et à comparer les données relatives aux offres d'emplois dans les régions métropolitaines. Ce système n'est en oeuvre qu'à Vancouver, Ottawa, Toronto, Hamilton et Montréal. Il

to expand it to cover other large urban areas. Plans should also be made to install the system in areas which currently have few job vacancies, but which are likely to expand in the next decade.

178. The Canada Employment and Immigration Commission has developed a computerized system (CHOICES) for providing information (such as educational and training requirements, hours of work and earnings) as an aid to career choices. The system is available in 40 Canada Employment Centres and is being used for student counselling in some provinces. The Commission should be encouraged to make the system available in many more Canada Employment Centres. All provincial governments should be encouraged to make it, or a similar system, available to students in the secondary-school system.

179. The Canada Employment and Immigration Commission has developed a computerized system for storing and retrieving information on jobs which cannot be filled locally (National Job Bank). Job seekers in one region of the country can therefore learn about job vacancies in another region. This initiative should be encouraged. The system should also be more widely advertised to job seekers who do not normally use the Canada Employment Centres (for example, in newspapers).

180. In addition, governments should publicize job vacancies and career possibilities by means of pamphlets, bulletins, radio, television, cable facilities, and community bulletin boards in shopping centres and other heavily populated areas. Governments would benefit from using the electronic media more often and print less often, to reach their target audience.

181. The CEIC should publish an occupational outlook each January with a five year forecast on career opportunities and this should be distributed to all schools, counsellors and planners throughout the country.

182. The Federal Government should sponsor seminars for high school career counsellors and other employment counsellors in order to provide them with information on career opportunities, career trends and training programs.

183. Governments must encourage career counselling at all levels of education so that young and mature students will be able to make sound decisions on their training programs and careers. Governments must make sure that career counsellors are provided with usable up-to-date information.

184. Employment counsellors and information on employment should help job seekers look for work not only in those occupations in which they have worked or with

faudrait prévoir de l'étendre à d'autres grandes régions urbaines. Il faudrait également prévoir la mise en service de ce système dans les régions où les postes vacants sont actuellement peu abondants, mais susceptibles de se multiplier au cours de la prochaine décennie.

178. Emploi et Immigration Canada a mis au point un système informatique (CHOIX) destiné à fournir de l'information (comme les exigences de scolarité et de formation, les horaires de travail, la rémunération), pour faciliter le choix d'une carrière. Ce système est en service dans 40 Centres d'emploi du Canada et il sert également à l'orientation scolaire dans certaines provinces. On devrait inciter Emploi et Immigration Canada à offrir ce système dans un plus grand nombre de Centres d'emploi du Canada. On devrait encourager tous les gouvernements provinciaux à offrir ce système, ou un autre semblable, aux élèves des écoles secondaires.

179. Emploi et Immigration Canada a mis au point un système informatique de mise en mémoire et de recherche documentaire des données sur les postes qui ne peuvent être comblés sur place (Banque nationale d'emplois). Ceux qui se cherchent un emploi dans une région du pays peuvent donc être mis au courant des postes vacants dans une autre région. Il faudrait encourager cette initiative. Il faudrait aussi faire mieux connaître ce système à ceux qui sont à la recherche d'un emploi mais qui ne fréquentent pas normalement les Centres d'emploi du Canada (par exemple, par des annonces dans les journaux).

180. De plus, les gouvernements devraient faire connaître les postes vacants et les possibilités de carrière au moyen de brochures, de bulletins, de messages à la radio, à la télévision ou sur les antennes de télé-distribution, des annonces aux tableaux d'affichage des centres commerciaux et d'autres endroits très achalandés. Le gouvernement aurait intérêt à utiliser davantage la presse électronique au lieu de l'imprimé pour rejoindre son public cible.

181. Emploi et Immigration Canada devrait publier chaque année, en janvier, les perspectives d'emploi de même que les prévisions de carrières pour cinq ans à l'avance, et distribuer ce document aux écoles, aux conseillers d'orientation et aux planificateurs dans toutes les régions du pays.

182. Le gouvernement fédéral devrait organiser des colloques à l'intention des conseillers d'orientation des écoles secondaires et d'autres conseillers d'orientation professionnelle, afin de leur fournir les données relatives aux possibilités de carrière, aux tendances du marché du travail et aux programmes de formation.

183. Les gouvernements doivent promouvoir l'amélioration des services d'orientation professionnelle à tous les niveaux de l'enseignement, afin que les étudiants de tous âges soient mieux informés pour choisir un programme de formation et une carrière. Les gouvernements doivent s'assurer que les conseillers d'orientation disposent de données pratiques et à jour.

184. Les conseillers en placement et l'information relative à l'emploi devraient aider ceux qui se cherchent un emploi à considérer non pas uniquement les domaines dans les-



which they are familiar, but also in other occupations in which their skills are useful. In many cases, they could be encouraged to consider these other occupations.

185. The proposed National Council of Employment and Training Ministers should provide assistance to provincial and community employment councils in analyzing local employment situations and publish these in a form that will be useful and easily understood by employers, employees and other members of the public in the various communities and regions of Canada.

186. The Canada Employment and Immigration Commission should change its method of evaluating staff efficiency from one based mainly on quantity (number of clients dealt with) to one based more evenly on quantity and quality.

quels ils ont déjà travaillé ou qu'ils connaissent bien, mais aussi d'autres occupations dans lesquelles leurs compétences pourraient être mises à profit. Dans bien des cas, on pourrait les encourager à songer à ces autres professions.

185. Le Conseil national des ministres de l'emploi et de la formation, dont la création a été proposée, devrait fournir de l'aide aux conseils provinciaux et communautaires de l'emploi. Il devrait analyser les marchés locaux de l'emploi et publier ces analyses sous une forme pratique et facilement compréhensible pour les employeurs, les salariés et autres personnes intéressées dans les diverses localités et régions du pays.

186. Le ministère de l'Emploi et de l'Immigration, qui évalue actuellement la compétence du personnel en fonction surtout de critères quantitatifs (nombre de clients accueillis) devrait plutôt adopter des critères où la qualité et la quantité seraient mieux équilibrées.

## Appendix I

### The mandate and approach of the Task Force

#### THE MANDATE

On April 18, 1980, the Prime Minister announced the formation of parliamentary task forces in the areas of the economy, social affairs, and foreign policy.

Following discussions with the House Leaders of all parties, the President of the Privy Council introduced a motion on May 23, 1980, establishing five parliamentary task forces, including the Task Force on Employment Opportunities.

#### THE RESOLUTION PASSED BY THE HOUSE STIPULATED THE FOLLOWING:

"That Special Committees of the House, each to be composed of seven Members to be named at a later date, be appointed as follows:

(4) To act as a Parliamentary Task Force on Critical Skills for the '80s to examine and report upon shortages in skilled trades and higher-skill occupations in Canada in view of economic development requirements of the 1980s and to recommend initiatives that the committees see fit, to review existing federal policies and programs intended to deal with skill shortages, and to seek the views of industrial, labour, voluntary, human resource and educational specialists in this matter:

"That the committees shall have all the powers given to Standing Committees by section (8) of Standing Order 65:

"That the committee have the power to retain the services of expert, professional, technical, and clerical staff as may be deemed necessary:

"That the committee, their sub-committees and members of the committees have the power, when the committees deem it necessary, to adjourn or travel from place to place inside and outside Canada and that, when deemed necessary, the required staff accompany the committees, sub-committees or members of the committees, as the case may be:

"That the provisions of sections (4) and (9) of Standing Order 65 be suspended, unless otherwise agreed to by a said committee, in application to the said committee, and:

"That, notwithstanding the usual practices of this House, if the House is not sitting when an interim or final report of the committees is completed, the committees may make the said report public before it is laid before the House, but that, in any case each committee shall report to the House finally no later than December 19, 1980."

#### MEMBERSHIPS AND MEETINGS

Following the establishment of the Task Force, the membership was appointed on June 4, 1980, and the first meeting was held on June 6, 1980. In accordance with the special Order setting up the Task Force, the provisions of sections (4) and (9) of Standing Order 65 were suspended. This meant that

## Annexe I

### Le mandat et le mode d'approche du groupe de travail

Le 18 avril 1980, le Premier Ministre annonçait la création de groupes de travail parlementaires dans les secteurs de l'économie, des affaires sociales et de la politique extérieure.

Par suite de discussions avec les leaders parlementaires de tous les partis, le Président du Conseil privé a déposé une motion le 23 mai 1980, visant la création de cinq groupes de travail parlementaires, dont le Groupe de travail sur les perspectives d'emploi.

#### LA RÉOLUTION ADOPTÉE PAR LA CHAMBRE STIPULAIT CE QUI SUIT:

"Qu'un Comité spécial de la Chambre des communes, comprenant sept membres qui seront désignés à une date ultérieure, soit constitué aux fins suivantes:

(4) Pour faire fonction de groupe de travail parlementaire en matière de pénurie de spécialistes pour les années 80, chargé de faire des études et des rapports sur les pénuries de main-d'oeuvre spécialisée dans certains métiers et professions au Canada compte tenu des besoins du développement économique des années 80, et de recommander les initiatives qu'il jugera bonnes, de revoir les politiques et programmes fédéraux actuels destinés à pallier les pénuries de spécialistes et de s'informer des points de vue des spécialistes de l'industrie de la main-d'oeuvre, du bénévolat, des ressources humaines et de l'enseignement en cette matière;

"Que le Comité ait tous les pouvoirs conférés aux comités permanents par le paragraphe 8 de l'article 65 du Règlement;

"Que le Comité soit habilité à retenir les services de conseillers pour les aider dans leur travail; et aussi à engager le personnel professionnel et de soutien nécessaire;

"Que le Comité, ses sous-comités et ses membres soient habilités, lorsque le Comité le juge nécessaire, à se transporter ou à voyager d'un lieu à un autre au Canada ou à l'étranger et que, lorsque cela est jugé nécessaire, le Comité, sous-comités ou membres du Comité, selon le cas, soient accompagnés des employés dont ils ont besoin;

"Que l'application des dispositions des paragraphes 4 et 9 de l'article 65 du Règlement à ce Comité soit suspendue, sauf si le Comité convient de ne pas la suspendre, et

"Que, nonobstant la pratique habituelle de la Chambre, si la Chambre ne siège pas lorsqu'un rapport intérimaire ou final du Comité est terminé, le Comité puisse rendre ce rapport public avant de le déposer à la Chambre, mais que, dans tous les cas, le Comité fasse à la Chambre son rapport final au plus tard le 19 décembre 1980."

#### COMPOSITION DU GROUPE ET RÉUNIONS:

Après la formation du Groupe de travail, les membres en furent nommés le 4 juin 1980 et la première réunion eut lieu le 6 juin 1980. En conformité de l'ordonnance spéciale créant le Groupe de travail, l'application des dispositions des paragraphes 4 et 9 de l'article 65 du Règlement a été suspendue. Cela



membership appointed by the House could only be changed by a formal decision of the Task Force. The purpose of this provision was to give the Task Force a stable and continuing membership in order to develop continuity and expertise in the subject matter.

On July 3, 1980, at the request of the Task Force, the House of Commons changed the official name of the Special Committee to the Task Force on Employment Opportunities for the '80s. This was to better reflect the problems to be studied and the scope of the mandate. On December 9, 1980, the mandate of the Task Force was extended by the House of Commons to June 30, 1981, and on June 12, 1981, the mandate was extended to the first sitting day of the House of Commons following July 31, 1981. These extensions were requested because of the heavy demand from associations and groups to be heard by the Task Force, and the many interruptions caused by other work in the House of Commons.

In establishing the membership of the Task Force, the political parties took care to ensure that it was made up of members from all regions of the country. As a result, two members were appointed from the West, two from Ontario, two from Quebec, and one from Atlantic Canada. There were four Liberals, two Conservatives, and one member of the New Democratic Party. Two of the members were the official Manpower critics for their parties and all the other members had a special interest in Manpower policy. Two Vice-Chairmen were elected—Gilles Marceau, M.P. from Jonquière, Quebec, and Jim Hawkes, M.P. from Calgary West.

Part of the reason for appointing a Parliamentary Task Force to deal with this critical subject was to get the views of parliamentarians elected by the people who were in daily touch with the problems of their constituents, especially those that related to employment, manpower, and training. Their meetings were to be public and they were to hear as many Canadians on the subject as possible. In particular they were to hear employers, employees, unions, business associations, the unemployed, educators, the professions, minority groups, and experts in various fields, to get their views as to the causes of and solutions to these problems.

#### THE APPROACH

The Task Force set out to examine the current situation in Canada where a paradox exists; high unemployment occurring at the same time as critical shortages of skilled labour. Shortages exist for both skilled blue-collar and white-collar workers and occur even in areas of high unemployment. The Task Force searched to find out why these mismatches between supply and demand or imbalances in the market place exist at the present time. This involved a re-examination of policies relating to training, retraining, mobility and employment creation. During the 1980s it is hoped that the potential labour force of Canada will be better trained and better equipped to fill those jobs as they become available.

signifie que les membres nommés par la Chambre ne peuvent être remplacés que par une décision officielle du Groupe de travail. Cette disposition avait pour objet d'assurer la stabilité et la permanence de la composition du Groupe de travail, afin que ses membres acquièrent des connaissances dans le domaine à l'étude.

Le 3 juillet 1980, à la requête du Groupe de travail, la Chambre des communes changeait le nom officiel du Comité spécial à celui de Groupe de travail sur les perspectives d'emploi pour les années 80. Ce nouveau nom correspondait davantage aux problèmes étudiés et à la portée du mandat. Le 9 décembre 1980, le mandat du Groupe de travail était prolongé par la Chambre des communes au 30 juin 1981 et le 12 juin 1981, ce mandat était prolongé à la première journée de séance de la Chambre des communes après le 31 juillet 1981. Ces délais ont été accordés par suite du grand nombre d'associations et de groupes qui ont demandé d'être entendus par le Groupe de travail et aux nombreuses interruptions provoquées par les autres travaux de la Chambre.

Dans la composition du Groupe de travail, les partis politiques ont eu soin de choisir des membres provenant de toutes les régions du pays. Par conséquent, deux membres ont été choisis dans l'Ouest, deux en Ontario, deux au Québec et un dans les provinces de l'Atlantique. On comptait quatre Libéraux, deux Conservateurs et un membre du Nouveau parti démocratique. Deux des membres étaient les critiques officiels de la Main-d'oeuvre, pour leur parti respectif, et tous les autres membres avaient un intérêt particulier pour les politiques de main-d'oeuvre. Deux vice-présidents ont été élus: M. Gilles Marceau, député de Jonquière, ... au Québec, et M. Jim Hawkes, député de Calgary-Ouest.

La création d'un Groupe de travail parlementaire pour étudier ce sujet critique visait en partie à obtenir les points de vue des hommes politiques qui sont en contact quotidien avec les problèmes de leurs électeurs, en particulier ceux qui ont trait à l'emploi, à la main-d'oeuvre et à la formation. Les réunions du Groupe devaient être publiques et les membres devaient entendre à ce sujet les témoignages du plus grand nombre possible de Canadiens. Ils devaient en particulier entendre des employeurs, des salariés, des syndicats, des associations commerciales, des chômeurs, des enseignants, des membres des professions libérales, des groupes minoritaires et des spécialistes de divers domaines afin d'obtenir leurs points de vue quant aux causes et aux solutions de ces problèmes.

#### LE MODE D'APPROCHE

Le Groupe de travail a entrepris l'étude de la situation actuelle au Canada, où coexistent paradoxalement un fort taux de chômage et de graves pénuries de main-d'oeuvre qualifiée. Ces pénuries touchent aussi bien les cols bleus que les cols blancs, et on les retrouve même dans les régions où le taux de chômage est élevé. Le Groupe de travail a cherché les raisons de ce manque de correspondance entre l'offre et la demande, ou de ces déséquilibres que l'on constate actuellement sur le marché du travail. Il a dû pour cela revoir les politiques relatives à la formation, au recyclage, à la mobilité et à la création d'emplois. Au cours de la décennie 1980, on peut espérer que la main-d'oeuvre potentielle du Canada sera mieux formée et plus en mesure d'occuper les emplois qui s'offriront.

In carrying out this mandate it was felt that the Task Force should direct its immediate attention to listening to private sector and community groups rather than becoming yet another academic study organization doing more research on defining problems. The Task Force's goal was to take the Parliament to the people with a view to finding out what they believe is wrong with our present programs, policies and laws and to find out their suggestions regarding what we can do to improve the situation.

The Task Force aimed at examining Canadian manpower training programs, laws and policies by hearing from as many people and groups affected by these programs as possible. This mix included employer groups, employee groups, trade union representatives, educators, guidance counsellors, members of minority groups, unemployed Canadians, women's organizations, trade associations, Inuit, Indian and Métis people, handicapped people, government employees and professional associations. It was felt that, by getting a cross-section of people from all parts of Canada and all walks of life, the Members of Parliament would have a full exposure to all current manpower practices.

During the summer of 1980, the Task Force members finalized plans for conducting public hearings throughout Canada. Subsequently three phases of hearings were held between September 1980 and May of 1981. Advertisements were placed in local newspapers advising the public of the Task Force's mandate and its intention to hold public hearings.<sup>10</sup> The Task Force also wrote to organizations throughout Canada advising them of how they might appear or submit briefs.<sup>10</sup> As a result, three hundred and forty-two (342) organizations appeared before the Task Force at thirty-three (33) hearings in all ten provinces and the Northwest Territories. For most of the hearings the Task Force divided into two sub-committees to conduct simultaneous hearings in as many communities as possible.

In addition, the Task Force made press releases available to the media across the country, announcing the Task Force's work and where it would appear.<sup>10</sup>

The Task Force also wrote to all provincial governments and asked to meet their ministers or officials responsible for manpower training and related subjects.<sup>10</sup> In due course, the Task Force and/or its staff met with all provincial governments, their ministers or senior officials.

Before setting out on the public hearings, the members met with officials of the Canada Employment and Immigration Commission and received briefs and testimonies from education experts and representatives of major trade and labour associations in Ottawa. The Task Force also received ninety-two (92) briefs from groups and individuals who did not appear as witnesses.

On a jugé que dans l'exécution de son mandat, le Groupe de travail devait surtout se mettre à l'écoute du secteur privé et des groupements communautaires, et non pas se transformer en un autre de ces organismes d'étude académique qui cherchent à définir le problème. La création du Groupe de travail visait à rapprocher le Parlement du peuple, afin de découvrir ce qui, selon lui, ne va pas dans nos programmes, politiques et lois actuels, et de recueillir des suggestions quant aux moyens d'améliorer la situation.

Le Groupe de travail a cherché à étudier les programmes de formation, les lois et les politiques touchant la main-d'œuvre au Canada, en entendant le plus grand nombre possible de personnes et de groupes touchés par ces programmes. Parmi eux, on retrouve des groupements patronaux, des groupes de salariés, des représentants syndicaux, des enseignants, des conseillers en orientation, des représentants de groupes minoritaires, des chômeurs, des organismes féminins, des associations commerciales, des représentants des Inuit, des Indiens, des Métis, des handicapés, des fonctionnaires et des organismes professionnels. On a jugé qu'une coupe représentative de toutes les parties du Canada et de toutes les classes de la société permettrait aux députés de mieux voir toute la gamme de nos pratiques actuelles, en matière de main-d'œuvre.

Au cours de l'été 1980, les membres du Groupe ont établi la planification définitive de la tenue d'audiences publiques partout au Canada. Par la suite, ces audiences ont eu lieu en trois étapes, du mois de septembre 1980 au mois de mai 1981. Des avis ont été insérés dans les journaux locaux pour informer les personnes et les groupes intéressés du mandat du Groupe de travail et de son intention de tenir des audiences publiques.<sup>10</sup> Le Groupe de travail a également écrit à divers organismes, partout au Canada, pour les aviser de la formation du Groupe de travail et pour leur indiquer comment procéder pour déposer aux audiences ou pour soumettre leurs mémoires.<sup>10</sup> Trois cent quarante-deux (342) organismes ont ainsi comparu devant le Groupe de travail, au cours de trente-trois (33) audiences tenues dans les dix provinces et dans les Territoires du Nord-Ouest. Au cours de la plupart des audiences, le Groupe de travail était divisé en deux sous-comités afin de tenir des audiences simultanées dans le plus grand nombre possible d'agglomérations.

De plus, le Groupe de travail a émis des communiqués aux médias d'information du pays afin d'informer le public des travaux du Groupe et du lieu des audiences.<sup>10</sup>

Le Groupe de travail a également écrit à tous les gouvernements provinciaux pour solliciter des rencontres avec les ministres responsables de la formation de la main-d'œuvre et des domaines connexes ou avec leurs hauts fonctionnaires dans chacune des provinces. En temps voulu, le Groupe de travail ou son personnel, ou les deux, ont rencontré les ministres ou les hauts fonctionnaires de tous les gouvernements provinciaux.

Avant le début des audiences publiques, les membres du Groupe ont rencontré des fonctionnaires du Conseil canadien de la main-d'œuvre et de l'immigration et ils ont reçu des mémoires et des témoignages de spécialistes en éducation et de représentants des principaux organismes patronaux et syndicaux, à Ottawa. Le Groupe de travail a de plus reçu quatre-



From time to time, the work of the Task Force was interrupted by other issues of national importance that were before Parliament. The debate on the Constitution of Canada understandably delayed some of the Task Force's public hearings outside of Ottawa.

Our final public forums were a series of briefings with Ministers and senior officials of federal government departments most directly involved in the policy areas of interest to the Task Force. The Task Force not only canvassed national information sources, but some members of the Task Force also visited New York and cities in six European countries in April, 1981, for in-depth discussions on their manpower policies and programs with a view to the applicability of those programs to the Canadian experience. Having already held meetings in Washington, D.C., plans were made for a working group to visit Denver, Colorado. This, however, was cancelled to accommodate the work of Parliament at that time. A list of international consultations appears as an appendix to the report, as do the names of witnesses who appeared at regional and Ottawa public hearings.

To assist in their work, the members engaged Murray Hardie to act as Executive Director for the Task Force. An office for him and for a Director of Research was established in suite 604, 151 Sparks Street in Ottawa for the duration of the Task Force hearings. Through this office all research activities were coordinated, witnesses were contacted and their appearance scheduled, information was provided to interested parties and to the press, and the agendas for international meetings were finalized.

The Task Force members were assisted by a research staff whose function was to gather the needed information from government, private sector, and academic sources; to present material for the members' consideration; and to supplement the information already available and that recorded at public hearings with further research and analysis. Research also provided a thorough review and analysis of the content of the public hearings. These were a major source of information and opinion of the Task Force. This review of the wealth of material provided through public hearings enabled the members of the Task Force to give careful attention to the full range of ideas and opinions expressed by those who appeared before them.

The Director of Research, Gerald S. Swartz, organized the research activities as follows: Bill Ahamad reviewed papers and evaluations on existing government manpower programs and analyzed the need for better labour market information.

vingt-douze (92) mémoires émanant de groupes et de personnes qui n'ont pas témoigné.

Les travaux du Groupe de travail ont parfois été interrompus par d'autres questions d'envergure nationale que le Parlement devait traiter. On conçoit que le débat sur la constitution canadienne ait retardé quelques-unes des audiences du Groupe, à l'extérieur d'Ottawa.

Nos dernières réunions publiques ont consisté en une série de séances d'information avec les ministres et hauts fonctionnaires des ministères fédéraux qui s'intéressent le plus directement aux politiques étudiées par le Groupe de travail. Le Groupe a non seulement fait enquête auprès des sources d'information du pays mais au cours du mois d'avril, certains membres du Groupe se sont même rendus à New York et dans des villes de six pays d'Europe, afin d'avoir des entretiens approfondis concernant les politiques et programmes étrangers dans le domaine de la main-d'oeuvre, en vue d'étudier les possibilités d'adapter ces programmes au milieu canadien. En outre, un groupe devait aussi se rendre à Denver, au Colorado. Cependant, ce voyage a dû être contremandé par suite des travaux du Parlement à cette époque. Auparavant, le Groupe de travail avait eu des entretiens à Washington (D.C.). La liste des sources étrangères qui ont été consultées est annexée au présent rapport de même que celle des témoins qui ont été entendus lors des audiences publiques tenues à Ottawa et dans les diverses régions.

Pour les aider dans leurs travaux, les membres ont retenu les services de M. Murray Hardie, qui a fait fonction d'administrateur délégué du Groupe de travail. Un bureau a été aménagé à son intention et à celle d'un directeur des recherches à la pièce 604 du 151 rue Sparks à Ottawa, pour la durée des travaux du Groupe. C'est à partir de ce bureau que l'on put coordonner toutes les recherches, communiquer avec les témoins et fixer la date de leur témoignage, fournir des renseignements aux intéressés de même qu'aux journalistes, et mettre au point le détail des rencontres à l'étranger.

Les membres du Groupe de travail ont pu compter sur l'aide d'une équipe de chercheurs dont le rôle consistait à recueillir l'information nécessaire auprès des gouvernements, du secteur privé et des universités et maisons d'enseignement, à soumettre la documentation à l'étude des membres du Groupe et à suppléer aux renseignements déjà disponibles et à ceux obtenus lors des audiences publiques grâce à des recherches et analyses plus poussées. La teneur des audiences publiques a également fait l'objet d'une étude et d'une analyse approfondies de la part du groupe de chercheurs. Ces documents ont constitué une source d'information et d'opinion importante pour le Groupe de travail. Cette étude de la documentation abondante obtenue grâce aux audiences publiques a permis aux membres du Groupe de travail d'accorder une attention suivie à toute la gamme d'idées et d'opinions exprimées par ceux qui ont comparu devant eux.

Le Directeur de la recherche, M. Gerald S. Swartz, a organisé ainsi les travaux de recherche; M. Bill Ahamad a étudié les documents et évaluations touchant les programmes gouvernementaux actuels dans le domaine de la main-d'oeuvre

<sup>10</sup> These documents are reproduced at the end of this appendix.

(<sup>10</sup>On trouvera une reproduction de ces documents à la fin de la présente annexe.)

Victord Bryant reviewed employer hiring practices and policies affecting Native people and examined the potential for employing and training Native Canadians on the large-scale energy projects of the '80s.

Michel Desrosiers reviewed the operations of the Canada and Quebec manpower centres and assessed how the Canada Employment Centres might better serve workers' needs.

Dr. David K. Foot produced a comprehensive set of demographic projections for the '80s by age, sex and province. His work included demographic analyses of data on Native people and on immigrants.

Dr. Chris A. Jecchinis reviewed European manpower practices and experiences, focusing on manpower planning and methods for facilitating adjustment to technological change. He also assessed the potential impact of microelectronic technology on employment opportunities for women.

Mrs. Yvonne Baum Silcoff reviewed the United States manpower experience, with special emphasis on projects funded under the Comprehensive Employment and Training Act.

John Kettle examined sectoral growth trends and projections of demand for labour in the '80s.

The Library of Parliament Research Branch staff gathered data on selected questions as the need for further information arose, as well as reviewing and synthesizing the evidence presented in public hearings. This work was conducted by Kevin Kerr and Louis-Phillipe Longtin under the supervision of Dr. Jean-Aimé Guertin.

The Committees Branch of Parliament arranged public hearings, including the necessary staff and support functions; made travel and accommodation arrangements when the Task Force travelled outside of the capital; kept and coordinated the printing and distribution of the Minutes of Proceedings and Evidence of the Task Force hearings; and furnished the other services customarily provided to House of Commons committees.

et analysé le besoin de meilleurs renseignements sur le marché du travail.

M. Victor Bryant a étudié les pratiques d'embauche des employeurs et les politiques touchant les autochtones, en plus d'examiner les possibilités d'emploi et de formation des autochtones du Canada, dans le cadre des vastes projets énergétiques des années 80.

M. Michel Desrosiers a étudié l'exploitation des Centres de main-d'oeuvre du Canada et du Québec et évalué les moyens de faire en sorte que les Centres de main-d'oeuvre du Canada répondent mieux aux besoins des travailleurs.

M. David K. Foot a fourni un ensemble complet de projections démographiques pour les années 80, par âge, sexe et province. Ses travaux comprenaient l'analyse démographique des données relatives aux autochtones et aux immigrants.

M. Chris A. Jecchinis a étudié les pratiques et expériences européennes en matière de main-d'oeuvre, en s'attachant aux plans et mécanismes destinés à faciliter l'adaptation de la main-d'oeuvre à l'évolution de la technologie. Il a également évalué les répercussions éventuelles des techniques micro-électroniques sur les possibilités d'emploi de la main-d'oeuvre féminine.

Mme Yvonne Baum Silcoff a étudié l'expérience des Etats-Unis dans le domaine de la main-d'oeuvre, en insistant surtout sur les projets financés en vertu du *Comprehensive Employment and Training Act*.

M. John Kettle a étudié les tendances de la croissance sectorielle et les projections de la demande de main-d'oeuvre au cours des années 80.

Le personnel de la Direction de la recherche de la Bibliothèque du Parlement a recueilli des données sur certaines questions, quand le besoin d'une information plus précise s'est fait sentir; il a aussi procédé à l'étude et à la synthèse des témoignages déposés lors des audiences publiques. Ces travaux ont été effectués par MM. Kevin Keer et Louis-Philippe Longtin, sous la direction de M. Jean-Aimé Guertin.

La Division des comités de la Chambre a organisé les audiences publiques en assurant les services de soutien voulus, en plus de coordonner les détails des déplacements et de l'hébergement quand le Groupe de travail a dû effectuer des voyages hors de la capitale, de coordonner l'impression et la distribution du procès-verbal des audiences du Groupe de travail et d'assurer les autres services normalement offerts aux comités de la Chambre des communes.



## HOUSE OF COMMONS

## CANADA

## TASK FORCE

## EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR THE '80s

Organizations, groups or individuals who wish to submit a brief or appear, or who wish further information should advise the Task Force at least one week before the date of the hearing in their community, by contacting:

The Chairman  
Employment Opportunities for the '80s  
Suite 604  
La Promenade Building  
151 Sparks Street  
Ottawa, Ontario  
K1P 5E3  
(613) 996-1245

If sufficient response is received, public hearings will be held in St. John's, Newfoundland at The Newfoundland Hotel at 2:30 p.m. and 7:30 p.m. on Monday, September 22, 1980.

Warren Allmand, M.P., Chairman  
Jim Hawkes, M.P., Vice-Chairman  
Gilles Marceau, M.P., Vice-Chairman  
Bruce Lonsdale, M.P.,  
John McDermid, M.P.,  
David Orlikow, M.P.,  
Brian Tobin, M.P.

## LETTER TO ASSOCIATIONS, GROUPS AND UNIONS WITHIN CANADA

Dear Sir/Madam:

As you may be aware on May 23, 1980 the House of Commons established the Parliamentary Task Force on Employment Opportunities for the '80s. The Task Force is composed of seven Members of Parliament representing all parties in the House of Commons.

It has been asked to examine and report on shortages in skilled trades and higher-skill occupations in Canada with regard to economic development requirements in the '80s and to examine proposals on how we can ensure that our Canadian workforce is trained to fill those shortages. In carrying out its functions the Task Force will be seeking the views of industrial, labour, voluntary, human resource and educational specialists through meetings and public hearings.

## CHAMBRE DES COMMUNES

## CANADA

## GROUPE DE TRAVAIL

## SUR LES PERSPECTIVES D'EMPLOI POUR LES ANNEES 80

Les audiences publiques auront lieu à *Québec le lundi 9 février 1981*. Les organismes, les associations et les particuliers qui désirent présenter un mémoire ou comparaître, ou qui veulent avoir de plus amples renseignements, doivent en aviser le groupe de travail, au moins une semaine avant la date de l'audience dans leur communauté, en communiquant avec:

Le président  
Perspectives d'emploi pour les années 80  
Pièce 604  
Immeuble la Promenade  
151, rue Sparks  
Ottawa, Ontario  
K1P 5E3  
Tél: (613) 996-1245

Warren Allmand, député, président  
Jim Hawkes, député, vice-président  
Gilles Marceau, député, vice-président  
Bruce Lonsdale, député,  
John McDermid, député,  
David Orlikow, député,  
Brian Tobin, député

## LETTRE AUX ASSOCIATIONS, GROUPES ET SYNDICATS AU CANADA

Monsieur,  
Madame,

Vous n'êtes pas sans savoir que le 23 mai 1980, la Chambre des communes créait un groupe de travail parlementaire sur les perspectives d'emploi pour les années 1980. Le groupe de travail se compose de sept députés représentant tous les partis de la Chambre des communes.

Le Comité a été chargé d'étudier les pénuries de main-d'oeuvre spécialisée dans certains métiers et professions au Canada compte tenu des besoins du développement économique des années 80, d'en faire rapport et de recommander les mesures permettant de s'assurer que la main-d'oeuvre canadienne soit formée en vue de remédier à ces pénuries. Pour réaliser son mandat, le groupe de travail cherchera, par des réunions et des audiences publiques, à connaître les points de vue des représentants de l'industrie, de la main-d'oeuvre et des services bénévoles, et des spécialistes en ressources humaines et en éducation.

It is the intention of the Task Force to conduct public hearings in Ottawa and throughout Canada. Public hearings in Ottawa have taken place in July at which broadly based research-oriented groups and institutes with expertise in this field were invited to participate. In the fall a second stage of hearings will take place in various centres across Canada. At that time the Task Force would be pleased to receive briefs from associations or groups, their affiliates or individuals which have an interest in critical skills employment.

My purpose in writing to you today is to establish contact with you. My suggestion, should you wish to participate in this process or wish further information with regard to the Task Force, is that you establish contact directly with myself or a member of my staff. The most appropriate person on my staff to contact in connection with the Task Force would be Mr. Murray Hardie, the Executive Director. He may be reached by calling (613)996-1245 in Ottawa.

Yours sincerely,

Warren Allmand, P.C., M.P.,  
Chairman.

Press release to the media

OTTAWA  
December 23, 1980  
FOR IMMEDIATE RELEASE

*Ontario and Quebec public hearings set for Task Force on Employment Opportunities for the '80s*

Ottawa, December 20, 1980 - the Parliamentary Task Force on Employment Opportunities for the '80s, has announced its 1981 schedule of public hearings in selected centres in Ontario and Quebec.

The Task Force created May 23 by the House of Commons consists of seven Members of Parliament representing all three political parties. The Honourable Warren Allmand, M.P., is the Chairman of the Task Force.

It has been asked to examine and report on shortages in skilled trades and higher-skill occupations in Canada with regard to economic development requirements in the 1980s as well as to review proposals to ensure that the Canadian workforce is trained to meet the labour needs in the future. In carrying out this function the Task Force has and is continuing to seek the views of industrial, labour, voluntary, human resource and educational specialists.

The 1981 public hearings in Ontario and Quebec are the third phase of hearings to be held by the Task Force. A first phase of public hearings took place in Ottawa in July at which a number of national associations and academic experts were invited to participate.

During the fall a second phase of hearings was held in eight provinces in Canada at which a broad range of groups and

Le groupe de travail compte tenir des audiences publiques à Ottawa et dans l'ensemble du Canada. Des audiences publiques ont eu lieu à Ottawa en juillet; des groupes importants à vocation de recherche et des instituts spécialisés dans ce domaine ont été invités à participer. À l'automne, une seconde série d'audiences auront lieu dans divers centres du Canada. À ce moment, le groupe de travail aimerait recevoir des mémoires des associations ou groupes, de leurs adhérents ou de particuliers qui s'intéressent aux pénuries de main-d'oeuvre spécialisée.

Je vous écris aujourd'hui afin de vous inviter à communiquer directement avec moi ou avec l'un de mes collaborateurs si vous souhaitez participer à ces audiences ou obtenir de plus amples renseignements au sujet du groupe de travail. Parmi mes collaborateurs, la personne la mieux placée pour répondre à vos questions serait le directeur exécutif, M. Murray Hardie. Vous pouvez le rejoindre au (613) 996-1245 à Ottawa.

Veuillez agréer, cher monsieur, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Le président  
Warren Allmand, c.p., député

OTTAWA  
Le 23 décembre 1980  
SANS EMBARGO

*Audiences publiques du Groupe de travail parlementaire sur les Perspectives d'emploi pour les années 80.*

Ottawa—Le Groupe de travail parlementaire sur les Perspectives d'emploi pour les années 80 annonce le calendrier pour 1981 des audiences publiques qu'il tiendra au Québec et en Ontario.

Le Groupe de travail, créé le 23 mai dernier par la Chambre des communes, est formé de sept députés représentant les trois partis politiques. Le président en est l'honorable Warren Allmand, député.

Le Groupe de travail est chargé d'étudier et de faire rapport sur le problème des pénuries de main-d'oeuvre spécialisée dans certains métiers et professions au Canada, compte tenu des besoins du développement économique des années 80, et il doit examiner des propositions destinées à préparer l'effectif canadien aux besoins futurs du pays. Dans l'exécution de son mandat, le Groupe de travail doit s'informer des points de vue de spécialistes de l'industrie, du monde du travail, du bénévolat, ainsi qu'en éducation et au développement des ressources humaines.

Les audiences publiques de 1981 représentent la troisième série d'audiences que tient le Groupe de travail. Une première ronde a eu lieu à Ottawa en juillet où certaines associations nationales et où des spécialistes en éducation y ont participé.

En automne, une deuxième série d'audiences s'est déroulée dans huit provinces canadiennes. La dernière série, qui se



associations were heard. The third phase to take place early in the new year will complete the process of provincial hearings.

Associations or individuals interested in participating in this phase of public hearings are requested to submit a brief or a letter of intent in advance of a particular public hearing to allow members to prepare relevant questions and areas of discussion.

Public announcements have been scheduled to appear in some local newspapers and, additionally to those notices, persons who have expressed an interest in appearing at hearings will be informed individually of time and venue. For most of the hearings the Task Force will split into two panels, allowing the members to receive representations in as large a number of cities as possible.

While it is preferable that correspondence go to the Executive Director of the Task Force on Employment Opportunities for the '80s, Suite 604, 151 Sparks Street, Ottawa, K1P 5E3, it may also be sent directly to the Chairman, a Member of Parliament or Senator at the House of Commons, postage free, for forwarding to the Task Force.

The mandate of the Task Force has recently been extended to June 30, 1981 by Parliament.

The members of the Task Force are:

The Honourable Warren Allmand, Chairman, (Liberal, Notre-Dame-de-Grace, Quebec)

Mr. Jim Hawkes, Vice-Chairman, (PC, Calgary West, Alberta)

Mr. Gilles Marceau, Vice-Chairman (Liberal, Jonquière, Quebec)

Mr. Bruce Lonsdale, (Liberal, Timiskaming, Ontario)

Mr. John McDermid, (PC, Brampton-Georgetown, Ontario)

Mr. David Orlikow, (NDP, Winnipeg North, Manitoba)

Mr. Brian Tobin (Liberal, Humber-Port au Port-St. Barbe, Nfld.)

#### SCHEDULE OF PUBLIC HEARINGS

Monday, January 19, 1981

Sub-Committee A: Windsor  
(9:30 a.m.: 2:00 p.m.)

Sub-Committee B: Kirkland Lake  
(9:30 a.m.: 2:00 p.m.)

Tuesday, January 20, 1981

Sub-Committee A: London  
(9:30 a.m.: 2:00 p.m.)

Sub-Committee B: Sudbury  
(9:30 a.m.: 2:00 p.m.)

déroulera au début de la nouvelle année, complètera les séances dans toutes les provinces.

Les associations et les personnes intéressées à participer à la dernière série d'audiences sont priées de faire parvenir un mémoire ou une lettre d'intention avant la date de l'audience à laquelle elles désirent participer, afin que les membres du Comité puissent préparer des questions et des sujets de discussion pertinents.

Des journaux locaux annonceront l'heure et l'endroit des audiences et, en outre, les personnes désirant témoigner devant le Groupe de travail seront individuellement informées de l'heure et de l'endroit de l'audience. La plupart du temps, le Groupe de travail se divisera en deux sous-comités, afin de se permettre de recueillir des mémoires dans le plus grand nombre de villes possibles.

Bien qu'il soit préférable qu'on adresse toute correspondance au Directeur exécutif du Groupe de travail parlementaire sur les Perspectives d'emploi pour les années 80, au bureau 604, 151, rue Sparks, Ottawa, K1P5E3, elle peut être également envoyée franc de port directement au Président du Groupe de travail, à un député ou un sénateur qui la transmettra au Groupe de travail.

Le Parlement vient de prolonger le mandat du Groupe de travail jusqu'au 30 juin 1981.

Voici les membres du Groupe de travail:

L'honorable Warren Allmand, président, (libéral, Notre-Dame-de-Grâce (Québec))

M. Jim Hawkes, vice-président (Cons. Calgary-Ouest (Alberta))

M. Gilles Marceau, vice-président, (libéral, Jonquière (Québec))

M. Bruce Lonsdale, (libéral, Timiskaming (Ontario))

M. John McDermid, (Cons. Brampton-Georgetown (Ontario))

M. David Orlikow, (N.P.D., Winnipeg-Nord (Manitoba))

M. Brian Tobin, (libéral, Humber-Port-au-Port-St-Barbe (Terre-Neuve))

Le directeur exécutif Murray Hardie, Ottawa, Ontario—(613) 996-1245.

#### CALENDRIER DES AUDIENCES PUBLIQUES

Le lundi 19 janvier 1981:

Sous-comité A: Windsor  
(9h30; 14h00)

Sous-comité B: Kirkland Lake  
(9h30; 14 heures)

Le mardi 20 janvier 1981:

Sous-comité A: London  
(9h30; 14 heures)

Sous-comité B: Sudbury  
(9h30; 14h00)

Monday, January 26 and Tuesday, January 27, 1981

Whole Committee will sit: Toronto  
(Monday: 9:30 a.m.)

Sub-Committees A & B: Toronto  
(Monday: 2:00 p.m.)  
(Tuesday: 9:30 a.m. & 2:00 p.m.)

Monday, February 2 and Tuesday, February 3, 1981

Monday, whole Committee will sit: Montreal  
(Monday: 9:30 a.m.: 2:00 p.m.)

Tuesday, Sub-Committees A & B:  
(9:30 a.m.: 2:00 p.m.)

Monday, February 9 and Tuesday, February 10, 1981

Whole Committee will sit:  
Quebec City

#### LETTER TO PROVINCIAL MINISTERS OF EMPLOYMENT AND EDUCATION

Dear:

As you may be aware, on May 23, 1980 the House of Commons established the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s. The Special Committee, of which I am Chairman, will operate as a Parliamentary Task Force and is comprised of Members of Parliament representing all parties in the House of Commons.

We have been asked to examine and report on shortages of skilled trades and higher-skill occupations in Canada with regard to economic developments in the 1980s and to review proposals that will ensure the Canadian work force is trained to fill manpower shortages in this decade.

In carrying out its mandate, the Task Force is seeking the views of the provinces, industry, labour, voluntary, human resource and educational specialists with regard to this serious problem.

My purpose in writing to you today is twofold. First, I want to assure you that, although by the very nature of this Special Committee areas of joint concern undoubtedly will be brought to our attention, it is not the intention of the Special Committee to encroach on provincial jurisdiction.

Secondly, certain Members of the Special Committee would like to visit with the provincial Ministers or their officials responsible for manpower, trades, training and retraining and technical education during the month of August, wherever possible, to exchange views and learn of provincial suggestions having to do with meeting Canada's manpower requirements throughout the 1980s.

I am enclosing, with this letter, copies of the first issue of the Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee which you may find of interest. Members of the Com-

Le lundi 26 janvier et le mardi 27 janvier 1981:

Le Comité entier siégera: Toronto  
(Le lundi 9h30)

Sous-comités A & B: Toronto  
(Le lundi 14h00)  
(Le mardi 9h30 et 14h00)

Le lundi 2 février et le mardi 3 février 1981:

Le lundi, le Comité entier siégera: Montréal  
(Le lundi 9h30; 14h00)

Le mardi, Sous-comités A & B:  
(9h30; 14h00)

Le lundi 9 février et le mardi 10 février 1981:

Le Comité entier siégera:  
ville de Québec

#### LETTRE AUX MINISTRES DE L'EMPLOI ET DE L'ÉDUCATION DES PROVINCES

Monsieur,  
Madame,

Vous savez sans doute que, le 23 mai 1980, la Chambre des communes a créé le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80. Ce comité, dont je suis le président, fonctionnera en tant que groupe de travail parlementaire. Il est composé de députés qui représentent tous les partis à la Chambre des communes.

Nous avons été chargés d'étudier et de rendre compte des pénuries d'emplois spécialisés et de ceux qui exigent des compétences spéciales, compte tenu de l'évolution économique des années 1980, et d'étudier les propositions propres à doter la population active canadienne d'une formation qui lui permettra de parer aux pénuries de main-d'oeuvre au cours de la présente décennie.

Dans l'exécution de son mandat, le Groupe de travail cherche à connaître le point de vue des provinces, de l'industrie, de la main-d'oeuvre, des bénévoles, des ressources humaines et des spécialistes en éducation, au sujet de ce sérieux problème.

Je vous écris aujourd'hui pour deux raisons. D'abord, parce que je tiens à vous assurer que ce Comité spécial n'a pas l'intention d'empiéter sur la juridiction provinciale, même si, de par sa nature, il sera sans doute saisi de domaines de préoccupation qui nous seront d'un commun intérêt.

En second lieu, certains membres du Comité spécial aimeraient rendre visite aux ministres provinciaux ou à leurs fonctionnaires responsables de la main-d'oeuvre, de l'emploi, de la formation, du recyclage et de la formation technique, au cours du mois d'août si possible, afin de connaître leurs opinions et de voir ce que proposent les provinces, en vue de satisfaire au besoin en main-d'oeuvre du Canada au cours des années 1980.

Je joins à la présente des copies du premier fascicule du procès-verbal des délibérations et des témoignages du Comité spécial qui sont, je crois, susceptibles de vous intéresser. Les



mittee will be calling shortly in attempt to arrange meetings with yourself or your delegated officials responsible in the previously mentioned areas of jurisdiction.

I look forward to hearing from you and to cooperating with the provinces in this important undertaking.

Yours very truly,

Warren Allmand, P.C., M.P.,  
Chairman,

Special Committee on  
Employment Opportunities for the '80s.

membres du Comité vous rendront prochainement visite pour essayer d'organiser une réunion, avec vous ou avec vos fonctionnaires délégués responsables, sur les domaines de juridiction déjà mentionnés.

Il me tarde de recevoir de vos nouvelles et de collaborer avec les provinces à la réalisation de cet important projet.

Je vous prie d'agréer, monsieur, madame, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Warren Allmand, c.p., député  
Le Président

Comité spécial sur  
les perspectives d'emploi pour les années 80

## Appendix II

### STAFF

The Task Force was fortunate in being able to call upon the skills and dedication of the following individuals who from time to time assisted in its work.

#### Committee Clerks

—Charles Bellemare, Audry O'Brien, Bernard Fournier, Nino A. Travella

#### Administrative Staff

—Murray Hardy, Johanne Fortier, Pam Charron, Jeannine Dumoulin, Pauline Radakir, Assunta Testa, Louise Tkalec

#### Research

—Gerald S. Switz, Jean-Aimé Guertin, Bill A. Hamad, Victor Bryant, Andrew Cousineau, Michel Térossier, David K. Foot, Chris A. Jecchinis, John Kettle, Yvonne Baum Sitcoff, José Aggrey, Guy Beaumier, Randall Chan, Hal Davidson, Gilles Gauthier, Robert Gordon, Lawrence Harris, Nicholas Jackson, Kenin Kerr, Christopher Lawless, Louis-Philippe Longtin, William Neil, Dr. Joel Prager, Tom Wileman

#### Interpreters

—Carole Adams, Marie-Christina Baudouin, Suzanne Bellemare, Annie Brisset, Bénédicte Brueder, John Campbell, Thérèse Cardis, Lucette Carpentier, Eve Coiré, Raymond Eveleigh, Sandra Fairman, Danielle Finné, Christine Foote, Gérard Gallienne, Jean-Michel Gazet, Marc Gourdeau, Karine Gruselle, Pierre Hallé, Dominique Hudelot, André Laplante, Scott MacDonnell, Michel Mertens, Christine O'Meara, Monique Perrin D'Arloz, Jean-Guy Robichaud, Hélène Rochon, Michele Rochon, Madeleine Terrien, Yannick Vétillard, Denis Vézina, Linda Wiens, Genevieve Wright

#### Console Operators

—Monique Boutin, Hélène Brosseau, Rita Cauchy, Lorraine Charlebois, Claire Cousineau, Morley Craig, Léola Davignon, Suzanne de Szechoe, Joanne Dubé, Gilberte Emond, Norma Gibson, Lucie Guilbert, Jeanne Harry, Jean Hoganson, Virginia Honeywell, Fernande Lavallée, Micheline Leblanc, Mary Ann Leblond, Ginette Legault, Patricia Legault, Françoise Plante, Suzanne Proulx, Phyllis Roach, Andrée Roger, Liliane St-Amant, Annetta St-Germain, Audrey Schryer, Joan Turner, Dorothy Wood, Anne Wilson

#### Receptionists

—Laurette Belanger, Margerite Dagenais, Gonnée De Witte, Rachel Dozois, Phyllis Paré, Catherine Pilon, Gabrielle Sincennes

#### Messengers

—Rosa Anderson, Jacques Audette, Guy Bastien, Yvon Beauchamps, Lise Boulay, Jean-Louis Boyer, Gérard

## Annexe II

### PERSONNEL

Le Groupe de travail a eu la chance de pouvoir compter sur la compétence et le dévouement des personnes dont les noms figurent ci-dessous, qui ont participé à ces travaux à l'occasion.

#### Greffiers du Comité:

—Charles Bellemare, Audry O'Brien, Bernard Fournier, Nino A. Travella.

#### Personnel Administratif:

—Murray Hardy, Johanne Fortier, Pam Charron, Jeannine Dumoulin, Pauline Radakir, Assunta Testa, Louise Tkalec.

#### Recherchistes:

—Gerald S. Switz, Jean-Aimé Guertin, Bill A. Hamad, Victor Bryant, Andrew Cousineau, Michel Térossier, David K. Foot, Chris A. Jecchinis, John Kettle, Yvonne Baum Silcoff, José Aggrey, Guy Beaumier, Randall Chan, Hal Davidson, Gilles Gauthier, Robert Gordon, Lawrence Harris, Nicholas Jackson, Kevin Kerr, Christopher Lawless, Louis-Philippe Longtin, William Neil, Joel Prager, Tom Wileman.

#### Interprètes:

—Carole Adams, Marie-Christine Baudouin, Suzanne Bellemare, Annie Brisset, Bénédicte Brueder, John Campbell, Thérèse Cardis, Lucette Carpentier, Eve Coiré, Raymond Eveleigh, Sandra Fairman, Danielle Finné, Christine Foote, Gérard Gallienne, Jean-Michel Gazet, Marc Gourdeau, Karine Gruselle, Pierre Hallé, Dominique Hudelot, André Laplante, Scott MacDonnell, Michel Mertens, Christine O'Meara, Monique Perrin D'Arloz, Jean-Guy Robichaud, Hélène Rochon, Michèle Rochon, Madeleine Terrien, Yannick Vétillard, Denis Vézina, Linda Wiens, Geneviève Wright.

#### Pupitreurs:

—Monique Boutin, Hélène Brosseau, Rita Cauchy, Lorraine Charlebois, Claire Cousineau, Morley Craig, Léola Davignon, Suzanne de Szechoe, Joanne Dubé, Gilberte Emond, Norma Gibson, Lucie Guilbert, Jeanne Harry, Jean Hoganson, Virginia Honeywell, Fernande Lavallée, Micheline Leblanc, Mary Ann Leblond, Ginette Legault, Patricia Legault, Françoise Plante, Suzanne Proulx, Phyllis Roach, Andrée Roger, Liliane St-Armand, Annetta St-Germain, Audrey Schryer, Joan Turner, Anne Wilson, Dorothy Wood.

#### Réceptionnistes:

—Laurette Bélanger, Marguerite Dagenais, Gonnée De Witte, Rachel Dozois, Phyllis Paré, Catherine Pilon, Gabrielle Sincennes.

#### Messagers:

—Rosa Anderson, Jacques Audette, Guy Bastien, Yvon Beauchamps, Lise Boulay, Jean-Louis Boyer, Gérard



Champagne, Linda Charette, Robert Dostie, Denise Francoeur, Guy Foley, Maurice Gendron, Peter Glarvin, Jean-Marc Joutarne, Paul Lafleur, Denis Laframboise, Jean-Louis Lauzon, Claude Lecavalier, Eugene Pagé, Gisele Paquette, Pearl Perkins, Roger Poulin, Denise Rochon, Gabrielle Stafford, Raymonde Théberge, Claude Vallée

#### Electronics Technicians

—Alex Barbour, Philippe Beetz, Harold Brandt, James Christoforou, John Enright, Serge Forcier, Tim Gauthier, Herb Gooding, James Mitchell, Gary Newman, John Panfili, Marc Sigouin, Michel Tessier

Champagne, Linda Charette, Robert Dostie, Denise Francoeur, Guy Foley, Maurice Gendron, Peter Glarvin, Jean-Marc Joubarne, Paul Lafleur, Denis Laframboise, Jean-Louis Lauzon, Claude Lecavalier, Eugène Pagé, Gisèle Paquette, Pearl Perkins, Roger Poulin, Denise Rochon, Gabrielle Stafford, Raymonde Théberge, Claude Vallée.

#### Électroniciens:

—Alex Barbour, Philippe Beetz, Harold Brandt, James Christoforou, John Enright, Serge Forcier, Tim Gauthier, Herb Gooding, James Mitchell, Gary Newman, John Panfili, Marc Sigouin, Michel Tessier.

## Appendix III

## SUBMISSIONS TO THE TASK FORCE BY MEANS OF PERSONAL APPEARANCE

N.B.—In the brackets following the name of each witness is the date of appearance and the volume of evidence.

## A

- Ability Personnel Association, Victoria, B.C. (6-10-80, Vol. 7A)
- Abitibi Price Corporation Limited, Jonquière, Que. (27-10-80, Vol. 9)
- Abitibi Price Corporation Limited, Stephenville, Nfld. (24-9-80, Vol. 3A)
- Abitibi Price (Nfld.) Pulp and Paper Company Limited, Grand Falls, Nfld. (23-9-80, Vol. 2A)
- Academic Council of British Columbia, Victoria, B.C. (6-10-80, Vol. 7A)
- Action Travail des Femmes, Montreal, Que. (2-2-81, Vol. 18)
- Adams, Roy, Department of Industrial Relations, McMaster University, Hamilton, Ont. (23-3-81, Vol. 30)
- Adler, Louise, President, Adler Associates, Saint John, N.B. (20-10-80, Vol. 8B)
- Advisory Council on the Status of Women, Moncton, N.B. (21-10-80, Vol. 10A)
- Advocacy for the Right to be Employed, Montreal, Que. (3-2-81, Vol. 19)
- Alberta Association of Social Workers, Edmonton, Alta. (9-10-80, Vol. 8A)
- Alberta Department of Education, Calgary, Alta. (8-10-80, Vol. 7)
- Alberta Hospital Association, Edmonton, Alta. (9-10-80, Vol. 8A)
- Alberta Research Council, Edmonton, Alta. (9-10-80, Vol. 8A)
- Alberta Status of Women Action Committee, Edmonton, Alta. (9-10-80, Vol. 8A)
- Algonquin College of Applied Arts and Technology, Ottawa, Ont. (6-5-81, Vol. 33)
- Architects' Association of New Brunswick, Moncton, N.B. (21-10-80, Vol. 10A)
- Assiniboine Community College, Brandon, Man. (1-10-80, Vol. 6B)
- Association Canadienne-française de l'Ontario, Sudbury, Ont. (20-1-81, Vol. 12A)
- Association for Children with Learning Disabilities, Vancouver, B.C. (6-10-80, Vol. 7B)
- Association d'Éducation du Québec, St. Lambert, Que. (2-2-81, Vol. 21)

## Annexe III

## TÉMOINS QUI ONT COMPARU DEVANT LE GROUPE DE TRAVAIL

Remarque: Les chiffres entre parenthèses, après le nom de chacun des témoins, indiquent la date de comparution et le volume dans lequel figure la déposition.

## A

- Ability Personnel Association, Victoria (C.-B.) (6-10-80, vol. 7A)
- Abitibi Price Corporation Limited, Stephenville (T.-N.) (24-9-80, vol. 3A)
- Abitibi Price Limitée, Jonquière (Québec) (27-10-80, vol. 9)
- Abitibi Price (NFLD) Pulp and Paper Company Limited, Grand Falls (T.-N.) (23-9-80, vol. 2A)
- Academic Council of British Columbia, Victoria (C.-B.) (6-10-80, vol. 7A)
- Action Travail des Femmes, Montréal (Québec) (2-2-81, vol. 18)
- Adams, Roy, Department of Industrial Relations, McMaster University, Hamilton (Ont.) (23-3-81, vol. 30)
- Adler, Louise, présidente, Adler Associates, Saint-Jean (N.-B.) (20-10-80, vol. 8B)
- Advisory Council on the Status of Women, Moncton (N.-B.) (21-10-80, vol. 10A)
- Advocacy for the Right to be Employed, Montréal (Québec) (3-2-81, vol. 19)
- Alberta Association of Social Workers, Edmonton (Alberta) (9-10-80, vol. 8A)
- Alberta Department of Education, Calgary (Alberta) (8-10-80, vol. 7)
- Alberta Hospital Association, Edmonton (Alberta) (9-10-80, vol. 8A)
- Alberta Research Council, Edmonton (Alberta) (9-10-80, vol. 8A)
- Alberta Status of Women Action Committee, Edmonton (Alberta) (9-10-80, vol. 8A)
- Algonquin College of Applied Arts & Technology, Ottawa (Ont.) (6-5-81, vol. 33)
- Alliance de la Fonction publique du Canada, Saskatoon (Sask.) (29-9-80, vol. 4A)
- Assiniboine Community College, Brandon (Man.) (1-10-80, vol. 6B)
- Association canadienne de la construction, Ottawa (Ont.) (1-12-80, vol. 13)
- Association canadienne de l'éducation des adultes, Toronto (Ont.) (8-12-80, vol. 14)
- Association canadienne des hôpitaux, Ottawa (Ont.) (15-12-80, vol. 15)



- Association Féminine d'Éducation et d'Action Sociale, Montreal, Que. (3-2-81, Vol. 19)
- Association of Professional Engineers of British Columbia, Vancouver, B.C. (6-10-80, Vol. 7B)
- Association of Professional Engineers, Geologists and Geophysicists of Alberta (APEGGA), Edmonton, Alta. (9-10-80, Vol. 8A)
- Athabasca Tribal Council, Fort McMurray, Alta. (21-5-81, Vol. 35)
- Atlantic Conference on Learning Disabilities, Halifax, N.S. (23-9-80, Vol. 2B)

## B

- Bacon, Del. Saskatoon, Sask. (29-9-80, Vol. 4A)
- Bathurst Chamber of Commerce, Bathurst, N.B. (20-10-80, Vol. 9A)
- Bathurst and District Labour Council, Bathurst, N.B. (20-10-80, Vol. 9A)
- Bay St. George Community College, Stephenville, N.B. (24-9-80, Vol. 3A)
- Biggs, Irene, Brampton, Ont. (27-01-81, Vol. 13B)
- Blackfoot Action Committee, Calgary, Alta. (8-10-80, Vol. 7)
- Blind Organization of Ontario with Self-Help Tactics (B.O.O.S.T.), Toronto, Ont. (27-01-81, Vol. 14A)
- Boyd, Teresa, Sydney, N.S. (24-09-80, Vol. 3B)
- Brandon Chamber of Commerce, Brandon, Man. (1-10-80, Vol. 6B)
- Brandon and District Labour Council, Brandon, Man. (1-10-80, Vol. 6B)
- Brandon University, Brandon, Man. (1-10-80, Vol. 6B)
- British Columbia Federation of Labour, Vancouver, B.C. (6-10-80, Vol. 7B)
- British Columbia Health Association, Vancouver, B.C. (6-10-80, Vol. 7B)
- British Columbia Independent Logging Association, Victoria, B.C. (6-10-80, Vol. 7A)
- British Columbia Native Women's Society, Kamloops, B.C. (7-10-80, Vol. 8B)
- British Columbia Students' Federation, Vancouver, B.C. (6-10-80, Vol. 7B)
- Buckley, Margaret, Saskatoon, Sask. (29-9-80, Vol. 4A)
- Building and Construction Trades Department, Ottawa, Ont. (1-12-80, Vol. 13)
- Burrard Yarrows Corporation, Victoria, B.C. (6-10-80, Vol. 7A)
- Business Council on National Issues, Ottawa, Ont. (6-2-81, Vol. 20)
- Business and Professional Women's Club of Victoria, Victoria, B.C. (6-10-80, Vol. 7A)
- Association canadienne des producteurs de pâtes et papiers, Montréal (Québec) (3-2-81, vol. 19)
- Association canadienne-française de l'Ontario, Sudbury (Ont.) (2-1-81, vol. 12A)
- Association d'éducation du Québec, St-Lambert (Québec) (2-2-81, vol. 21)
- Association de la construction du Nouveau-Brunswick, Fredericton (N.-B.) (20-10-80, vol. 9B)
- Association de la construction de Saint-Jean, Saint-Jean (N.-B.) (20-10-80, vol. 8B)
- Association des architectes du Nouveau-Brunswick, Moncton (N.B.) (21-10-80, vol. 10A)
- Association des employés de la Fonction publique du Nouveau-Brunswick, Fredericton (N.-B.) (21-10-80, vol. 9B)
- Association des enseignants francophones du Nouveau-Brunswick, Fredericton (N.-B.) (21-10-80, vol. 9B)
- Association des infirmières enregistrées du Nouveau-Brunswick, Fredericton (N.-B.) (21-10-80, vol. 9B)
- Association des infirmiers et infirmières du Canada, Ottawa (Ont.) (20-2-81, vol. 24)
- Association des manufacturiers canadiens, Toronto (Ont.) (2-7-80, vol. 1)
- Association des manufacturiers canadiens, section du Manitoba, Winnipeg (Man.) (30-9-80, vol. 5B)
- Association féminine d'éducation et d'action sociale, Montréal (Québec) (3-2-81, vol. 19)
- Association for Children with Learning Disabilities, Vancouver (B.-C.) (6-10-80, vol. 7B)
- Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, Ottawa (Ont.) (13-3-81, vol. 28)
- Association internationale des travailleurs du métal en feuille, Winnipeg (Man.) (30-9-80, vol. 5B)
- Association of Professional Engineers of British Columbia, Vancouver (C.-B.) (6-10-80, vol. 7B)
- Association of Professional Engineers, Geologists and Geophysicists of Alberta (APEGGA), Edmonton (Alberta) (9-10-80, vol. 8A)
- Athabasca Tribal Council, Fort McMurray (Alberta) (21-5-81, vol. 35)
- Atlantic Conference of Learning Disabilities, Halifax (N.-É.) (23-9-80, vol. 2B)

## B

- Bacon, Del, Saskatoon (Sask.) (29-9-80, vol. 4A)
- Biggs, Irene, Brampton (Ont.) (27-01-81, vol. 13B)
- Blackfoot Action Committee, Calgary (Alberta) (8-10-80, vol. 7)
- Blind Organization of Ontario with Self-help Tactics (B.O.O.S.T.), Toronto (Ont.) (27-01-81, vol. 14A)
- Boyd, Teresa, Sydney (N.-É.) (24-09-80, vol. 3B)

## C

- Campbell, Michael, Sydney, N.S. (24-9-80, Vol. 3B)
- Canadian Advisory Council on the Status of Women, Ottawa, Ont. (12-1-81, Vol. 16)
- Canadian Association for Adult Education, Toronto, Ont. (8-12-80, Vol. 14)
- Canadian Association for Co-operative Education, University of Waterloo, Waterloo, Ont. (20-1-81, Vol. 11B)
- Canadian Association of Data Processing Service Organizations (CADAPSO), Toronto, Ont. (27-1-81, Vol. 14A)
- Canadian Chamber of Commerce, Toronto, Ont. (17-11-80, Vol. 11)
- Canadian Construction Association, Ottawa, Ont. (1-12-80, Vol. 13)
- Canadian Council of the Blind, Victoria, B.C. (6-10-80, Vol. 7A)
- Canadian Council on Social Development, Ottawa, Ont. (15-12-80, Vol. 15)
- Canadian Council of Professional Engineers, Ottawa, Ont. (16-2-81, Vol. 23)
- Canadian Federation of Deans of Management and Administrative Studies, Ottawa, Ont. (2-3-81, Vol. 25)
- Canadian Federation of Independent Business, Ottawa, Ont. (9-7-80, Vol. 3)
- Canadian Hospital Association, Ottawa, Ont. (15-12-80, Vol. 15)
- Canadian Information Processing Society (CIPS), Toronto, Ont. (27-1-81, Vol. 14A)
- Canadian Institute of Marine Engineers, Ottawa, Ont. (27-1-81, Vol. 13A)
- Canadian Institute of Food Science and Technology (CIPST), Edmonton, Alta. (9-10-80, Vol. 8A)
- Canadian Institute of Food Science and Technology (CIPST), New Brunswick Section, Moncton, N.B. (21-10-80, Vol. 10A)
- Canadian Labour Congress, Ottawa, Ont. (7-7-80, Vol. 2, 6-2-81, Vol. 20)
- Canadian Manufacturers' Association, Toronto, Ont. (2-7-80, Vol. 1)
- Canadian Manufacturers' Association, Manitoba Branch, Winnipeg, Man. (30-9-80, Vol. 5B)
- Canadian National Institute for the Blind, Brandon, Man. (1-10-80, Vol. 6B)
- Canadian National Institute for the Blind, British Columbia and Yukon Division, Victoria, B.C. (6-10-80, Vol. 7A)
- Canadian Nurses' Association, Ottawa, Ont. (20-2-81, Vol. 24)
- Canadian Petroleum Association, Calgary, Alta. (8-10-80, Vol. 7)

- Brandon Chamber of Commerce, Brandon (Man.) (1-10-80, vol. 6B)
- Brandon and District Labour Council, Brandon (Man.) (1-10-80, vol. 6B)
- Brandon University, Brandon (Man.) (1-10-80, vol. 6B)
- British Columbia Federation of Labour, Vancouver (C.B.) (6-10-80, vol. 7B)
- British Columbia Health Association, Vancouver (C.B.) (6-10-80, vol. 7B)
- British Columbia Independent Logging Association, Victoria (C.B.) (6-10-80, vol. 7A)
- British Columbia Native Women's Society Kamloops (B.C.) (7-10-80, vol. 8B)
- British Columbia Students' Federation Vancouver (C.B.) (6-10-80, vol. 7B)
- Buckley, Margaret, Saskatoon (Sask.) (29-9-80, vol. 4A)
- Building and Construction Trades Department, FAT-COL, Ottawa, (Ont) (1-12-80, vol. 13)
- Burrard Yarrows Corporation, Victoria (C.B.) (6-10-80, vol. 7A)
- Business Council on National Issues, Ottawa (Ont.) (6-2-81, vol. 20)
- Business and Professional Women's Club of Victoria (C.B.) (6-10-80, vol. 7A)

## C

- Campbell, Michael, Sydney (N.-É.) (24-9-80, vol. 3B)
- Canadian Association for Cooperative Education, University of Waterloo, Waterloo, (Ont.) (20-1-81, vol. 11B)
- Canadian Association of Data Processing Services Organization (CADAPSO), Toronto (Ont.) (27-1-81, vol. 14A)
- Canadian Council of Professional Engineers, Ottawa (Ont.) (16-2-81, vol. 23)
- Canadian Federation of Deans of Management and Administrative Studies, Ottawa (Ont.) (2-3-81, vol. 25)
- Canadian Information Processing Society (CIPS), Toronto (Ont.) (27-1-81, vol. 14A)
- Canadian Institute of Marine Engineers, Ottawa (Ont.) (27-1-81, vol. 13A)
- Canadian Petroleum Association, Calgary (Alberta) (8-10-80, vol. 7)
- Canadian School of Management, Toronto (Ont.) (26-1-81, vol. 13A)
- Canadian School Trustees' Association, Ottawa (Ont.) (27-3-81, vol. 31)
- Canadian Teachers Federation, Toronto (Ont.) (24-11-80, vol. 12)
- Canadian Tooling Manufacturers' Association, Windsor, (Ont.) (6-3-81, vol. 26)



- Canadian Pulp and Paper Association, Montreal, Que. (3-2-81, Vol. 19)
- Canadian School of Management, Toronto, Ont. (26-1-81, Vol. 13A)
- Canadian School Trustees' Association, Ottawa, Ont. (27-3-81, Vol. 31)
- Canadian Teachers' Federation, Toronto, Ont. (24-11-80, Vol. 12)
- Canadian Textiles Institute, Montreal, Que. (2-2-81, Vol. 18)
- Canadian Tooling Manufacturers Association, Windsor, Ont. (6-3-81, Vol. 26)
- Canadian Vocational Association, Vancouver, B.C. (6-10-80, Vol. 7B)
- Cape Breton Business College, Cape Breton, N.S. (24-9-80, Vol. 3B)
- Cape Breton School Counsellors' Association, Cape Breton, N.S. (24-9-80, Vol. 3B)
- Cape Breton Vocational High School, Cape Breton, N.S. (24-9-80, Vol. 3B)
- Cariboo College, Kamloops, B.C. (7-10-80, Vol. 8B)
- Carleton University, School of Social Work, Ottawa, Ont. (17-11-80, Vol. 11)
- Carney, Janet, Halifax, N.S. (23-9-80, Vol. 2B)
- Collège d'Enseignement Général et Professionnel, Jonquière, Que. (28-10-80, Vol. 9)
- Central Lakeshore YMCA, Toronto, Ont. (27-1-81, Vol. 14A)
- Central Newfoundland Status of Women Council, Grand Falls, Nfld. (23-9-80, Vol. 2A)
- Centre Étape Inc., Quebec City, Que. (9-2-81, Vol. 21)
- Chaleur Regional Industrial Commission, Bathurst, N.B. (20-10-80, Vol. 9A)
- Chamber of Commerce for Jonquière, Jonquière, Que. (28-10-80, Vol. 9)
- Chauveau Regional School Board, Quebec City, Que. (10-2-81, Vol. 21)
- Citizen Action Group, Hamilton, Ont. (23-3-81, Vol. 30)
- City of Bathurst, Bathurst, N.B. (20-10-80, Vol. 9A)
- City of Charlottetown, Charlottetown, P.E.I. (22-9-80, Vol. 1B)
- City of Fort McMurray, Fort McMurray, Alta. (21-5-81, Vol. 35)
- City of Fredericton, Fredericton, N.B. (21-10-80, Vol. 9B)
- City of Halifax, Social Planning Department, Halifax, N.S. (23-9-80, Vol. 2B)
- City of London, London, Ont. (20-1-81, Vol. 11B)
- City of Prince Albert, Prince Albert, Sask. (30-9-80, Vol. 5A)
- Canadian Vocational Association, Vancouver (C.B.) (6-10-80, vol. 7B)
- Cape Breton Business College, Cap-Breton (N.-É.) (24-9-80, vol. 3B)
- Cape Breton School Counsellors' Association, Cap-Breton (N.-É.) (24-9-80, vol. 3B)
- Cape Breton Vocational High School, Cap-Breton (N.-É.) (24-9-80, vol. 3B)
- Cariboo College, Kamloops (C.B.) (7-10-80, vol. 8B)
- Carleton University, School of Social Work, Ottawa (Ont.) (17-11-80, vol. 11)
- Carney, Janet, Halifax (N.-É.) (23-9-80, vol. 2B)
- Central Lakeshore YMCA, Toronto (Ont.) (27-1-81, vol. 14A)
- Central Newfoundland Status of Women Council, Grand Falls (T.-N.) (23-9-80, vol. 2A)
- Centre Étape Inc., Québec (Québec) (9-2-81, vol. 21)
- Chambre de commerce de Bathurst, Bathurst (N.-B.) (20-10-80, vol. 9A)
- Chambre de commerce de Jonquière, Jonquière (Québec) (28-10-80, vol. 9)
- Chambre de commerce du Canada, Toronto (Ont.) (17-11-80, vol. 11)
- Citizen Action Group, Hamilton (Ont.) (23-3-81, vol. 30)
- Coalition of Provincial Organizations of the Handicapped, Winnipeg (Man.) (30-9-80, vol. 5B)
- Coalition Supportive Services, Halifax (N.-É.) (23-9-80, vol. 2B)
- Collège communautaire, campus de Baie St-Georges, Stephenville (N.-B.) (24-9-80, vol. 3A)
- Collège communautaire du Nouveau-Brunswick, Bathurst (N.-B.) (20-10-80, vol. 9A)
- Collège d'enseignement général et professionnel, Jonquière (Québec) (28-10-80, vol. 9)
- College of Cape Breton, Cap-Breton (N.-É.) (24-9-80, vol. 3B)
- College of Cape Breton, Éducation permanente, Cap-Breton (N.-É.) (24-9-80, vol. 3B)
- Commission de développement industriel de la région de la Baie des Chaleurs, Bathurst (N.-B.) (20-10-80, vol. 9A)
- Commission de développement industriel de la région de Saint-Jean-Fundy, Saint-Jean (N.-B.) (20-10-80, vol. 8B)
- Commission de formation professionnelle, Québec (Québec) (9-2-81, vol. 21)
- Commission scolaire régionale de Chauveau, Québec (Québec) (10-2-81, vol. 21)
- Committee for Aerospace Manpower Assessment in Québec, Montréal (Québec) (CAMAQ) (2-2-81, vol. 5B)
- Community Education and Development Association, Winnipeg (Man.) (30-9-80, vol. 5B)

- City of Saint John, Saint John, N.B. (20-10-80, Vol. 8B)
- City of Sydney, Sydney, N.S. (24-9-80, Vol. 3B)
- City of Thompson, Thompson, Man. (1-10-80, Vol. 6A)
- City of Thunder Bay, Thunder Bay, Ont. (19-5-81, Vol. 14B)
- City of Windsor, Windsor, Ont. (19-1-81, Vol. 10B)
- City of Yellowknife, Yellowknife, N.W.T. (22-5-81, Vol. 36)
- Coalition of Provincial Organizations of the Handicapped, Winnipeg, Man. (30-9-80, Vol. 5B)
- Coalition Supportive Services, Halifax, N.S. (23-9-80, Vol. 2B)
- College of Cape Breton, Cape Breton, N.S. (24-9-80, Vol. 3B)
- College of Cape Breton, Continuing Education, Cape Breton, N.S. (24-9-80, Vol. 3B)
- Commission de Formation Professionnelle, Quebec City, Que. (9-2-81, Vol. 21)
- Committee for Aerospace Manpower Assessment in Quebec, (CAMAQ) Montreal, Que. (2-2-81, Vol. 18)
- Community Education and Development Association, Winnipeg, Man. (30-9-80, Vol. 5B)
- Community Employment Services of Alberta, Edmonton, Alta. (9-1-80, Vol. 8A)
- Community Employment Strategy Association of Port au Port, Stephenville, Nfld. (24-9-80, Vol. 3A)
- Confederation College of Applied Arts and Technology, Thunder Bay, Ont. (19-5-81, Vol. 14B)
- Confederation College of Native Programs Development, Thunder Bay, Ont. (19-5-81, Vol. 14B)
- Confederation of National Trade Unions, Montreal, Que. (16-3-81, Vol. 29)
- Conseil régional d'aménagement du Nord (CRAN), Bathurst, N.B. (20-10-80, Vol. 9A)
- Conseil régional de la Fédération des femmes du Québec, Jonquière, Que. (28-10-80, Vol. 9)
- Conseil régional de développement Saguenay-Lac St-Jean, Chibougamau, Jonquière, Que. (28-10-80, Vol. 9)
- Construction Association of New Brunswick, Fredericton, N.B. (20-10-80, Vol. 9B)
- Construction Association of Prince Edward Island, Charlottetown, P.E.I. (22-9-80, Vol. 1B)
- Construction and General Workers Training Trust Fund, Local 1111, Saskatoon, Sask. (29-9-80, Vol. 4A)
- Corporation of the Town of Kirkland Lake, Kirkland Lake, Ont. (19-1-81, Vol. 11A)
- Corporation Professionnelle des Conseillers en Orientation du Québec, Montreal, Que. (3-2-81, Vol. 19)
- Cook, Grant B., Toronto, Ont. (27-1-81, Vol. 14A)
- Community Employment Services of Alberta, Edmonton (Alberta) (9-10-80, vol. 8A)
- Community Employment Strategy Association of Port-au-Port, Stephenville (T.-N.) (24-9-80, vol. 3A)
- Confederation College of Applied Arts and Technology, Thunder Bay (Ont.) (19-5-81, vol. 14B)
- Confederation College of Native Programs Development, Thunder Bay (Ont) (19-5-81, vol 14B)
- Confédération des syndicats nationaux, Montréal (Québec) (16-3-81, vol 29)
- Congrès du travail du Canada, Ottawa (Ont) (7-7-80, vol. 2) (6-2-81, vol 20)
- Conseil canadien des aveugles, Victoria (C.B.) (6-10-80, vol 7A)
- Conseil canadien de développement social, Ottawa (Ont) (15-12-80, vol 15)
- Conseil des pêcheries du Canada, Ottawa (Ont) (3-4-81, vol 32)
- Conseil national des femmes du Canada, Ottawa (Ont) (9-3-81, vol 27)
- Conseil consultatif canadien de la condition féminine, Ottawa (Ont.) (12-1-81, vol 16)
- Conseil régional de développement Saguenay-Lac Saint-Jean-Chibougamau, Jonquière (Québec) (28-10-80, vol 9)
- Conseil régional de la Fédération des femmes du Québec, Jonquière (Québec) (28-10-80, vol 9)
- Conseil régional d'aménagement du Nord (CRAN), Bathurst (N.B.) (20-10-80, vol 9A)
- Conseil du travail du district de Bathurst, Bathurst, (N.B.) (20-10-80, vol 9A)
- Construction Association of Prince Edward Island, Charlottetown (I.P.E.) (22-9-80, vol 1B)
- Construction and General Workers Training Trust Fund, local 1111, Saskatoon (Sask.) (29-9-80, vol 4A)
- Corporation of the Town of Kirkland Lake, Kirkland Lake (Ont.) (19-1-81, vol 11A)
- Corporation professionnelle des conseillers en orientation du Québec, Montréal (Québec) (3-2-81, vol 19)
- Cook, Grant B., Toronto (Ont.) (27-1-81, vol 14A)
- Council of Canadian Universities Chemistry Chairmen, Windsor (Ont.) (19-01-81, vol 10B)
- Cousineau, Jean-Michel, Dr. Montréal. (Québec) (23-7-80, vol.6)
- Cowan, Jay, Churchill (Man.) (1-10-80, vol 6A)
- Conseil économique du Canada, Ottawa (Ont.) (14-7-80, vol 4)

## D

- Dakota Ojibway Tribal Council, Brandon (Man.) (1-10-80, vol 6B)



Council of Canadian Universities Chemistry Chairmen, Windsor, Ont. (19-1-81, Vol. 10B)

Cousineau, Jean-Michel, Dr., Montreal, Que. (23-7-80, Vol. 6)

Cowan, Jay, Churchill, Man. (1-10-80, Vol. 6A)

## D

Dakota Ojibway Tribal Council, Brandon, Man. (1-10-80, Vol. 6B)

Dartmouth Department of Social Services, Dartmouth, N.S. (23-9-80, Vol. 2B)

Davie Shipbuilding, Quebec City, Que. (9-2-81, Vol. 21)

Dene Nation, Yellowknife, N.W.T. (22-5-81, Vol. 36)

District Vocational School, Grand Falls, Nfld. (23-9-80, Vol. 2A)

Dofasco Incorporated, Hamilton, Ont. (23-3-81, Vol. 31)

Dome Petroleum, Calgary, Alta. (22-5-81, Vol. 36)

## E

École de Technologie Supérieure, Montreal, Que. (14-5-81, Vol. 34)

Economic Council of Canada, Ottawa, Ont. (14-7-80, Vol. 4)

Employers' Council of British Columbia, Vancouver, B.C. (6-10-80, Vol. 7B)

Erectoweld Pipe Fabrication and Welding, Oakville, Ont. (27-1-81, Vol. 13B)

Executives Available, Montreal, Que. (10-2-81, Vol. 21)

## F

Facer, Leslie C., Parksville, B.C. (6-10-80, Vol. 7A)

Falconbridge Nickel Mines Limited, Sudbury, Ont. (20-1-81, Vol. 12A)

Fanshawe College, London, Ont. (20-1-81, Vol. 11B)

Fédération des Syndicats du Secteur Aluminium, Jonquière, Que. (28-10-80, Vol. 9)

Federation of Saskatchewan Indians, Prince Albert, Sask. (30-9-80, Vol. 5A)

Federation of the Visually Handicapped, Winnipeg, Man. (30-9-80, Vol. 5B)

Fisheries Association of Newfoundland and Labrador, St. John's, Nfld. (22-9-80, Vol. 1A)

Fisheries Council of Canada, Ottawa, Ont. (3-4-81, Vol. 32)

Fontaine, Roger, Winnipeg, Man. (30-9-80, Vol. 5B)

Fort McMurray Chamber of Commerce, Fort McMurray, Alta. (21-5-81, Vol. 35)

Dartmouth Department of Social Services, Dartmouth (N.E.) (23-9-80, vol 2B)

Davie Shipbuilding, Québec (Québec) (9-2-81, vol 21)

Dene Nation, Yellowknife (T.N.O.) (22-5-81, vol 36) District Vocational School, Grand Falls (T.N.) (23-9-80, vol 2A)

Dofasco Incorporated, Hamilton (Ont.) (23-3-81, vol. 31)

Dome Petroleum, Calgary (Alberta) (22-5-81, vol 36)

## E

École de technologie supérieure, Montréal (Québec) (14-5-81, vol 34)

Employers' Council of British Columbia, Vancouver (C.-B.) (6-10-80, vol 7B)

Erectoweld Pipe Fabrication and Welding, Oakville, (Ont.) (27-1-81, vol 13B)

Executives Available, Montréal (Québec) (10-2-81, vol 21)

## F

Facer, Leslie C., Parksville (C.B.) (6-10-80, vol 7A)

Falconbridge Nickel Mines Limited, Sudbury (Ont.) (20-01-81, vol 12A)

Fanshawe College, London (Ont.) (20-1-81, vol 11B)

Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, Ottawa (Ont.) (9-7-80, vol 3)

Fédération des syndicats du secteur de l'aluminium, Jonquière (Québec) (28-10-81, vol 9)

Fédération du Travail du Nouveau-Brunswick, Moncton (N.B.) (21-10-80, vol 10A)

Federation of Saskatchewan Indians, Prince Albert (Sask.) (30-9-80, vol 5A)

Federation of the Visually Handicapped, Winnipeg (Man.) (30-9-80, vol 5B)

Fisheries Association of Newfoundland and Labrador, Saint-Jean (T.N.) (22-9-80, vol 1A)

Fontaine, Roger, Winnipeg (Man.) (30-9-80, vol 5B)

Fort McMurray Chamber of Commerce, Fort McMurray (Alberta) (21-5-81, vol 35)

Fraternité des Indiens du Canada, Ottawa (Ont.) (13-2-81, vol 22)

Fraternité internationale des chaudronniers, Calgary (Alberta) (8-10-80, vol 7)

Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, Calgary (Alberta) (8-10-80, vol 7)

Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, Victoria (C.B.) (6-10-80, vol 7A)

## G

General Motors of Canada Limited, Windsor (Ont.) (19-01-81, vol 10B)

## G

- General Motors of Canada Limited, Windsor, Ont. (19-1-81, Vol. 10B)
- General Motors of Canada Limited, Diesel Plant, London, Ont. (20-1-81, Vol. 11B)
- George Brown College of Applied Arts and Technology, Toronto, Ont. (20-1-81, Vol. 12B)
- Government of the Northwest Territories, Yellowknife, N.W.T. (22-5-81, Vol. 36)
- Grand Falls Chamber of Commerce, Grand Falls, Nfld. (23-9-80, Vol. 2A)
- Great Lakes Forest Products Limited, Thunder Bay, Ont. (19-5-81, Vol. 15A)

## H

- Halifax Board of Trade, Military Affairs Committee, Halifax, N.S. (23-9-80, Vol. 2B)
- Hamilton Industrial Training Advisory Committee, Hamilton, Ont. (23-3-81, Vol. 30)
- Handicapped Action Committee, Victoria, B.C. (6-10-80, Vol. 7A)
- Hodder, Jim, M.H.A. (Port au Port), Stephenville, Nfld. (24-9-80, Vol. 3A)
- Holgate, Henry, Sydney, N.S. (24-9-80, Vol. 3B)
- Holland College, Charlottetown, P.E.I. (22-9-80, Vol. 1B)

## I

- Inco Metals Company, Sudbury, Ont. (20-01-81, Vol. 12A)
- Inco Metals Company (Manitoba), Thompson, Man. (1-10-80, Vol. 6A)
- Indian Association of Alberta, Edmonton, Alta. (9-10-80, Vol. 8A)
- Indian-Metis Friendship Centre, Winnipeg, Man. (30-9-80, Vol. 5B)
- Indian-Metis Friendship Centre, Brandon, Man. (1-10-80, Vol. 6B)
- Industrial Development Society of Jonquière, Jonquière, Que. (27-10-80, Vol. 9)
- Industrial Resource Centre, Windsor, Ont. (19-1-81, Vol. 10B)
- Industry-Education Council (Hamilton-Wentworth), Hamilton, Ont. (23-3-81, Vol. 30)
- Institute for the Development of Native Government, Prince Albert, Sask. (30-9-80, Vol. 5A)
- International Association of Machinists and Aerospace Workers, Ottawa, Ont. (13-3-81, Vol. 28)
- International Brotherhood of Boilermakers, Calgary, Alta. (8-10-80, Vol. 7)
- International Woodworkers, Vancouver, B.C. (6-10-80, Vol. 7B)

- General Motors of Canada Limited, Diesel Plant, London (Ont.) (20-1-81, vol 11B)
- George Brown College of Applied Arts and Technology, Toronto (Ont.) (26-1-81, vol 12B)
- Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest, Yellowknife (T.N.-O.) (22-5-81, vol. 36)
- Grand Falls Chamber of Commerce, Grand Falls (T.N.) (23-9-80, vol 2A)
- Great Lakes Forest Products Limited, Thunder Bay (Ont.) (19-5-81, vol 15A)

## H

- Halifax Board of Trade, Military Affairs Committee, Halifax (N.É.) (23-9-80, vol 2B)
- Hamilton Industrial Training Advisory Committee, Hamilton (Ont.) (23-3-81, vol 30)
- Handicapped Action Committee, Victoria (C.B.) (6-10-80, vol 7A)
- Hodder, Jim, M.H.A. (Port-au-Port) Stephenville (T.-N.) (24-9-80, vol 3A)
- Holgate, Henry, Sydney (N.É.) (24-9-80, vol. 3B)
- Holland College, Charlottetown (I.P.É.) (22-9-80, vol 1B)

## I

- Inco Metals Company, Sudbury (Ont.) (20-1-81, vol. 12A)
- Inco Metals Company (Manitoba), Thompson (Man.) (1-10-80, vol. 6A)
- Indian Association of Alberta, Edmonton (Alberta) (9-10-80, vol. 8A)
- Indian-Métis Friendship Centre, Winnipeg (Man.) (30-9-80, vol. 5B)
- Indian-Métis Friendship Centre, Brandon (Man.) (1-10-80, vol. 6B)
- Industrial Resource Centre, Windsor (Ont.) (19-1-81, vol. 10B)
- Industry-Education Council (Hamilton-Wentworth), Hamilton (Ont.) (23-3-81, vol. 30)
- Institut canadien des sciences et techniques de l'Alimentation, Edmonton (Alberta) (9-10-80, vol. 8A)
- Institut canadien des sciences et techniques de l'Alimentation, section du Nouveau Brunswick, Moncton (N.B.) (21-10-80, vol. 10A)
- Institut national canadien des aveugles, Brandon (Man.) (1-10-80, vol. 6B)
- Institut national canadien des aveugles, Colombie-Britannique et Yukon, Victoria (C.-B.) (6-10-80, vol. 7A)
- Institut canadien des textiles, Montréal (Québec) (2-2-81, vol. 18)
- Institute for the Development of Native Government, Prince Albert (Sask.) (30-9-80, vol. 5A)



Internav, Sydney, N.S. (24-9-80, Vol. 3B)  
 Inuit Tapirisat of Canada, Ottawa, ont. (2-3-81, Vol. 25)

## J

Jackson, Wayne, Brandon, Man. (1-10-80, Vol. 6B)

## K

Keewatin Tribal Council, Thompson, Man. (1-10-80, Vol. 6A)  
 Keyano College, Fort McMurray, Alta. (21-5-81, Vol. 4B)  
 Kinnaird, Robert, Employment and Immigration Canada, Ottawa, Ont. (6-11-80, Vol. 10)  
 Klein, James, Dr., Regina, Sask. (29-9-80, Vol. 4B)

## L

LaRusic, Bernie, Sydney, N.S. (24-9-80, Vol. 3B)  
 Laborers, International Union of North America, Bathurst, N.B. (20-10-80, Vol. 9A)  
 Lakehead University, Thunder Bay, Ont. (19-5-81, Vol. 15A)  
 Lakehead Social Planning Council, Thunder Bay, Ont. (19-5-81, Vol. 14B)  
 Laval University, Quebec City, Que. (10-2-81, Vol. 21)  
 Lavalin International Incorporated, Montreal, Que. (3-2-81, Vol. 19)  
 Litton Systems Canada, Toronto, Ont. (27-1-81, Vol. 14A)

## M

McAskill, Joseph, Charlottetown, P.E.I. (22-9-80, Vol. 1B)  
 McCallum, Bob, Brandon, Man. (1-10-80, Vol. 6B)  
 McFarlane, Bruce, Greenbelt Systems Ltd., Saint John, N.B. (20-10-80, Vol. 8B)  
 McGill University, Montreal, Que. (2-2-81, Vol. 18)  
 McMurray Independent Oil Workers, Fort McMurray, Alta. (21-5-81, Vol. 35)  
 MacLeod, James M., Charlottetown, P.E.I. (22-9-80, Vol. 1B)  
 Machinery and Equipment Manufacturers' Association of Canada, Ottawa, Ont. (20-11-80, Vol. 12)  
 Makivik Corporation, Montreal, Que. (2-2-81, Vol. 18)  
 Manitoba Association of Registered Nurses, Winnipeg, Man. (30-9-80, Vol. 5B)  
 Manitoba Federation of Labour, Winnipeg, Man. (30-9-80, Vol. 5B)  
 Manitoba League of the Physically Handicapped, Winnipeg, Man. (30-9-80, Vol. 5B)  
 Manitoba Society of Certified Engineering Technicians and Technologists, Winnipeg, Man. (30-9-80, Vol. 5B)

Internav, Sydney (N.-É.) (24-9-80, vol 3B)  
 Inuit Tapirisat of Canada, Ottawa (Ont.) (2-3-81, vol. 25)

## J

Jackson, Wayne, Brandon (Man.) (1-10-80, vol. 6B)

## K

Keewatin Tribal Council, Thompson (Man.) (1-10-80, vol. 6A)  
 Keyano College, Fort McMurray (Alberta) (21-5-81, vol. 35)  
 Kinnaird, Robert, Emploi et Immigration Canada, Ottawa (Ont.) (6-11-80, vol. 10)  
 Klein, James, Dr., Regina (Sask.) (29-9-80, vol. 4B)

## L

LaRusic, Bernie, Sydney (N.-É.) (24-9-80, vol. 3B)  
 Lakehead University, Thunder Bay (Ont.) (19-5-81, vol. 15A)  
 Lakehead Social Planning Council, Thunder Bay (Ont.) (19-5-81, vol. 14B)  
 Lavalin International Inc., Montréal (Québec) (3-2-81, vol. 19)  
 Litton Systems Canada, Toronto (Ont.) (27-1-81, vol. 14A)

## M

McAskill, Joseph, Charlottetown (I.-P.-É.) (22-9-80, vol. 1B)  
 McCallum, Bob, Brandon (Man.) (1-10-80, vol. 6B)  
 MacFarlane, Bruce, Greenbelt Systems Ltd., Saint-Jean (N.-B.) (20-10-80, vol. 8B)  
 McGill University, Montréal (Québec) (2-2-81, vol. 18)  
 McMurray Independent Oil Workers, Fort McMurray (Alberta) (21-5-81, vol. 35)  
 MacLeod, James M., Charlottetown (I.-P.-É.) (22-9-80, vol. 1B)  
 Machinery and Equipment Manufacturers' Association of Canada, Ottawa, (Ont.) (20-11-80, vol. 12)  
 Makivik Corporation, Montréal (Québec) (2-2-81, vol. 18)  
 Manitoba Association of Registered Nurses, Winnipeg (Man.) (30-9-80, vol. 5B)  
 Manitoba Federation of Labour, Winnipeg (Man.) (30-9-80, vol. 5B)  
 Manitoba League of the Physically Handicapped, Winnipeg (Man.) (30-9-80, vol. 5B)  
 Manitoba Society of Certified Engineering Technicians and Technologists, Winnipeg (Man.) (30-9-80, vol. 5B)  
 Manitoba Teachers' Society, Winnipeg (Man.) (30-9-80, vol. 5B)

Manitoba Teachers' Society, Winnipeg, Man. (30-9-80, Vol. 5B)

Mayor's Committee on the Unemployed, Windsor, Ont. (19-1-81, Vol. 10B)

Mayor's Task Force on the Disabled and Elderly, Toronto, Ont. (26-1-81, Vol. 12B)

Meltz, Noah, Dr., Toronto, Ont. (16-7-80, Vol. 5)

Memorial University of Newfoundland, St. John's, Nfld. (22-9-80, Vol. 1A)

Memorial University of Newfoundland, Council of the Students' Union, St. John's, Nfld. (22-9-80, Vol. 1A)

Metro Area Community Service Board for the Deaf, Charlottetown, P.E.I. (23-9-80, Vol. 2B)

Metropolitan Toronto Council, Toronto, Ont. (26-1-81, Vol. 17)

Mining Association of Canada, Ottawa, Ont. (12-1-81, Vol. 16)

Mohawk College of Applied Arts & Technology, Hamilton, Ont. (23-3-81, Vol. 30)

Municipal Advisory Committee of Northwestern Ontario, Thunder Bay, Ont. (19-5-81, Vol. 15A)

Munn, Wendel, Charlottetown, P.E.I. (22-9-80, Vol. 1B)

Murphy, Rod, M.P., Churchill, Man. (1-10-80, Vol. 6A)

## N

National Action Committee on the Status of Women, Toronto, Ont. (9-3-80, Vol. 27)

National Anti-Poverty Organization, New Brunswick Section, Bathurst, N.B. (20-10-80, Vol. 9A)

National Anti-Poverty Organization, Victoria, B.C. (6-10-80, Vol. 7A)

National Association for Industry-Education Cooperation, Buffalo, N.Y. (23-3-81, Vol. 30)

National Council of Women of Canada, Ottawa, Ont. (9-3-81, Vol. 27)

National Federation for Co-operative Education, Winnipeg, Man. (30-9-80, Vol. 5B)

National Indian Brotherhood, Ottawa, Ont. (13-2-81, Vol. 22)

National Union of Students, Ottawa, Ont. (8-12-80, Vol. 14)

Native Council of Prince Edward Island, Charlottetown, P.E.I. (22-9-80, Vol. 1B)

Native Outreach Association of Alberta, Edmonton, Alta. (9-10-80, Vol. 8A)

Native Outreach for Women, Kamloops, B.C. (7-10-80, Vol. 8B)

New Brunswick Association of Registered Nurses, Fredericton, N.B. (21-10-80, Vol. 9B)

Mayor's Committee on the Unemployed, Windsor (Ont.) (19-1-81, vol. 10B)

Mayor's Task Force on the Disabled and Elderly, Toronto (Ont.) (26-1-81, vol. 12B)

Meltz, Noah, Dr., Toronto (Ont.) (16-7-80, vol. 5)

Memorial University of Newfoundland, St-Jean (T.-N.) (22-9-80, vol. 1A)

Memorial University of Newfoundland, Council of the Students' Union, Saint-Jean (T.-N.) (22-9-80, vol. 1A)

Métallurgistes unis d'Amérique, Sydney (N.-É.) (24-9-80, vol. 3B)

Métallurgistes unis d'Amérique, local 6166, Thompsons (Man.) (1-10-80, vol. 6A)

Métallurgistes unis d'Amérique, local 6500, Sudbury (Ont.) (20-1-81, vol. 12A)

Métallurgistes unis d'Amérique, Kikrland Lake (Ont.) (19-1-81, vol. 11A)

Métallurgistes unis d'Amérique, Ottawa (Ont.) (3-2-81, vol. 19)

Métallurgistes unis d'Amérique, district 3, Vancouver (C.-B.) (6-10-80, vol. 7B)

Métro Area Community Service Board for the Deaf, Charlottetown (I.-P.-É.) (23-9-80, vol. 2B)

Metropolitan Toronto Council, Toronto (Ont.) (26-1-81, vol. 17)

Mining Association of Canada, Ottawa (ont.) (12-1-81, vol. 16)

Mohawk College of Applied Arts and Technology, Hamilton (Ont.) (23-3-81, vol. 30)

Municipal Advisory Committee of Northwest Ontario, Thunder Bay (Ont.) (19-5-81, vol. 15A)

Munn, Wendell, Charlottetown (I.-P.-É.) (22-9-80, vol. 1B)

Murphy, Rod, député, Churchill (Man.) (1-10-80, vol. 6A)

## N

National Action Committee on the Status of Women, Toronto (Ont.) (9-3-81, vol. 27)

National Anti-Poverty Organization - section du Nouveau Brunswick, Bathurst (N.-B.) (20-10-80, vol. 9A)

National Anti-Poverty Organization, Victoria (C.-B.) (6-10-80, vol. 7A)

National Association for Industry-Education Cooperation, Buffalo (N.Y.) (23-3-81, vol. 30)

National Federation for Co-operative Education, Winnipeg (Man.) (30-9-81, vol. 5B)

National Union of Students, Ottawa (Ont) (8-12-80, vol. 14)

Native Council of Prince Edward Island, Charlottetown (I.-P.-É.) (22-9-80, vol. 1B)



- New Brunswick Community College, Bathurst Campus, Bathurst, N.B. (20-10-80, Vol. 9A)
- New Brunswick Development Institute, Fredericton, N.B. (21-10-80, Vol. 9B)
- New Brunswick Federation of Labour, Moncton, N.B. (21-10-80, Vol. 10A)
- New Brunswick Francophone Teachers' Association, Fredericton, N.B. (21-10-80, Vol. 9B)
- New Brunswick Public Employees Association, Fredericton, N.B. (21-10-80, Vol. 9B)
- Newfoundland Association of Public Employees, Grand Falls, Nfld. (23-9-80, Vol. 2A)
- Newfoundland Association of Trade Instructors, Grand Falls, Nfld. (23-9-80, Vol. 2A)
- Newfoundland Construction Labour Relations Association, St. John's Nfld. (22-9-80, Vol. 1A)
- Newfoundland and Labrador Federation of Labour, St. John's, Nfld. (22-9-80, Vol. 1A)
- Nipissing District Industrial Training Advisory Committee, Sudbury, Ont. (20-1-81, Vol. 12A)
- Nicola Valley Indian Association, Kamloops, B.C. (7-10-80, Vol. 8B)
- Northern College of Applied Arts and Technology, South Porcupine, Ont. (19-1-81, Vol. 11A)
- Northern Manitoba Chamber of Commerce, Thompson, Man. (1-10-80, Vol. 6A)
- Northern Telecom Limited, Brampton, Ont. (27-1-81, Vol. 13B)
- Norway House Band, (The), Thompson, Man. (1-10-80, Vol. 6A)
- Northwest Territories Association of Municipalities, Yellowknife, N.W.T. (22-5-81, Vol. 36)
- Northwest Territories Chamber of Mines, Yellowknife, N.W.T. (22-5-81, Vol. 36)
- Northwest Territories Federation of Labour, Yellowknife, N.W.T. (22-5-81, Vol. 36)
- Northwestern Ontario International Women's Decade Coordinating Council, Thunder Bay, Ont. (19-5-81, Vol. 15A)
- Notre Dame University, Wilcox, Sask. (29-9-80, Vol. 4B)
- Nova Scotia Association of Health Organizations, Halifax, N.S. (23-9-80, Vol. 2B)
- Nova Scotia Government Employees' Union, Halifax, N.S. (23-9-80, Vol. 2B)
- Nova Scotia Nurses' Union, Halifax, N.S. (23-9-80, Vol. 2B)
- Native Outreach Association of Alberta, Edmonton (Alberta) (9-10-80, vol. 8A)
- Native Outreach for Women, Kamloops (C.-B.) (7-10-80, vol. 8B)
- New Brunswick Development Institute, Fredericton (N.-B.) (21-10-80, vol. 9B)
- Newfoundland Association of Public Employees, Grand Falls (T.-N.) (23-9-80, vol. 2A)
- Newfoundland Association of Trade Instructors, Grand Falls, (T.-N.) (23-9-80, vol. 2A)
- Newfoundland Construction Labour Relations Association, St-Jean (T.-N.) (22-9-80, vol. 1A)
- Newfoundland and Labrador Federation of Labour, St-Jean (T.-N.) (22-9-80, vol. 1A)
- Nipissing District Industrial Training Advisory Committee, Sudbury (Ont.) (20-1-81, vol. 12A)
- Nicola Valley Indian Association, Kamloops (C.-B.) (7-10-80, vol. 8B)
- Northern College of Applied Arts and Technology, South Porcupine (Ont.) (19-1-81, vol. 11A)
- Northern Manitoba Chamber of Commerce, Thompson (Man.) (1-10-80, vol. 6A)
- Northern Telecom Limited, Brampton (Ont.) (27-1-81, vol. 13B)
- Norway House Band (The), Thompson (Man.) (1-10-80, vol. 6A)
- Northwest Territories Association of Municipalities, Yellowknife (T.N.-O.) (22-5-81, vol. 36)
- Northwest Territories Chamber of Mines, Yellowknife (T.N.-O.) (22-5-81, vol. 36)
- Northwest Territories Federation of Labour, Yellowknife (T.N.-O.) (22-5-81, vol. 36)
- Northwestern Ontario International Women's Decade Coordinating Council, Thunder Bay, (Ont.) (19-5-81, vol. 15A)
- Notre Dame University, Wilcox (Sask.) (29-9-80, vol. 4B)
- Nova Scotia Association of Health Organizations, Halifax (N.-É.) (23-9-80, vol. 2B)
- Nova Scotia Government Employees' Union, Halifax (N.-É.) (23-9-80, vol. 2B)
- Nova Scotia Nurses' Union, Halifax (N.-É.) (23-9-80, vol. 2B)
- O
- Ontario Committee on the Status of Women, Toronto, (Ont.) (27-1-81, vol. 14A)
- Ontario Erectors Association, Toronto (Ont.) (27-1-81, vol. 14A)
- Ontario Institute for Studies in Education, Toronto (Ont.) (26-1-81, vol. 12B)

Ontario Erectors Association, Toronto, Ont. (27-1-81, Vol. 14A)

Ontario Institute for Studies in Education, Toronto, Ont. (26-1-81, Vol. 12B)

Ontario Native Women's Association, Thunder Bay, Ont. (19-5-81, Vol. 14B)

Ontario Secondary School Teachers' Federation, Toronto, Ont. (27-1-81, Vol. 14A)

Ontario School Counsellors' Association, Agincourt, Ont. (27-1-81, Vol. 13B)

Ontario Teachers' Federation, Toronto, Ont. (26-1-81, Vol. 13A)

Ontario Veterinary College, London, Ont. (20-1-81, Vol. 11B)

## P

Pacific Vocational Institute, Vancouver, B.C. (6-10-80, Vol. 7B)

Peel Board of Education, Brampton, Ont. (27-1-81, Vol. 13B)

Peel Industrial Training Advisory Committee, Mississauga, Ont. (27-1-81, Vol. 13B)

Pinsonneault, Rolland, A., Les Publications Fransaskoises Ltée, Regina, Sask. (29-9-80, Vol. 4B)

Pre-Trades Training for Women Advisory Committee, Prince Albert, Sask. (30-9-80, Vol. 5A)

Price (Nfld.) Pulp and Paper Co. Ltd., Grand Falls, Nfld. (23-9-80, Vol. 2A)

Prince Albert and District Community Service Centre, Prince Albert, Sask. (30-9-80, Vol. 5A)

Prince Edward Island Building and Construction Trades Council, Charlottetown, P.E.I. (22-9-80, Vol. 1B)

Prince Edward Island Council of the Disabled, Charlottetown, P.E.I. (22-9-80, Vol. 1B)

Program Alpha, Montreal, Que. (2-2-81, Vol. 18)

Protestant School Board of Greater Montreal, Montreal, Que. (2-2-81, Vol. 18)

Provincial Commission of Enquiry on Welfare, Charlottetown, P.E.I. (22-9-80, Vol. 1B)

Public Service Alliance of Canada, Saskatoon, Sask. (29-9-80, Vol. 4A)

## R

Red Pheasant Band, Cando, Sask. (29-9-80, Vol. 4B)

Regina Committee on Learning Opportunities for Women, Regina, Sask. (29-9-80, Vol. 4B)

Regina Native Women's Association, Regina, Sask. (29-9-80, Vol. 4B)

Regina Plains Community College, Regina, Sask. (29-9-80, Vol. 4B)

Ontario Native Women's Association, Thunder Bay (Ont.) (19-5-81, vol. 14B)

Ontario Secondary School Teachers' Federation, Toronto (Ont.) (27-1-81, vol. 14A)

Ontario School Counsellors' Association, Agincourt (Ont.) (27-1-81, vol. 13B)

Ontario Teachers' Federation, Toronto (Ont.) (26-1-81, vol. 13A)

Ontario Veterinary College, London (Ont.) (20-1-81, vol. 11B)

## P

Pacific Vocational Institute, Vancouver (C.-B.) (6-10-80, vol. 7B)

Peel Board of Education, Brampton (Ont.) (27-1-81, vol. 13B)

Peel Industrial Training Advisory Committee, Mississauga (Ont.) (27-1-81, vol. 13B)

Pinsonneault, Rolland, A., Les Publications Fransaskoises Ltée, Régina (Sask.) (29-9-80, vol. 4B)

Pre-Trades Training for Women Advisory Committee, Prince Albert (Sask.) (30-9-80, vol. 5A)

Price (Nfld.) Pulp and Paper Co. Ltd., Grand Falls, (T.-N.) (23-9-80, vol. 2A)

Prince Albert and District Community Service Centre, Prince Albert (Sask.) (30-9-80, vol. 5A)

Prince Edward Island Building and Construction Trades Council, Charlottetown (I.-P.-É.) (22-9-80, vol. 1B)

Prince Edward Island Council of the Disabled, Charlottetown (I.-P.-É.) (22-9-80, vol. 1B)

Programme Alpha, Montréal (Québec) (2-2-81, vol. 18)

Protestant School Board of Greater Montreal, Montréal (Québec) (2-2-81, vol. 18)

Provincial Commission of Enquiry on Welfare, Charlottetown (I.-P.-É.) (22-9-80, vol. 1B)

## R

Red Pheasant Band, Cando (Sask.) (29-9-80, vol. 4B.)

Regina Committee on Learning Opportunities for Women, Regina (Sask.) (29-9-80, vol. 4B)

Regina Native Women's Association, Regina (Sask.) (29-9-80, vol. 4B)

Regina Plains Community College, Regina (Sask.) (29-9-80, vol. 4B)

Regional Employment Development Committee, Saskatoon (Sask.) (29-9-80, vol. 4A)

Regional Municipality of Hamilton-Wentworth, Hamilton (Ont.) (23-381, vol. 30)

Regional Municipality of Sudbury, Sudbury (Ont.) (20-1-81, vol. 12A)



Regional Employment Development Committee, Saskatoon, Sask. (29-9-80, Vol. 4A)

Regional Municipality of Hamilton-Wentworth, Hamilton, Ont. (23-3-81, Vol. 30)

Regional Municipality of Sudbury, Sudbury, Ont. (20-1-81, Vol. 12A)

Registered Nurses' Association of Nova Scotia, Halifax, N.S. (23-9-80, Vol. 2B)

Rossbrook House, Winnipeg, Man. (30-9-80, Vol. 5B)

## S

Saint John Construction Association, Saint John, N.B. (20-10-80, Vol. 8B)

Saint John Shipbuilding and Drydock Company Limited, Saint John, N.B. (20-10-80, Vol. 8B)

Saint John Fundy Region Development Commission, Saint John, N.B. (20-10-80, Vol. 4B)

Saskatchewan Coalition for Full Employment, Regina, Sask. (29-9-80, Vol. 4B)

Saskatchewan Indian Federated College (University of Regina), Regina, Sask. (29-9-80, Vol. 4B)

Saskatchewan Wheat Pool Company Limited, Thunder Bay, Ont. (19-5-81, Vol. 14B)

Saskatoon Construction Association, Saskatoon, Sask. (29-9-80, Vol. 4A)

Saskatoon Region Community College, Saskatoon, Sask. (29-9-80, Vol. 4A)

School Counsellors Association of Newfoundland, St. John's, Nfld. (22-9-80, Vol. 1A)

Seafarers' International Union, Montreal, Que. (2-2-81, Vol. 18)

Search Technical Services, Toronto, Ont. (26-1-81, Vol. 13A)

Senior Citizens' Forum of Montreal, Montreal, Que. (3-2-81, Vol. 19)

Sheet Metal Workers International Association, Winnipeg, Man. (30-9-80, Vol. 5B)

Sheridan College of Applied Arts and Technology, Brampton, Ont. (27-1-81, Vol. 13B)

Social Planning Council of Metropolitan Toronto, Toronto, Ont. (26-1-81, Vol. 17)

Société d'Électrolyse et de Chimie Alcan Limitée, Jonquière, Que. (27-10-80, Vol. 9)

Stagg, Frederick R., Stephenville, Nfld. (24-9-80, Vol. 3A)

Stelco Incorporated, Hamilton, Ont. (23-3-81, Vol. 30)

Sudbury Chamber of Commerce, Sudbury, Ont. (20-1-81, Vol. 12A)

Sudbury 2001, Sudbury, Ont. (20-1-81, Vol. 12A)

Swampy Cree Tribal Council, Thompson, Man. (1-10-80, Vol. 6A)

Registered Nurses Association of Nova Scotia, Halifax (N.-É.) (23-9-80, vol. 2B)

Rossbrook House, Winnipeg (Man.) (30-9-80, vol. 5B)

## S

Saint John Shipbuilding and Drydock Company Limited, Saint-Jean (N.-B.) (20-10-80, vol. 8B)

Saskatchewan Coalition for Full Employment, Regina (Sask.) (29-9-80, vol. 4B)

Saskatchewan Indian Federated College (University of Regina), Regina (Sask.) (29-9-80, vol. 4B)

Saskatchewan Wheat Pool Company Limited, Thunder Bay (Ont.) (19-5-81, vol. 14B)

Saskatoon Construction Association, Saskatoon (Sask.) (29-9-80, vol. 4A)

Saskatoon Region Community College, Saskatoon (Sask.) (29-9-80, vol. 4A)

School Counsellors Association of Newfoundland, St-Jean (T.-N.) (22-9-80, vol. 1A)

Search Technical Services, Toronto (Ont.) (26-1-81, vol. 13A)

Senior Citizens' Forum of Montreal, Montréal, (Québec) (3-2-81, vol. 19)

Sheridan College of Applied Arts and Technology, Brampton (Ont.) (27-1-81, vol. 13B)

Social Planning Council of Metropolitan Toronto, Toronto (Ont.) (26-1-81, vol. 17)

Société de développement industriel de Jonquière, Jonquière (Québec) (27-10-80, vol. 9)

Société d'électrolyse et de chimie Alcan Limitée, Jonquière (Québec) (27-10-80, vol. 9)

Stagg, Frederick R., Stephenville (T.-N.) (24-9-80, vol. 3A)

Stelco Incorporated, Hamilton (Ont.) (23-8-81, vol. 30)

Sudbury Chambre of Commerce, Sudbury (Ont.) (20-1-81, vol. 12A)

Sudbury 2001, Sudbury (Ont.) (20-1-81, vol. 12A)

Syndicat international des marins, Montréal (Québec) (2-2-81, vol. 18)

Syndicat international des travailleurs du bois d'Amérique, Vancouver (C.-B.) (6-10-80, vol. 7B)

Swampy Cree Tribal Council, Thompson (Man.) (1-10-80, vol. 6A)

## T

Thompson Crisis Centre, Thompson (Man.) (1-10-80, vol. 6A)

Thunder Bay Labour Council, Thunder Bay, (Ont.) (19-5-81, vol. 15 A)

Times Change-Women's Employment Service, Toronto (Ont.) (26-1-81, vol. 12B)

## T

- Thompson Crisis Centre, Thompson, Man. (1-10-80, Vol. 6A)
- Thunder Bay Labour Council, Thunder Bay, Ont. (19-5-81, Vol. 15A)
- Times Change—Women's Employment Service, Toronto, Ont. (26-1-81, Vol. 12B)
- Town of Grand Falls, Grand Falls, Nfld. (23-9-80, Vol. 2A)
- Town of Pine Point, Pine Point, N.W.T. (22-5-81, Vol. 36)
- Town of Oromocto, Fredericton, N.B. (21-10-80, Vol. 9B)
- Township of Atitokan, Thunder Bay, Ont. (19-5-81, Vol. 15A)
- Trans-Canada Social Policy Research Limited, Montreal, Que. (14-5-81, Vol. 34)

## U

- Union of Manitoba Municipalities, Brandon, Man. (1-10-80, Vol. 6B)
- Union of New Brunswick Indians, Fredericton, N.B. (21-10-80, Vol. 9B)
- Union of Nova Scotia Indians, Truro, N.S. (21-10-80, Vol. 10A)
- United Automobile Workers, Toronto, Ont. (16-2-81, Vol. 23)
- United Automobile Workers, Local 444, Essex County, Skilled Trades Committee, Windsor, Ont. (19-1-81, Vol. 10B)
- United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, Calgary, Alta. (8-10-80, Vol. 7)
- United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, Victoria, B.C. (6-10-80, Vol. 7A)
- United Steelworkers of America, Sydney, N.S. (24-9-80, Vol. 3B)
- United Steelworkers of America Local 6166, Thompson, Man. (1-10-80, Vol. 6A)
- United Steelworkers of America Local 6500, Sudbury, Ont. (20-1-81, Vol. 12A)
- United Steelworkers of America, Kirkland Lake, Ont. (19-1-81, Vol. 11A)
- United Steelworkers of America, Ottawa, Ont. (3-2-81, Vol. 19)
- United Steelworkers of America, District 3, Vancouver, B.C. (6-10-80, Vol. 7B)
- University of Calgary, Calgary, Alta. (8-10-80, Vol. 7)
- University of Manitoba, Winnipeg Man. (30-9-80, Vol. 5B)
- University of Montreal, Montreal, Que. (23-7-81, Vol. 6) & (3-2-81, Vol. 19)
- University of New Brunswick, Fredericton, N.B. (21-10-80, Vol. 9B)

- Township of Atikokan, Thunder Bay (Ont.) (19-5-81, vol 15A)
- Travailleurs unis de l'automobile, Toronto (Ont.) (16-2-81, vol 23)
- Travailleurs unis de l'automobile, local 444, Essex County, Skilled Trades Committee Windsor (Ont.) (19-1-81, vol. 10B)
- Trans Canada Social Policy Research Limited, Montréal (Qué.) (14-5-81, vol 34)

## U

- Union internationale des journalistes d'Amérique du Nord, Bathurst (N.B.) (20-10-80, vol 9A)
- Union of Manitoba Municipalities, Brandon (Man.) (1-10-80, vol 6B)
- Union of New Brunswick Indians, Fredericton (N.-B.) (21-10-80, vol 9B)
- Union of Nova Scotia Indians, Truro (N.É.) (21-10-80, vol 10A)
- Université de Montréal, Montréal (Québec) (23-7-81, vol 6)(3-2-81, vol 19)
- Université Laval, Québec, (Québec) (10-2-81, vol 21)
- Université du Québec à Chicoutimi, Chicoutimi, (Québec) (27-10-80, vol 9)
- Université de Sherbrooke, Sherbrooke (Québec) (14-5-81, vol 34)
- University of Calgary, Calgary (Alberta) (8-10-80, vol 7)
- University of Manitoba, Winnipeg (Man.) (30-9-80, vol 5B)
- University of New Brunswick, Fredericton (N.-B.) (21-10-80, vol 9B)
- University of Prince Edward Island, Charlottetown (I.P.É.) (22-9-80, vol 1B)
- University of Prince Edward Island Student Union, Charlottetown, (I.P.É.)(22-9-80, vol 1B)
- University of Regina, Regina (Sask.)(29-9-80, vol 4B)
- University of Toronto, Toronto (Ont.) (16-7-80, vol 5)
- University of Waterloo, Waterloo (Ont.) (20-1-81, vol 11B)
- University of Western Ontario, London (Ont.) (20-1-80, vol 11B)
- University of Windsor, Windsor (Ont.) (19-1-81, vol 10B)

## V

- Vancouver Island Building and Construction Trades Council, Victoria (C.B.) (6-10-80, vol 7A)
- Victoria Labour Council, Victoria (C.B.) (6-10-80, vol 7A)
- Ville de Bathurst, Bathurst (N.B.) (20-10-80, vol 9A)
- Ville de Charlottetown, Charlottetown, (I.P.É.) (22-9-80, vol 1B)



University of Prince Edward Island, Charlottetown, P.E.I. (22-9-80, Vol. 1B)

University of Prince Edward Island, Student Union, Charlottetown, P.E.I. (22-9-80, Vol. 1B)

Université du Québec à Chicoutimi, Chicoutimi, Que. (27-10-80, Vol. 9)

University of Regina, Regina, Sask. (29-9-80, Vol. 4B)

University of Sherbrooke, Sherbrooke, Que. (14-5-81, Vol. 34)

University of Toronto, Toronto, Ont. (16-7-80, Vol. 5)

University of Waterloo, Waterloo, Ont. (20-1-81, Vol. 11B)

University of Western Ontario, London, Ont. (20-1-81, Vol. 11B)

University of Windsor, Windsor, Ont. (19-1-81, Vol. 10B)

#### V

Vancouver Island Building and Construction Trades Council, Victoria, B.C. (6-10-80, Vol. 7A)

Victoria Labour Council, Victoria, B.C. (6-10-80, Vol. 7A)

#### W

Windsor Chamber of Commerce, Community Industrial Training Committee, Windsor, Ont. (19-1-81, Vol. 10B)

Winnipeg Education Centre, Winnipeg, Man. (30-9-80, Vol. 5B)

Women in Action, Sudbury Women's Centre, Sudbury, Ont. (20-1-81, Vol. 12A)

Women's Employment Counselling Service, Winnipeg, Man. (30-9-80, Vol. 5B)

Women's Employment Development Program, Charlottetown, P.E.I. (22-9-80, Vol. 1B)

#### Y

YWCA—Calgary, Calgary, Alta. (8-10-80, Vol. 7)

York University, Toronto, Ont. (26-1-81, Vol. 17)

Ville de Fort McMurray, Fort McMurray (Alberta) (21-5-81, vol 35)

Ville de Fredericton, Fredericton (N.B.) (21-10-80, vol 9B)

Ville de Grand Falls, Grand Falls (T.N.) (23-9-80, vol 2A)

Ville d'Halifax, Social Planning Department, Halifax (N.É.) (23-9-80, vol 2B)

Ville de London, London (Ont.) (20-01-81, vol 11B)

Ville de Pine Point, Pine Point (T.N.O.) (22-5-81, vol 36)

Ville d'Oromocto, Fredericton (N.B.) (21-10-80, vol 9B)

Ville de Prince Albert, Prince Albert (Sask.) (30-9-80, vol 5A)

Ville de Saint-Jean, Saint-Jean (N.B.) (20-10-80, vol 8B)

Ville de Sydney, Sydney (N.É.) (24-9-80, vol 3B)

Ville de Thompson, Thompson (Manitoba) (1-10-80, vol 6A)

Ville de Thunder Bay, Thunder Bay (Ont.) (19-5-81, vol 14B)

Ville de Windsor, Windsor (Ont.) (19-01-81, vol 10B)

Ville de Yellowknife, Yellowknife (T.N.O.) (19-1-81, vol 10B)

#### W

Windsor Chambre of Commerce Community Industrial Training Committee, Windsor, (Ont.) (19-1-81, vol 10B)

Winnipeg Education Centre, Winnipeg (Man.) (30-9-80, vol 5B)

Women in Action, Sudbury Women's Centre, Sudbury (Ont.) (20-1-81, vol. 12A)

Women's Employment Counselling Service, Winnipeg (Man.) (30-9-80, vol 5B)

Women's Employment Development Program, Charlottetown (I.P.É.) (22-9-80, vol 1B)

#### Y

YWCA—Calgary, Calgary (Alberta) (8-10-80, vol. 7)

York University, Toronto (Ont.) (26-1-81, vol. 17)

**Appendix IV**

WRITTEN SUBMISSIONS BY THOSE WHO DID NOT APPEAR AT  
PUBLIC HEARINGS

**A**

Air Industries Association of Canada, Ottawa, Ontario  
 Alberta Committee of Action Groups of the Disabled,  
 Edmonton, Alberta  
 Alberta Council on Aging, Edmonton, Alberta  
 Amalgated Clothing & Textile Workers Union (ACTWU),  
 Don Mills, Ontario  
 A.R. Menzies & Sons Limited, Fredericton, New Brunswick  
 Association of Chefs de Cuisine, Windsor, Ontario  
 Association des Manufacturiers de Bois de Sciage du  
 Québec, Quebec City, Quebec  
 Association of the Faculties of Agriculture in Canada,  
 Guelph, Ontario  
 Association of Iroquois & Allied Indians, Toronto, Ontario  
 Association of Registered Nurses of Newfoundland, St.  
 John's, Newfoundland  
 Association of Universities and Colleges of Canada, Ottawa,  
 Ontario  
 Atlantic Provinces Chamber of Commerce, Moncton, New  
 Brunswick.

**B**

Bishop, E.R., Wolfville, Nova Scotia  
 Bridging the Gap, Toronto, Ontario  
 British Columbia Health Association, Vancouver, British  
 Columbia  
 British Columbia Institute of Technology, Burnaby, British  
 Columbia  
 British Columbia Ministry of Education, Richmond, British  
 Columbia

**C**

Canadian Association for Co-operative Education, St.  
 John's, Newfoundland  
 Canadian Association of University Schools of Nursing,  
 Montreal, Quebec  
 Canadian Congress on Learning Opportunities for Women,  
 Regina, Saskatchewan  
 Canadian Council of the Blind, London, Ontario  
 Canadian Council of Engineering Technicians and Tech-  
 nologists, Ottawa, Ontario  
 Canadian Council of Rehabilitation Workshops, Toronto,  
 Ontario  
 Canadian Federation of Business and Professional Women's  
 Club, Edmonton, Alberta  
 Canadian Foundry Association, Orillia, Ontario

**Annexe IV**

MÉMOIRES DÉPOSÉS PAR DES PERSONNES OU GROUPES QUI  
N'ONT PAS COMPARU AUX AUDIENCES

**A**

Affaires indiennes et du Nord Canada, Regina (Saskatche-  
 wan)  
 Air Industries Association of Canada, Ottawa (Ontario)  
 Alberta Committee of Action Groups of the Disabled,  
 Edmonton (Alberta)  
 Alberta Council on Aging, Edmonton (Alberta)  
 A.R. Menzies & Sons Limited, Fredericton (Nouveau-  
 Brunswick)  
 Association des chefs de cuisine, Windsor (Ontario)  
 Association des Manufacturiers de bois de sciage du  
 Québec, Québec (Québec)  
 Association des universités et collèges du Canada, Ottawa  
 (Ontario)  
 Association of Iroquois and Allied Indians, Toronto  
 (Ontario)  
 Association of the Faculties of Agriculture in Canada,  
 Guelph (Ontario)  
 Association of Registered Nurses of Newfoundland, St-Jean  
 (Terre-Neuve)  
 Association nationale des secrétaires, Ottawa (Ontario)

**B**

Bishop, E.R., Wolfville (Nouvelle-Écosse)  
 Bridging the Gap, Toronto (Ontario)  
 British Columbia Health Association, Vancouver (Colom-  
 bie-Britannique)  
 British Columbia Institute of Technology, Burnaby (Colom-  
 bie-Britannique)  
 British Columbia Ministry of Education, Richmond  
 (Colombie-Britannique)

**C**

Canadian Association for Co-Operative Education, St-Jean  
 (Terre-Neuve)  
 Canadian Association of University Schools of Nursing,  
 Montréal (Québec)  
 Canadian Congress on Learning Opportunities for Women,  
 Regina (Saskatchewan)  
 Canadian Council of Engineering Technicians and Techno-  
 logists, Ottawa (Ontario)  
 Canadian Council of Rehabilitation Workshops, Toronto  
 (Ontario)  
 Canadian Federation of Business and Professional Women's  
 Club, Edmonton (Alberta)  
 Canadian Foundry Association, Orillia (Ontario)



Canadian Institute of Steel Construction, Willowdale, Ontario

Canadian National Express, Charlottetown, Prince Edward Island

Canadian Organization of Small Business, Edmonton, Alberta

Canadian Restaurant and Foodservices Association, Toronto, Ontario

Canadian School of Management, Toronto, Ontario

Certified General Accountants' Association of the North-west Territories, Yellowknife, N.W.T.

Choquette, Louis, Saint-Constant, (Laprairie) Quebec

City of Calgary, Calgary, Alberta

City of London, Board of Education, London Ontario

Clément, René, Saint-Hubert, Quebec

Coldwater Indian Reserve, Coldwater Band, Merritt, British Columbia

Communauté Urbaine de Montréal, Montreal, Quebec

Conseil Régional de Développement de l'Est du Québec, Rimouski, Quebec

Construction Industry Development Council, Ottawa, Ontario

#### D

DeRose, Ida May, Toronto, Ontario

Draper, Patrick M., Consecon, Ontario

#### E

E. T. Pearson & Associates Limited, Montreal, Quebec

Educational Technology Programme, Concordia University, Montreal, Quebec

#### F

Federated Women's Institutes of Canada, Ottawa, Ontario

Fisheries Association of British Columbia, Vancouver, British Columbia

Four Nations Confederacy Incorporated, Winnipeg, Manitoba

Frank Auf de Maur & Associates, Montreal, Quebec

Freeman J.B., Manager, Indian and Northern Affairs Canada, Regina, Saskatchewan

Frontier College, Toronto, Ontario

Forshaw, J.A., Quinte Secondary School, Belleville, Ontario

#### G

Grocery Products Manufacturers of Canada, Ottawa, Ontario

Gourlay, Laurie, Gabriola Island, British Columbia

Canadian Organization of Small Business, Edmonton (Alberta)

Canadian Restaurant and Food Services Association, Toronto (Ontario)

Canadian School of Management, Toronto (Ontario)

Certified General Accountants' Association of the North-west Territories, Yellowknife (Territoires du Nord-Ouest)

Chambre de commerce des provinces de l'Atlantique, Moncton (Nouveau-Brunswick)

Choquette, Louis, Saint-Constant (Laprairie) (Québec)

City of London Board of Education, London (Ontario)

Clément, René, Saint-Hubert (Québec)

Coldwater Indian Reserve, Coldwater Band, Merritt (Colombie-Britannique)

Collège Communautaire du Nouveau Brunswick, Saint-Jean (Nouveau-Brunswick)

Communauté Urbaine de Montréal, Montréal (Québec)

Conseil canadien des aveugles, London (Ontario)

Conseil régional de développement de l'est du Québec, Rimouski (Québec)

Conseil de développement de l'industrie de la construction, Ottawa (Ontario)

#### D

DeRose, Ida May, Toronto (Ontario)

Draper, Patrick M., Consecon (Ontario)

#### E

E.T. Pearson & Associé Limitée, Montréal (Québec)

Educational Technology Programme, Université Concordia, Montréal (Québec)

École des gardes-forestiers des Maritimes, Fredericton (Nouveau-Brunswick)

#### F

Federated Women's Institutes of Canada, Ottawa (Ontario)

Fisheries Association of British Columbia, Vancouver (Colombie-Britannique)

Four Nations Confederacy Incorporated, Winnipeg (Manitoba)

Frank Auf der Maur et Associés, Montréal (Québec)

Freeman, J.B., directeur, Affaires indiennes et du Nord Canada, Regina (Saskatchewan)

Frontier College, Toronto (Ontario)

Forshaw, J.A., Quinte Secondary School, Belleville, Ontario

#### G

Grocery Products Manufacturers of Canada, Ottawa (Ontario)

Government of Manitoba, Department of Economic Development and Tourism, Education, Labour and Manpower, Winnipeg, Manitoba

Government of New Brunswick, Department of Continuing Education, Fredericton, New Brunswick

Government of Saskatchewan, Minister of Education and Continuing Education, Regina, Saskatchewan

Government of Saskatchewan, Minister of Labour, Regina, Saskatchewan

Government of Yukon, Manpower and Labour Branch, Whitehorse, Yukon

Gulf Canada Limited, Toronto, Ontario

## H

Harrison, Joan M., Toronto, Ontario

Hennessy, R., Ottawa, Ontario

Hickling-Johnston Limited, Calgary, Alberta

Hicks, Kevin, Port Elgin, New Brunswick

Horn, John, Mill Bay, British Columbia

## I

Indian Consulting Group Limited, Vancouver, British Columbia

Indian and Northern Affairs Canada, Regina, Saskatchewan

## J

James, Ruth, Saskatoon, Saskatchewan,

## K

Kellerman, John, Toronto, Ontario

Kirkland Lake Métis and Non-Status Indian Association, Kirkland Lake, Ontario

## L

Labourers' International Union of North America, Willowdale, Ontario

Leon, Jerome, Kamloops, British Columbia

## M

M. T. R. Sales, Vancouver, British Columbia

Maritime Forest Ranger School, Fredericton, New Brunswick

Métis Association of the Northwest Territories, Yellowknife, N.W.T.

## N

National Affiliation for Literacy Advance, Halifax, Nova Scotia

National Secretaries Association, Ottawa, Ontario

Natonum Community College, Prince Albert, Saskatchewan

Gourlay, Laurie, Gabiola Island (Colombie-Britannique)

Gouvernement du Manitoba, Department of Economic Development and Tourism, Education, Labour and Manpower, Winnipeg (Manitoba)

Gouvernement du Nouveau-Brunswick, ministère de l'Éducation permanente, Fredericton (Nouveau-Brunswick)

Gouvernement de la Saskatchewan, Minister of Education and Continuing Education, Regina (Saskatchewan)

Gouvernement de la Saskatchewan, Minister of Labour, Regina (Saskatchewan)

Gouvernement du Yukon, Manpower and Labour Branch, Whitehorse (Yukon)

Gulf Canada Limitée, Toronto (Ontario)

## H

Harrison, Joan M., Toronto (Ontario)

Hennessy, R., Ottawa (Ontario)

Hickling-Johnston Limited, Calgary (Alberta)

Hicks, Kevin, Port Elgin (Nouveau-Brunswick)

Horn, John, Mill Bay (Colombie-Britannique)

## I

Indian Consulting Group Limited, Vancouver (Colombie-Britannique)

Institut canadien de la construction en acier, Willowdale (Ontario)

## J

James, Ruth, Saskatoon (Saskatchewan)

## K

Kellerman, John, Toronto (Ontario)

Kirkland Lake Métis and Non-Status Indian Association, Kirkland Lake, Ontario

## L

Leon, Jerome, Kamloops (Colombie-Britannique)

## M

M.T.R. Sales, Vancouver (Colombie-Britannique)

Messageries Canadien National, Charlottetown (Île-du-Prince-Édouard)

Métis Association of the Northwest Territories, Yellowknife (Territoires du Nord-Ouest)

## N

National Affiliation for Literacy Advance, Halifax, Nouvelle-Écosse)

Natonum Community College, Prince Albert (Saskatchewan)

Native Project Society, Regina (Saskatchewan)



Native Project Society, Regina, Saskatchewan

Navail, Josef, London, Ontario

New Brunswick Community College, Saint John, New Brunswick

Newfoundland Hospital Association, St. John's, Newfoundland

Newfoundland and Labrador Women's Institute, St. John's, Newfoundland

North Shore Women's Centre, North Vancouver, British Columbia

Nova Scotia School Counsellors Association, Truro, Nova Scotia

## O

O'Donnell, W. T., Tillsonburg, Ontario

Oilfield Contractors Association, Edmonton, Alberta

Ontario Association of Certified Engineering Technicians and Technologists, Toronto, Ontario

Ontario Confederation of University Faculty Associations, Toronto, Ontario

Ontario Status of Women Council, Toronto, Ontario

## P

P.E.I. Advisory Council on the Status of Women, Charlottetown, Prince Edward Island

Philp, John H., Courtenay, British Columbia

Philip, L. Dr., Montreal, Quebec

Prisoners' Rights Group, Burnaby, British Columbia

Productivity Services, Dartmouth, Nova Scotia

## R

Red Deer Status of Women Action Committee, Red Deer, Alberta

Regan, Ross h., North Vancouver, British Columbia

Regina Chamber of Commerce, Regina, Saskatchewan

Regina Plains Community College, Regina, Saskatchewan

Rigo, Alfred, Milton, Ontario

## S

St. Clair College of Applied Arts & Technology, Windsor, Ontario

Ste. Anne Nackawic Pulp & Paper Company Limited, Nackawic, New Brunswick

Sands, Hildergarth Mrs., Scarborough, Ontario

Sargent, M. J. Mrs., London, Ontario

Saskatchewan Region Community College, Saskatoon, Saskatchewan

Navail, Josef, London (Ontario)

Newfoundland hospital Association, St-Jean (Terre-Neuve)

Newfoundland and Labrador Women's Institute, St-Jean (Terre-Neuve)

North Shore Women's Centre, North Vancouver (Colombie-Britannique)

Nova Scotia School Counsellors Association, Truro (Nouvelle-Écosse)

## O

O'Donnell, W.T., Tillsonburg (Ontario)

Oilfield Contractors Association, Edmonton (Alberta)

Ontario Association of Certified Engineering Technicians and Technologists, Toronto (Ontario)

Ontario Confederation of University Faculty Associations, Toronto (Ontario)

Ontario Status of Women Council, Toronto (Ontario)

## P

P.E.I. Advisory Council on the Status of Women, Charlottetown (Île-du-Prince-Édouard)

Philip, John H., Courtenay (Colombie-Britannique)

Philip, L, Dr, Montréal (Québec)

Prisoners' Rights Group, Burnaby (Colombie-Britannique)

Productivity Services, Dartmouth (Nouvelle-Écosse)

## R

Red Deer Status of Women Action Committee, Red Deer (Alberta)

Regan, Ross H., North Vancouver (Colombie-Britannique)

Regina Chamber of Commerce, Regina (Saskatchewan)

Regina Plains Community College, Regina (Saskatchewan)

Rigo, Alfred, Milton (Ontario)

## S

St. Clair College of Applied Arts & Technology, Windsor (Ontario)

Ste. Anne Nackawic Pulp & Paper Company Limited, Nackawic (Nouveau-Brunswick)

Sands, Hildergarth, Mme, Scarborough (Ontario)

Sargent, M.J. Mme, London (Ontario)

Saskatchewan Region Community College, Saskatoon (Saskatchewan)

Saskatchewan Registered Nurses Association, Regina (Saskatchewan)

Schmutz, Carmen, Windsor (Ontario)

Simmons, M. George A., Woodstock, Ontario

Simon Fraser University, Burnaby (Colombie-Britannique)

Saskatchewan Registered Nurses Association, Regina, Saskatchewan

Schmutz, Carmen, Windsor, Ontario

Simmons, Mr. George A., Woodstock, Ontario

Simon Fraser University, Burnaby, British Columbia

Social Planning and Review Council, Vancouver, British Columbia

Society of Engineering Technologists of the Province of B.C., Burnaby, British Columbia

## T

Takla Lake Band, Takla Landing, British Columbia

Tanners Association of Canada, Kleinburg, Ontario

## U

Union of British Columbia Indian Chiefs, Vancouver, British Columbia

Union of Ontario Indians, Toronto, Ontario

United Automobile Workers, Local 1075, Thunder Bay, Ontario

## W

Weber, Milton, Vancouver, British Columbia

Welch, Edwin, Ottawa, Ontario

Whitehorse Chamber of Commerce, Whitehorse, Yukon

Wildman, Margaret, Montreal, Quebec

William, Thomas, Duncan, British Columbia

Winnipeg Chamber of Commerce, Winnipeg, Manitoba

Social Planning & Review Council, Vancouver (Colombie-Britannique)

Society of Engineering Technologists of the Province of B.C., Burnaby (Colombie-Britannique)

## T

Takla Lake Band, Takla Landing (Colombie-Britannique)

Tanners Association of Canada, Kleinburg (Ontario)

Travailleurs unis de l'automobile, local 1075, Thunder Bay, Ontario

Travailleurs Unis du Vêtement et des Textiles d'Amérique, Don Mills (Ontario)

## U

Union internationale des journaliers d'Amérique, Willowdale (Ontario)

Union of British Columbia Indian Chiefs, Vancouver (Colombie-Britannique)

Union of Ontario Indians, Toronto (Ontario)

## V

Ville de Calgary, Calgary (Alberta)

## W

Weber, Milton, Vancouver (Colombie-Britannique)

Welch, Edwin, Ottawa (Ontario)

Whitehorse Chamber of Commerce, Whitehorse (Yukon)

Wildman, Margaret, Montréal (Québec)

William, Thomas, Duncan (Colombie-Britannique)

Winnipeg Chamber of Commerce, Winnipeg (Manitoba)



## Appendix V

## TESTIMONY FROM FEDERAL GOVERNMENT DEPARTMENTS

*Department of National Defence*—May 26, 1980—Vol. 37

Lieutenant-General H.A. Carswell, Assistant Deputy Minister, Personnel

Rear Admiral R.D. Yanow, Chief, Personnel Development

Brigadier-General J.B. Peart, Director-General, Recruiting, Education & Training

Colonel J.D. McLaws, Director, Recruiting Services

Mr. J.W. Smallwood, Director, Civilian Training & Development

Lieutenant-Colonel B.L. Castledine, Acting Director, Individual Training

Major P.B. Nelson, Second Career Assistance Network, Accreditation Co-ordinator

*Indian and Northern Affairs*—May 26, 1980—Vol. 37

Mr. John Tait, Assistant Deputy Minister, Corporate Policy

Mr. Denis Chatain, Director General, Economic & Social Development, Indian Affairs Program

Mr. Ernest Hobbs, Director, Economic Development & Employment, Indian Affairs Program

Mr. Alan Simpson, Head, Career Development Section,—Education Branch, Indian Affairs Program

Mr. W.J.H. Musgrove, Senior Executive Assistant to the Assistant Deputy Minister, Northern Program

*Department of Finance Canada*—May 26, 1981—Vol. 37

Mr. A.S. Rubinoff, Senior Assistant Deputy Minister

Mr. C. Scott Clark, Director, Long Range & Structural Analysis Division

Mr. T.C. Morris, Assistant Director, Tax Policy Legislation Division

Mr. Daniel McIntosh, Tax Policy Officer, Tax Policy

Mr. A.D. Boyd, Chief, Manpower & Employment Programs, Social Policy Division

Mr. R.D. Smith, Social & Manpower Policy Analyst, Social Policy Division

*Science and Technology Canada*—May 26, 1981—Vol. 37

Mr. Wolfgang Illing, Director General, University Branch

Mr. Robert Patterson, Policy Adviser, University Branch

*Statistics Canada*—May 28, 1981—Vol. 38

Mr. Brian Salley, Director General, Operations, Economic Statistics Field

Mr. Bruce Petrie, Director General, Operations, Social Statistics Field

Mr. Geoffrey Holmes, Director, Education Division;

Mr. Ian Macredie, Chief, Labour Force Survey Analysis

Dr. Zoltan Zsigmond, Chief, Projection Section, Education, Science and Culture Division

## Annexe V

## TÉMOINS DES MINISTÈRES DU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL

*Ministère de la Défense Nationale*—Le 26 mai 1981, Vol. 37

Lieutenant général H.A. Carswell, sous-ministre adjoint, Personnel

Contre-amiral R.D. Yanow, chef, Perfectionnement du personnel

Brigadier général J.B. Peart, directeur général, Recrutement, Éducation et instruction

Colonel J.D. McLaws, directeur, Services de recrutement

M. J.W. Smallwood, directeur, Instruction et perfectionnement du personnel civil

Lieutenant-colonel B.L. Castledine, directeur intérimaire, Instruction individuelle

Major P.B. Nelson, coordonnateur de l'Accréditation, Réseau d'aide au recyclage

*Ministère des Affaires indiennes et du Nord*—Le 26 mai 1981, Vol. 37

M. John Tait, sous-ministre adjoint, Politique générale

M. Denis Chatain, directeur général, Promotion économique et sociale, Programme des Affaires indiennes

M. Ernest Hobbs, directeur, Développement économique et création d'emplois, Programme des Affaires indiennes

M. Alan Simpson, chef, Section de l'avancement du personnel, Direction de l'éducation, Programme des Affaires indiennes

M. W.J.H. Musgrove, adjoint de direction principal au sous-ministre adjoint, Programme des affaires du Nord

*Ministère des Finances du Canada*—Le 26 mai 1981, Vol. 37

M. A.S. Rubinoff, sous-ministre adjoint principal

M. C. Scott Clark, directeur, Division de l'analyse structurelle à long terme

M. T.C. Morris, directeur adjoint, Division de la législation sur la politique de l'impôt

M. Daniel McIntosh, agent de la politique de l'impôt, Division de la législation de la politique de l'impôt

M. A.D. Boyd, chef, Programmes d'emploi et de main-d'oeuvre, Division de la politique sociale

M. R.D. Smith, analyste des politiques sociales et de main-d'oeuvre, Division de la politique sociale

*Sciences et Technologie Canada*—Le 26 mai 1981, Vol. 37

M. Wolfgang Illing, directeur général, direction universitaire

M. Robert Patterson, conseiller en politiques, direction universitaire

*Statistique Canada*—Le 28 mai 1981, Vol. 38

M. Brian Salley, directeur général, Opérations, Secteur de la statistique économique

M. Bruce Petrie, directeur général, Opérations, Secteur de la statistique sociale

*Industry, Trade and Commerce*—May 28, 1981—Vol. 38

Mr. Craig Oliver, Senior Director General, Industry and Commerce Development

Mr. Dale Orr, Director, Microeconomic Analysis Branch

Mr. Carl Wenaas, Senior Analyst, Microeconomic Analysis Branch

*Secretary of State*—May 28, 1981—Vol. 38

Mrs. Huguette Labelle, Under Secretary of State

Mr. G.T. Rayner, Senior Assistant Under Secretary

Mr. Jean-Pierre Mongeau, Policy Advisor, Office of the Secretary of State

Mr. M. Spalding, Director—Program Coordination

Mr. Claude Passy, Director—Student Assistance

Mr. J. Holmes, Special Advisor—Education

*Employment and Immigration Canada*—May 29, 1981—Vol. 39

Hon. Lloyd Axworthy, Minister, Employment & Immigration

Mr. J.D. Love, Deputy Minister

Mr. David Dodge, Executive Co-ordinator, Labour Market Task Force

Mr. G.S. Conger, Executive Director, Employment & Insurance Group

Mr. S.M. Gershberg, Executive Co-ordinator, Unemployment Insurance Review Board

*Treasury Board*—June 1, 1981—Vol. 40

Mr. J.W. Quinn, Assistant Secretary, General Personnel Management Division

Mr. George Roper, Director, Training and Development, Human Resources Group

Mr. Ray Smith, Senior Officer, Training and Development, Human Resources Group

Ms. Louise Desjardins, Former Manager, Equal Opportunities for Women Program

*Employment and Immigration Canada*—June 2, 1981—Vol. 41

Hon. Lloyd Axworthy, Minister, Employment & Immigration

Mr. J.D. Love, Deputy Minister

Mr. Peter Miles, Co-ordinator Labour Market Task Force

Ms. Olivia Jacobs, Co-ordinator Labour Market Task Force

Mr. G.S. Conger, Executive Director, Employment & Insurance Group

Mr. Duncan R. Campbell, Executive Director, Labour Market Development

M. Geoffrey Holmes, directeur, Division de l'éducation

M. Ian Macredie, chef, Analyse des enquêtes sur l'activité de la population active

M. Zoltan Zsigmond, chef, Section des projections, Division de l'éducation, des sciences et de la culture

*Industrie et Commerce*—Le 28 mai 1981, Vol. 38

M. Craig Oliver, premier directeur général, Expansion de l'industrie et du commerce

M. Dale Orr, directeur, Direction de l'analyse micro-économique

M. Carl Wenaas, analyste principal, Direction de l'analyse micro-économique

*Secrétariat d'État*—Le 28 mai 1981, Vol. 38

Mme Huguette Labelle, sous-secrétaire d'État

M. G.T. Rayner, sous-secrétaire adjoint principal

M. Jean-Pierre Mongeau, conseiller politique, Cabinet du secrétaire d'État

M. M. Spalding, directeur—Coordination des programmes

M. Claude Passy, directeur—Aide aux étudiants

M. J. Holmes, conseiller spécial—Éducation

*Emploi et Immigration Canada*—Le 29 mai 1981, Vol. 39

L'hon. Lloyd Axworthy, ministre, Emploi et Immigration Canada

M. J.D. Love, sous-ministre et président

M. David Dodge, coordonnateur administratif, Groupe d'étude du marché du travail

M. G.S. Conger, directeur administratif, Groupe de l'emploi et de l'assurance

M. S.M. Gershberg, coordonnateur administratif, Commission d'appel de l'assurance-chômage

*Conseil du Trésor*—Le 1er juin 1981, Vol. 40

M. J.W. Quinn, Secrétaire adjoint, Division de la gestion du personnel en général

M. George Roper, Chef, Formation et perfectionnement des ressources humaines

M. Ray Smith, Agent principal, Formation et perfectionnement des ressources humaines

Mme Louise Desjardins, Ex-directrice du Programme d'égalité d'accès à l'emploi pour la femme

*Emploi et Immigration Canada*—Le 2 juin 1981, Vol. 41

L'hon. Lloyd Axworthy, Ministre, Emploi et Immigration Canada

M. J.D. Love, Sous-ministre et président

M. Peter Miles, Coordonnateur du Groupe d'étude du marché du travail

Mme Olivia Jacobs, Coordinatrice du Groupe d'étude du marché du travail

M. G.S. Conger, Directeur administratif, Groupe de l'emploi et de l'assurance

M. Duncan R. Campbell, Directeur administratif, Développement du marché du travail



**Appendix VI****CONSULTATIONS WITH PROVINCIAL GOVERNMENTS***St. John's, Newfoundland*—September 10, 1980

Government of Newfoundland

Ministry of Labour and Manpower

Mr. R. K. Langdon Assistant Deputy Minister,  
Manpower*Charlottetown, Prince Edward Island*—September 11, 1980

Government of Prince Edward Island

Ministry of Labour

Honourable Pat Binns, Acting Minister

Mr. L. W. Brammer, Deputy Minister

*Fredericton, New Brunswick*—September 12, 1980

Government of New Brunswick

Ministry of Labour and Manpower

Honourable Mabel Deware, Minister

Mr. D. S. Stanley, Deputy Minister

Mr. Harth North, Director, Labour Market Services

*Halifax, Nova Scotia*—September 12, 1980

Government of Nova Scotia

Ministry of Education

Mr. G. J. McCarthy, Deputy Minister

*Regina, Saskatchewan*—September 12, 1980

Government of Saskatchewan

Ministry of Education, Continuing Education, Culture and  
Youth

Honourable Douglas McArthur, Minister

Mr. Peter Glynn, Executive Director, Planning and  
Programs

Ministry of Labour

Honourable Gordon Snyder, Minister

Mr. Don MacMillan, Deputy Minister

Mr. Ken Alecxe, Senior Manpower Planning Officer

*Winnipeg, Manitoba*—September 18, 1980

Government of Manitoba

Ministry of Labour and Manpower

Mr. Orville Buffie, Assistant Deputy Minister, Manpower  
DivisionMr. Dave McCulloch, Director, Training and Develop-  
ment Branch

Mr. Jim Nykoluk, Director, Research Branch

Ministry of Economic Development

Mr. Ian Blicq, Assistant Deputy Minister, Program De-  
velopment and Technical Services**Annexe VI****CONSULTATIONS AVEC LES GOUVERNEMENTS PROVINCIAUX***Saint-Jean (Terre-Neuve)*—Le 10 septembre 1980

Gouvernement de Terre-Neuve

Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre

M. R.K. Langdon, sous-ministre adjoint à la Main-d'oeu-  
vre*Charlottetown (Île-du-Prince-Édouard)*—Le 11 septembre  
1980

Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard

Ministère du Travail

L'hon. Pat Binns, ministre intérimaire

M. L.W. Brammer, sous-ministre

*Fredericton (Nouveau-Brunswick)*—Le 12 septembre 1980

Gouvernement du Nouveau-Brunswick

Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre

L'hon. Mabel Deware, ministre

M. D.S. Stanley, sous-ministre

M. Harth North, directeur, Direction du marché du  
travail*Halifax (Nouvelle-Écosse)*—Le 12 septembre 1980

Gouvernement de la Nouvelle-Écosse

Ministère de l'Éducation

M. G.J. McCarthy, sous-ministre

*Regina (Saskatchewan)*—Le 12 septembre 1980

Gouvernement de la Saskatchewan

Ministère de l'Éducation, de l'Éducation permanente, de la  
Culture et de la Jeunesse

L'hon. Douglas McArthur, ministre

M. Peter Glynn, directeur administratif, Planification et  
programmes

Ministère du travail

L'hon. Gordon Snyder, ministre

M. Don MacMillan, sous-ministre

M. Ken Alecxe, agent principal de la Planification de la  
main-d'oeuvre*Winnipeg (Manitoba)*—le 18 septembre 1980

Gouvernement du Manitoba

Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre:

M. Orville Buffie, sous-ministre adjoint, division de la  
Main-d'oeuvre;M. Dave McCulloch, directeur, Direction de la formation  
et du perfectionnement;

M. Jim Nykoluk, directeur, Direction de la recherche

Ministère du Développement économique:

M. Ian Blicq, sous-ministre adjoint, Services techniques et  
élaboration des programmes;

Mr. George Hayes, Assistant Deputy Minister, Business Development

Ministry of Education

Mr. Peter Penner, Director, Programs and Colleges Division

*Toronto, Ontario*—September 19, 1980

Government of Ontario

Ministry of Labour

Mr. R.D. Pollock, Chairman Ontario Manpower Commission

Ministry of Colleges and Universities

Mr. T. P. Adams, Assistant Deputy Minister Manpower and College Education

Mr. H. T. Beggs, Director, Apprenticeships

Mr. E. L. Kerridge, Director, Manpower Training

Mr. Hubert St. Onge, Manager, Training Co-Ordinating Canadian Employment and Immigration Commission

Canadian Employment and Immigration Commission

Mr. Jack Boyd, Executive Director, Ontario Region

Mr. Eric Ferguson, Federal-Provincial Relations Co-Ordinator

Mr. William Fox, Director General, Labour Market and Benefit Programs

*Victoria, British Columbia*—October 6, 1980

Government of British Columbia

Ministry of Labour

Mr. R. S. Piccas, Executive Director Planning and Policy Development

Mr. Claude Heywood Construction Industry Co-Ordinator

Mr. R. J. Gray, Assistant Deputy Minister

*Edmonton, Alberta*—October 10, 1980

Government of Alberta

Ministry of Advanced Education and Manpower

Dr. Earl Mansfield, Assistant Deputy Minister Manpower

Mr. R. Harold Watson, Apprenticeship Director, Apprenticeship and Trade Certificate Branch

Mr. J. A. Corneil, Executive Director Employment Development

Mr. David Chabillon, Executive Director Career Development Manpower Services

Ministry of Education

Mr. William T. Worbets, Associate Director Field Studies Branch

Dr. S. Kashuba, Business Education Consultant for the Edmonton Regional Office

M. George Hayes, sous-ministre adjoint, Expansion du commerce

Ministère de l'Éducation:

M. Peter Penner, directeur, Division des programmes et collèges

*Toronto (Ontario)*—le 19 septembre 1980

Gouvernement de l'Ontario

Ministère du Travail:

M. R.D. Pollock, président, Commission de la main-d'oeuvre de l'Ontario

Ministère des Collèges et des Universités:

M. T.P. Adams, sous-ministre adjoint, Main-d'oeuvre et Enseignement collégial;

M. H.T. Beggs, directeur, Apprentissage;

M. E.L. Kerridge, directeur, Formation de la main-d'oeuvre;

M. Hubert St. Onge, directeur, Coordination de la formation

Emploi et Immigration Canada:

M. Jack Boyd, chef administratif, Région de l'Ontario;

M. Eric Ferguson, coordonnateur des relations fédérales-provinciales;

M. William Fox, directeur général, Programmes du marché du travail et des avantages sociaux

*Victoria (Colombie-Britannique)*—le 6 octobre 1980

Gouvernement de la Colombie-Britannique

Ministère du Travail:

M. R.S. Piccas, chef administratif, Planification et élaboration des politiques;

M. Claude Heywood, coordonnateur, Industrie de la construction;

M. R.J. Gray, sous-ministre adjoint;

*Edmonton (Alberta)*—le 10 octobre 1980

Gouvernement de l'Alberta

Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Main-d'oeuvre:

M. Earl Mansfield, sous-ministre adjoint à la Main-d'oeuvre;

M. R. Harold Watson, directeur de l'apprentissage, Direction de l'apprentissage et de la qualification;

M. J.A. Corneil, chef administratif, Développement de la main-d'oeuvre;

M. David Chabillon, chef administratif, Services de main-d'oeuvre et des plans de carrière

Ministère de l'Éducation:

M. William T. Worbets, directeur adjoint, Direction des études sur le terrain;

M. S. Kashuba, conseiller en enseignement commercial au bureau régional d'Edmonton;



Mr. M. Shykora, Industrial Education Consultant for the  
Edmonton Regional Office

Mr. T. Mott, Supervisor Guidance and Counselling

Mr. A. A. Day, Education Consultant

Mr. Nick Krischanowsky, Senior Intergovernmental Official,  
Ministry of Federal and Intergovernmental Affairs.

*Montreal, Quebec*—February 3, 1981

Government of Quebec

Commission d'étude sur la formation des adultes

Ms. Michèle Jean, Chairman

*Edmonton, Alberta*—May 20, 1981

Government of Alberta

Ministry of Advanced Education and Manpower

Honourable James Horsman, Minister

Mr. Randy Fischer, Executive Assistant to Minister

Dr. Henry Kolesar, Deputy Minister

Dr. Earl Mansfield, Assistant Deputy Minister Manpower

Mr. James Corneil, Executive Director Employment  
Development

Mr. Nick Krischanowsky, Senior Intergovernmental Official,  
Ministry of Federal and Intergovernmental Affairs

M. M. Shykora, conseiller en enseignement industriel au  
bureau régional d'Edmonton;

M. T. Mott, superviseur, Orientation et services de  
conseillers;

M. A.A. Day, conseiller en éducation;

M. Nick Krischanowsky, agent principal intergouverne-  
mental, ministère des Affaires fédérales et intergouver-  
nementales

*Montréal (Québec)*—le 3 février 1980

Gouvernement du Québec

Commission d'étude sur la formation des adultes:

Mme Michèle Jean, présidente

*Edmonton (Alberta)*—le 20 mai 1980

Gouvernement de l'Alberta

Ministère de l'Enseignement supérieur et de la main-d'oeu-  
vre

L'hon. James Horsman, ministre

M. Randy Fischer, adjoint administratif du sous-ministre

M. Henry Kolesar, sous-ministre

M. Earl Mansfield sous-ministre adjoint à la Main-d'oeu-  
vre

M. James Corneil, chef administratif, Développement de  
la main-d'oeuvre

M. Nick Krischanowsky, agent principal intergouverne-  
mental, ministère des Affaires fédérales et intergouver-  
nementales.

**Appendix VII****EXPERTS WHO CONTRIBUTED TO INTERNATIONAL BRIEFINGS***Washington, D.C.*—September 2-3, 1980

AFL-CIO Human Resources Development Institute:

Kevin Fry, Information Specialist;

U.S. Department of Labor:

Robert Jones, Director, Office of Management Assistance, Employment and Training Administration;

National Association of Counties:

Jon Weintraub, Associate Director;

House of Representatives Committee on Education and Labor:

Susan Grayson, Staff Director;

National Governors' Association:

Joan Wills, Director, Employment and Vocational Training Programs

*New York, N.Y.*—April 12-15, 1981

Work in America Institute:

Gerry Rosow, President;

Robert Zager, Vice President;

Dr. Michael Rosow, Director, Education and Training;

Matthew Radom, Senior Consultant;

U.S. Department of Labor:

Gale Jeby, Executive Assistant, Employment and Training Administrator;

Dr. Eli Ginzberg, Director, Conservation of Human Resources, Columbia University;

Dr. Beatrice G. Reubens, Senior Research Associate, Conservation of Human Resources, Columbia University;

Community Development Opportunities Industrialization Centre:

James Lytle, Director;

National Congress for Neighborhood Women:

Jane Silver;

Federation Employment and Guidance Service:

Bernice Sherman, Deputy Associate Executive Director and Gail Magaliff, Assistant Executive Director

*Nuremberg, Federal Republic of Germany*—April 27-29, 1981

Federal Employment Institute:

Dr. Josef Stingl, President;

Helmut Minta, Vice President and senior official;

Canadian Embassy, Employment and Immigration:

Paul Schaffler, Counsellor

*Stockholm, Sweden*—April 27-28, 1981

Canadian Ambassador to Sweden:

**Annexe VII****EXPERTS QUI ONT PARTICIPÉ AUX SÉANCES DE BREFFAGE À L'ÉTRANGER***Washington (D.C.)*—les 2 et 3 septembre 1980

AFL-CIO Human Resources Development Institute

Kevin Fry, spécialiste de l'information.

U.S. Department of Labor

Robert Jones, directeur, Bureau d'aide à la gestion, Administration de l'emploi et de la formation

National Association of Counties

John Weintraub, directeur adjoint.

House of Representatives Committee on Education &amp; Labor

Susan Grayson, chef du personnel.

National Governors' Association

Joan Wills, directrice, Programmes d'emploi et de formation professionnelle.

*New York (New York)*—du 12 au 15 avril 1981

Work in America Institute

Gerry Rosow, président,

Robert Zager, vice-président,

Michael Rosow, directeur, Education et formation

Matthew Radom, conseiller principal.

U.S. Department of Labor

Gale Jeby, adjointe administrative, Administration de l'emploi et de la formation.

Eli Ginzberg directeur Conservation des ressources humaines, Columbia University

Beatrice G. Reubens adjointe principale à la recherche, Conservation des ressources humaines Columbia University

Community Development Opportunities Industrialization Centre

James Lytle, directeur.

National Congress for Neighborhood Women

Jane Silver.

Federation Employment &amp; Guidance Service

Bernice Sherman, sous-chef administratif adjoint, et Gail Magaliff, sous-chef administratif.

*Nuremberg, République Fédérale d'Allemagne*—du 27 au 29 avril 1981.

Institut fédéral de l'emploi

Josef Stingl, président

Helmut Minta, vice-président et haut fonctionnaire

Ambassade canadienne, Emploi et Immigration

Paul Schaffler, conseiller

*Stockholm, Suède*—les 27 et 28 avril 1981

Ambassadeur du Canada en Suède



André Couvrette;  
 Canadian Embassy, Employment and Immigration:  
 Ivan Timonin, Counsellor;  
 Ministry of Education:  
 Sven-Ake Johansson, Director;  
 Hans-Erik Ostlund, Lars Edholm,  
 Ann-Sofi Lindenbaum;  
 Labour Market Board:  
 Bertil Rehnberg, Director General;  
 Alex Spendrup  
 Berit Rollén  
 Ingrid Jonshagen;  
 Standing Committee on Labour Riksdag:  
 Anna-Greta Leijon  
 Alf Wennerfors  
 Eva Winter  
 Bjorn Eliasson  
 Sonja Rembo;  
 Representatives of Labour and Employer Groups:  
 Stellan Artin, SAF Employers Confederation;  
 Anders Backstrom, LO-Trade Union Confederation;  
 Lars-Gunnar Lindelius, TCO-Salarrell Employees;  
 Institute of Social Research:  
 Professor Gosta Rehn;  
 Ministry of Labour:  
 Bengt Lida

*Paris, France—April 29, 1981*

Canadian Embassy:  
 Hélène Lafortune, First Secretary;  
 l'Association Nationale pour la formation professionnelle  
 (AFPA):  
 Didier Jeanperrin;  
 Agence Nationale pour l'Emploi:  
 Jacques Baudoin, Directeur général,  
 Jean Paul Constant  
 François Lagrange;  
 Centre d'études de l'emploi:  
 Henri Chaffiotte;  
 Secrétariat d'État auprès du Premier Ministre:  
 Guy Matteudi;  
 Ministère du Travail et de la Participation:  
 Wenceslas Baudrillart;  
 Régie nationale des usines Renault:  
 Jacques Baumann

*London, England—April 30-May 1, 1981*

Canadian High Commission, Employment and Immigration:

André Couvrette  
 Ambassade canadienne, Emploi et Immigration  
 Ivan Timonin, conseiller  
 Ministère de l'Éducation  
 Sven-Ake Johansson, directeur,  
 Hans-Erik Ostlund, Lars Ekholm,  
 Ann-Sofi Lindenbaum  
 Office du marché du travail  
 Bertil Rehnberg, directeur général  
 Alex Spendrup,  
 Berit Rollén,  
 Ingrid Jonshagen  
 Comité permanent du travail, Riksdag  
 Anna-Greta Leijon  
 Alf Wennerfors,  
 Eva Winter,  
 Bjorn Eliasson,  
 Sonja Rembo  
 Représentants de groupes de salariés et d'employeurs  
 Stellan Artin, Confédération des employeurs SAF  
 Anders Backstrom, Confédération des syndicats-LO  
 Lars-Gunnar Lindelius, Salariés TCO-Salarrell  
 Institut de recherche sociale  
 Professeur Gosta Rehn  
 Ministère du Travail  
 Bengt Lida

*Paris, France—le 29 avril 1981*

Ambassade canadienne  
 Hélène Lafortune, premier secrétaire  
 L'Association nationale pour la formation professionnelle  
 (AFPA)  
 Didier Jeanperrin  
 Agence nationale pour l'emploi  
 Jacques Baudoin, directeur général,  
 Jean-Paul Constant,  
 François Lagrange  
 Centre d'études de l'emploi  
 Henri Chaffiotte  
 Secrétariat d'État auprès du Premier Ministre  
 Guy Matteudi  
 Ministère du Travail et de la Participation  
 Wenceslas Baudrillart  
 Régie nationale des usines Renault  
 Jacques Baumann

*Londres, Angleterre—les 30 avril et 1er mai 1981*

Haut Commissariat canadien, Emploi et Immigration

John Land, Counsellor;  
 Department of Employment:  
 Geoffrey Brand, Undersecretary for Economic Policy  
 (Manpower),  
 James Jolly,  
 Ken King;

National Economic Development Office:  
 Geoffrey Chandler, Director General,  
 W.J. Skinner;

Engineering Industry Training Board:  
 Alex McClure, Head, Export and Consultancy Services,

E. Pennant Jones,  
 G.G. Marshall,  
 H.M. Long;

Confederation of British Industry:  
 Michael O. Bury, Director of Education, Training and  
 Technology,  
 M. Roberts, D. Stanley,  
 D. Werneke;

Engineering Employers Federation:  
 Peter M. Ball, Director of Operations  
 N. de Jongh,  
 A.J. Greenstreet,  
 M.A. Hall,  
 S.D. Margolis,  
 J.C. Leeming;

Trades Union Congress:  
 Peter Ashby, Organization and Industrial Relations  
 Department;

Manpower Services Commission:  
 Richard O'Brien, Chairman,  
 John Cassels,  
 Graham Reid

*Brussels, Belgium—May 4-5, 1981*

Canadian Ambassador to Belgium:  
 R.M. Tait;  
 Canadian Embassy, Employment and Immigration:  
 Jaques Cardin, Counsellor;

Commission of European Communities:  
 Leo Crijns  
 Roland Tautian,  
 George Wedell,  
 Michel Richonnier,  
 David White,  
 Bernard Jansen;

Federation of Enterprises of Belgium:  
 Daniel de Norre, Assistant Director;  
 Ministry of Employment and Labour:

John Land, conseiller  
 Department of Employment  
 Geoffrey Brand, sous-secrétaire aux politiques économi-  
 ques (Main-d'oeuvre),  
 James Jolly,  
 Ken King

National Economic Development Office  
 Geoffrey Chandler, directeur général,  
 W.J. Skinner

Engineering Industry Training Board  
 Alex McClure, chef, Service d'exportation et de  
 conseillers,

E. Pennant Jones,  
 G.G. Marshall,  
 H.M. Long

Confederation of British Industry  
 Michael O. Bury, directeur de l'éducation, de la forma-  
 tion et de la technologie,  
 M. Roberts, D. Stanley,  
 D. Werneke

Engineering Employers Federation  
 Peter M. Ball, directeur de l'exploitation,  
 N. de Jongh,  
 A.J. Greenstreet,  
 M.A. Hall,  
 S.D. Margolis,  
 J.C. Leeming

Trades Union Congress  
 Peter Ashby, Service de l'organisation et des relations  
 industrielles

Manpower Services Commission  
 Richard O'Brien, président,  
 John Cassels,  
 Graham Reid

*Bruxelles, Belgique—les 4 et 5 mai 1981*

Ambassadeur du Canada en Belgique  
 R.M. Tait  
 Ambassade canadienne, Emploi et Immigration  
 Jacques Cardin, conseiller

Communauté économique européenne  
 Leo Crijns,  
 Roland Tautian,  
 George Wedell,  
 Michel Richonnier,  
 David White,  
 Bernard Jansen

Fédération des entreprises de la Belgique  
 Daniel de Norre, directeur adjoint  
 Ministère de l'Emploi et du Travail



J. Dequan, Director General, Administration and Employment,  
 Maurice Andre,  
 Pierre Vandervorst,  
 E. Brunfaut,  
 C. Devos,  
 L. Dedeyn,  
 A. Verlinden

*The Hague, Holland—May 7-8, 1981*

Canadian Ambassador to Holland:

G.H. Blouin;

Canadian Embassy, Employment and Immigration:

J.A. Troy;

Government of Holland:

Dr. W. Albeda, Minister of Social Affairs,

W.A. Renardel de Lavalette;

Directorate for Labour Market Policies:

Dr. P.H. Gommers, Director,

J.L. Bax,

Dr. G. H. Hart;

Adult Vocational Training Centre:

R. Zweers, Director;

Ministry of Education and Sciences:

Dr. M.J. Hupkes, Head;

Federation of Netherlands Trade Union:

P.H. Hugenholtz;

Netherlands Christian Trade Union:

G. Cremers;

Netherlands Christian Employers Association:

Dr. D.E. Cnossen;

Association of Netherlands Enterprises:

Dr. A.S.J. Van Tuyl;

Foundation for Industrial Training:

H. Bertelsman,

J. Bols,

P. Colin

*Eindhoven, Holland May 8, 1981*

Philips Inc. Industrial Training Centre:

Dr. J.G. Van Wijngaarden, Deputy Director of Social Affairs,

J. van Oers,

H. van der Voorn,

A. Slaats,

T. Kok

J. Dequan, directeur général, Administration et Emploi,

Maurice André,

Pierre Vandervorst,

E. Brunfaut,

C. Devos,

L. Dedeyn,

A. Verlinden

*La Haye, Pays-Bas—Les 7 et 8 mai 1981*

Ambassadeur du Canada aux pays-Bas

G.H. Blouin,

Ambassade canadienne, Emploi et Immigration

J.A. Troy,

Gouvernement d'Hollande

W. Albeda, ministre des Affaires sociales,

W.A. Renardel de Lavalette

Gouvernement des Pays-Bas

P.H. Gommers, directeur,

J.L. Bax,

G.H. Hart, Direction générale des politiques du marché du travail

Centre de formation professionnelle des adultes,

R. Zweers, directeur

Ministère de l'Education et des Sciences

M. J. Hupkes, directeur

Fédération des syndicats des Pays-Bas

P.H. Hugenholtz

Syndicat chrétien des Pays-Bas

G. Cremers

Association des employeurs chrétiens des Pays-Bas

D. E. Cnossen

Association des entreprises des Pays-Bas

A.S.J. Van Tuyl

Fondation de la formation industrielle

H. Bertelsman

J. Bols

P. Colin

*Eindhoven, Pays-Bas—Le 8 mai 1981*

Centre de formation industrielle Philips Inc.

J.G. Van Wijngaarden, directeur adjoint des affaires sociales

J. Van Oers,

H. van der Voorn,

A. Slaats,

T. Kok

**Appendix VIII**

## CONFERENCES

\*Canadian Construction Association Board of Directors  
Ottawa, Ontario July 9, 1980

\*Global Conference on the Future Toronto, Ontario July  
22, 1980

Meeting Canada's Manpower Needs: Whose Responsibility?  
Conference Board of Canada Toronto, Ontario  
November 25, 1980

\*Personnel Association of Toronto Seminar Toronto,  
Ontario December 4, 1981

Apprenticeship British Columbia Forum Richmond, British  
Columbia January 21, 1981

\*Human Resource Planning Canadian Professional Confer-  
ences Toronto, Ontario March 16, 1981

Colloque les jeunes et le travail Montreal, Quebec March  
16, 1981

\*Denotes address by the Chairman

**Annexe VIII**

## CONFÉRENCES

\*Association canadienne de la construction, Conseil d'admini-  
stration, Ottawa (Ontario)—le 9 juillet 1980

\*Global Conference on the Future Toronto (Ontario le 22  
juillet 1980

Meeting Canada's Manpower Needs: Whose Responsibility?  
Conference Board in Canada, Toronto (Ontario) le  
25 novembre 1980

\*Colloque de la Personnel Association of Toronto, Toronto  
(Ontario) le 4 décembre 1981

Apprenticeship British Columbia Forum, Richmond  
(Colombie-Britannique),—le 21 janvier 1981

\*Human Resource Planning, Canadian Professional Confer-  
ences, Toronto (Ontario)—le 16 mars 1981

Colloque les jeunes et le travail, Montréal (Québec) le 16  
mars 1981

\*(signifie un discours par le président)



**Appendix IX****TOURS**

St. John Drydock Company Limited Saint John, New Brunswick October 20, 1980

General Motors of Canada Transmission Plant Windsor, Ontario January 19, 1981

General Motors Canada Diesel Plant London, Ontario January 20, 1981

Davey Shipbuilding Company Limited Quebec City, Quebec February 9, 1981

Suncor Incorporated Fort McMurray, Alberta May 21, 1981

Synchrude Canada Limited Fort McMurray, Alberta May 21, 1981

**Annexe IX****VISITES**

St. John Drydock Company Limited, Saint-Jean (Nouveau-Brunswick) le 20 octobre 1980

General Motors of Canada Transmission Plant, Windsor (Ontario) le 19 janvier 1981

General Motors Canada Diesel Plant, London (Ontario) le 20 janvier 1981

Davie Shipbuilding Company Limited, Québec (Québec) le 9 février 1981

Suncor Incorporated, Fort McMurray (Alberta) le 21 mai 1981

Synchrude Canada Limited, Fort McMurray (Alberta) le 21 mai 1981

**Appendix X****PRIVATE MEETINGS**

Canadian Construction Association Ottawa, Ontario July 7, 1980

British Columbia Employers Council Ottawa, Ontario August 26, 1980

Provincial Apprenticeship Board Victoria, British Columbia October 7, 1981

Canadian Chamber of Commerce Ottawa, Ontario December 10, 1980

Building and Construction Trades Department, AFL-CIO Ottawa, Ontario April 7, 1981

Alsands Project Group Edmonton, Alberta May 20, 1981

Youth Employment Strategy Study, Metropolitan Toronto Ottawa, Ontario June 17, 1981

**Annexe X****RENCONTRES PRIVÉES**

Association canadienne de la construction, Ottawa (Ontario)—le 7 juillet 1980

British Columbia Employers' Council, Ottawa (Ontario)—le 26 août 1980

Provincial Apprenticeship Board, Victoria (Colombie-Britannique),—le 7 octobre 1981

Chambre de Commerce du Canada, Ottawa (Ontario),—le 10 décembre 1980

Building and Construction Trades Department, Fat-Coi, Ottawa (Ontario),—le 7 avril 1981

Alsands Project Group, Edmonton (Alberta),—le 20 mai 1981

Youth Employment Strategy Study, Metropolitan Toronto, Ottawa (Ontario),—le 17 juin 1981



## Appendix XI

A SHORT DESCRIPTION OF THE MAJOR EMPLOYMENT-RELATED PROGRAMS OFFERED BY EMPLOYMENT AND IMMIGRATION CANADA, 1980-81<sup>1</sup>

### *Employment Services*

#### Service—Objective

Canada Employment Centres—Provision of placement services as well as labour market analysis, client testing and counselling.

On Campus Employment Centres<sup>2</sup>—To assist post-secondary in obtaining full and part-time employment.

Youth Employment Centres<sup>2</sup>—To prepare young workers for entry into the labour force, and assist them in finding employment.

Student Employment Centres<sup>2</sup>—To provide job placement services to students during the summer months.

Canada Farm Labour Pools—To assist the operation of the agricultural labour market by providing employment services specific to agriculture.

Diagnostic Services—To assist certain types of clients in better understanding their employment-related problems.

Creative Job Search Techniques—To teach individuals how to effectively search for employment.

Aptitude and Interest Testing—To assist individuals in better understanding those occupations which best suit them.

Careers Canada—This is a series of booklets which enable job searchers to familiarize themselves with various occupations.

Careers Provinces—This allows individuals access to information concerning provincial occupational requirements.

Creating a Career—This is a vocational planning course which is now mostly managed by the Department of Supply and Services.

College and University Program Tables<sup>2</sup>—This is a chart in matrix form which associates post-secondary educational programs and occupations.

Index to Canadian Occupations—This index is intended to assist individuals in matching their characteristics with occupation requirements.

CHOICES—Computerized Heuristic Occupational Information and Career Exploration System—This is a new vocational counselling aid which involves the use of a computer.

Directory of Employers—To assist new university and college graduates in finding employers who demand their skills.

## Annexe XI

UNE BRÈVE DESCRIPTION DES PRINCIPAUX PROGRAMMES D'EMPLOI OFFERTS PAR EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA, EN 1980-1981<sup>1</sup>

### *Services de l'emploi*

#### Service—Objectif

Centres d'emploi du Canada—Fournir des services de placement de même que des analyses du marché du travail, des tests et des conseils à la clientèle.

Centres d'emploi du Canada sur le campus<sup>2</sup>—Aider les étudiants inscrits à des cours post-secondaires à se trouver un emploi à plein temps ou à temps partiel.

Centres d'emploi jeunesse<sup>2</sup>—Préparer les jeunes travailleurs à l'entrée sur le marché du travail et les aider à se trouver un emploi.

Centres d'emploi du Canada pour étudiants<sup>2</sup>—Fournir des services de placement aux étudiants pour les mois d'été.

Service de main-d'oeuvre agricole du Canada—Faciliter le fonctionnement du marché de la main-d'oeuvre agricole en fournissant des services d'emploi particuliers à l'agriculture.

Services de diagnostic—Aider certaines catégories de clients à mieux comprendre leurs problèmes, en matière d'emploi.

Méthode dynamique de recherche d'emploi—Mettre à la disposition des personnes en quête d'emploi des méthodes de recherche efficaces.

Tests d'aptitudes et d'intérêts—Aider les particuliers à mieux comprendre les occupations qui leur conviennent le mieux.

Carrières Canada—Il s'agit d'une série de brochures qui permettent à ceux qui se cherchent un emploi de se familiariser avec les diverses professions.

Carrières Provinces—Mettre à la disposition des particuliers des renseignements relatifs aux exigences des provinces en matière de professions.

Créer une carrière—Il s'agit d'un cours de planification de carrière qui est maintenant administré en grande partie par Approvisionnement et Services Canada.

Tableaux des programmes des collèges et universités<sup>2</sup>—Tableau sous la forme d'une matrice, qui fait le lien entre les programmes de formation post-secondaire et les professions.

<sup>1</sup> Youth Specific Service

<sup>2</sup> This is an extensive inventory of the major services and programs offered by Employment and Immigration Canada. The sources used in compiling this information are varied and include Employment and Immigration Canada's *Annual Report (1979-80)* and *List of Federal Programs Oriented to Youth Employment (August 1980)* as well as press releases and unpublished data.

<sup>1</sup> Service s'adressant expressément aux jeunes

<sup>2</sup> C'est un inventaire détaillé des principaux services et programmes offerts par Emploi et Immigration Canada. Les sources consultées dans la préparation de cet inventaire comprennent le Rapport annuel d'Emploi et Immigration Canada (1979-1980) et la Liste des programmes fédéraux axés sur l'emploi des jeunes (août 1980), de même que des communiqués et des données non publiées.

**Manpower Consultative Service**—This is a program which provides consultative assistance to employers and employees in dealing with manpower problems and planning.

**Canada Manpower Convention Employment Service**—Provides for an employer-job-seeker informational exchange setting during conventions.

**Affirmative Action Program**—This voluntary program is intended to provide assistance to employers who wish to establish equality of opportunity within their firms.

**CNIB**—The Commission provides financial contributions toward the provision of employment-related services to the blind.

**Canadian Forces Second Career Assistance Network**—This is a service provided to assist Canadian Armed Forces personnel enter the non-military labour force upon retirement.

**Moving On<sup>3</sup>**—This is a self-directed investigation into the world of work for those between the ages of fifteen and twenty. "Moving On" shares similar features with that of "Creating a Career".

**National Job Bank**—This is a nation-wide computer network designed to match workers with jobs, particularly those related to the highly skilled trades.

**Women's Counselling Centres**—This is a pilot project specifically designed to provide assistance to new female labour force entrants as well as those currently active in the labour force. Centres are located in Vancouver, Halifax, Chicoutimi, Toronto, Sudbury, Thunder Bay, Winnipeg and Calgary.

**Outreach**—To enhance the employability of those experiencing special difficulties entering or re-entering the labour force.

**Federal-Provincial Agricultural Manpower Agreements**—Under these agreements, the federal and provincial governments share recruiting and housing costs of seasonal agricultural workers.

**Foreign Seasonal Agricultural Workers Program**—This program is designed to provide assistance to employers in agriculture who are unable to meet their temporary employment needs through Canadian sources.

**Canadian-U.S. Agricultural Exchange Program**—Allows for the exchange of experienced agricultural workers between Canada and the U.S. in the event of a labour shortage situation.

### Employment Creation

#### Program—Objective

**Student Youth Employment Program<sup>4</sup>**—Provides assistance toward the creation of new jobs for summer students in order to facilitate good work habits, responsibility, initiative and skills. This program replaces the Young Canada Works Program.

**Index des professions au Canada**—Cet index est destiné à aider les particuliers à faire le lien entre leurs caractéristiques et les exigences des professions.

**CHOIX (CHOICES)**—*Computerized Heuristic Occupational Information and Career Exploration System*—Il s'agit d'un nouvel auxiliaire d'orientation professionnelle qui comporte le recours à l'ordinateur.

**Répertoire des employeurs**—Aider les nouveaux diplômés des universités et collèges à trouver des employeurs qui ont besoin de leurs compétences.

**Service consultatif de la main-d'oeuvre**—Il s'agit d'un programme offrant des services de consultation aux employeurs et aux employés qui font face à des problèmes de main-d'oeuvre et de planification.

**Service de Placement offert lors d'un congrès**—Assurer un échange de renseignements entre employeurs et candidats aux emplois, au cours de congrès.

**Programme d'action positive**—Ce programme à participation volontaire est destiné à aider les employeurs qui veulent assurer l'égalité des chances à l'intérieur de leur entreprise.

**I.N.C.A.**—Emploi et Immigration Canada contribue financièrement à la prestation de services aux aveugles, en matière d'emploi.

**Service de préparation à une seconde carrière**—Forces canadiennes—Il s'agit d'un service destiné à aider le personnel des Forces armées du Canada à s'intégrer au marché du travail, dans le civil, à la retraite.

**En avant<sup>3</sup>**—Il s'agit d'une enquête non dirigée sur le monde du travail, pour les personnes de quinze à vingt ans. "En avant" a des caractères communs avec le programme "Créer une carrière".

**Banque nationale d'emplois**—Il s'agit d'un réseau national automatisé destiné à faire correspondre les offres et les demandes d'emploi, surtout dans les métiers hautement spécialisés.

**Centres d'orientation des femmes**—Il s'agit d'un projet-pilote destiné expressément à aider les femmes qui arrivent sur le marché du travail de même que celles qui font déjà partie de la population active. Ces centres sont situés à Vancouver, Halifax, Chicoutimi, Toronto, Sudbury, Thunder Bay, Winnipeg et Calgary.

<sup>3</sup> Youth Specific Service

<sup>4</sup> Youth Specific Program.

<sup>3</sup> Service s'adressant expressément aux jeunes



**Employment Tax Credit Program**—To stimulate the creation of new jobs in the private sector through the use of tax rebates.

**Canada Works**—This program is in its final phase and is designed to create employment and economic benefits in the participating communities.

**Local Employment Assistance Program**—Provides funding to projects which create long-term employment and work skills for the chronically unemployed.

**Canada Community Development Projects**—Provide financial assistance to projects which support affirmative action principles, and provide groups suffering from high unemployment with the necessary skills to secure employment after participating in the project.

**Canada Community Services Project**—Provide jobs for the unemployed while at the same time improve social and cultural services within the community.

**Local Economic Development Assistance**—This program is offered in conjunction with the Department of Regional Economic Expansion and is designed to assist in the development of local business and employment opportunities in localities experiencing high unemployment.

**New Technology Employment Program**—Provides jobs for post-secondary school graduates who are unable to find work in their area of expertise.

**Program for the Employment of the Disadvantaged**—This newly created program is intended to stimulate the hiring of the physically and mentally handicapped in the private sector through the use of wage subsidies.

**Industry-Labour Adjustment Program**—This joint Employment and Immigration and Industry, Trade and Commerce effort is intended to provide incentives to industries which expand and replace jobs lost in those communities hardest hit as a result of market adjustments (e.g. the auto industry in Windsor).

### *Education and Training*

#### *Program—Objective*

**Canada Manpower Training Program**—This program is by far the largest training program offered by Employment and Immigration. There are basically six component programs involved here and each is briefly outlined below.

**Occupational Skill Training** provides an opportunity for those workers who require skill training courses in order to upgrade their level of skill proficiency.

**Basic Training for Skill Development** is a training program which is designed to provide individuals with the required background in order to meet the entry prerequisites of a particular occupation or enroll in a skill training course.

**Job Readiness Training** is intended to assist certain individuals in overcoming special barriers to employment.

**Work Adjustment Training** is designed to assist those who are unemployed as a result of poor work habits, etc.

**Extension**—Accroître les possibilités de se trouver du travail pour ceux qui ont des difficultés particulières à entrer sur le marché du travail ou à y revenir.

**Accords fédéraux-provinciaux sur la main-d'oeuvre agricole**—En vertu de ces accords, les gouvernements fédéral et provinciaux se partagent les frais de recrutement et d'hébergement des ouvriers agricoles saisonniers.

**Programme des travailleurs agricoles saisonniers recrutés à l'étranger**—Ce programme est destiné à aider les employeurs du secteur de l'agriculture qui ne peuvent satisfaire leurs besoins de main-d'oeuvre temporaire au Canada même.

**Programme d'échanges de travailleurs agricoles avec les États-Unis**—Ce programme permet un échange de main-d'oeuvre agricole expérimentée entre le Canada et les États-Unis en cas de pénurie de main-d'oeuvre.

### *Création d'emplois*

#### *Programme—Objectif*

**Programme d'emploi d'été pour les jeunes<sup>4</sup>**—Aider à la création d'emplois d'été pour les étudiants, afin de favoriser les bonnes habitudes de travail, le sens des responsabilités, l'initiative et la compétence. Ce programme remplace le programme Jeunesse Canada au travail.

**Programme de crédit d'impôt à l'emploi**—Stimuler la création d'emplois dans le secteur privé, grâce à des dégrèvements d'impôts.

**Canada au travail**—Ce programme en est à sa dernière phase; il est destiné à créer des emplois et des avantages économiques dans les collectivités qui participent au programme.

**Programme d'aide à la création locale d'emplois**—Subventionner des projets qui créent des emplois à long terme et donnent une expérience de travail aux chômeurs chroniques.

**Projets de développement communautaire du Canada**—Fournir une aide financière à des projets qui favorisent les principes de l'action positive et permettent aux groupes où le taux de chômage est élevé d'obtenir les compétences nécessaires pour obtenir un emploi après avoir participé au projet.

**Projets de services communautaires du Canada**—Assurer des emplois aux chômeurs, tout en améliorant les services sociaux et culturels dans la collectivité.

**Aide au développement économique local**—Ce programme est offert conjointement avec le ministère de l'Expansion économique régionale et il est destiné à favoriser le développement d'entreprises locales et les perspectives d'emploi dans les localités où le taux de chômage est élevé.

**Programmes d'emploi pour les innovations technologiques**—Assurer des emplois aux diplômés des maisons d'enseignement postsecondaire qui ne peuvent se trouver un emploi dans leur champ de compétence.

<sup>4</sup> Programme s'adressant expressément aux jeunes

**Apprenticeship Training under the Canada Manpower Training Program** only includes the classroom component of apprenticeship instruction.

**Language Training** is intended to assist immigrants and migrant Canadians who cannot find employment because they lack fluency in either French or English.

**Canada Manpower Industrial Training Program**—Provides financial Training Program assistance to help cover the costs incurred by employers who train individuals for positions which cannot otherwise be filled.

**Training Women Non-Traditional Occupations**—Provides financial assistance to help cover the costs incurred by employers who train women in occupations traditionally dominated by men.

**Critical Trade Skills Training**—Provides financial assistance to help cover the training and wage costs of employers who train workers in skill-short occupations.

**International Exchange Program for Post-Secondary Students**<sup>5</sup>—Enables Canadian students to experience working and living conditions in other countries. The bulk of this program is handled by the Department of External Affairs.

**Native Opportunities Training**—Provides financial assistance toward the training of Native men and women in resource development occupations.

**Native Internship**<sup>5</sup>—Provides Native students with employment experience and marketable skills.

**Co-operative Education Programs**<sup>5</sup>—Promote the expansion of educational programs which provide job-related education and on-the-job experience.

**International Exchange Program for Young Workers**<sup>5</sup>—Provides young Canadians with the opportunity to gain work experience in other countries.

**Frontier College**—This program provides an opportunity for 'special needs' clients who are under-utilized and geographically isolated to upgrade themselves.

**Industry-Government Training Agreements**—These agreements are primarily intended to enhance the training of skilled workers in particular industry-related occupations. Agreements have been signed with the mining, coal, aerospace, shipbuilding, construction and foundry industries.

## Mobility

### Program-Objective

**Canada Manpower Mobility Program**—There are six types of assistance offered under this program. Exploratory assistance provides financial assistance to those who must travel in order to find suitable employment. Travel assistance to temporary employment contributes towards those expenses incurred while travelling to a temporary job.

**Programme d'emploi des désavantagés**—Ce programme créé récemment est destiné à favoriser le recrutement de personnes handicapées physiquement ou mentalement, dans le secteur privé, grâce à des subventions au salaire.

**Programme d'ajustement de la main-d'oeuvre industrielle**—Il s'agit d'un effort conjoint d'Emploi et Immigration Canada et du ministère de l'Industrie et du Commerce, visant à offrir des incitations aux entreprises qui prennent de l'expansion et remplacent des emplois dans les régions les plus durement touchées par suite de rajustements des marchés (par ex., l'industrie de l'automobile à Windsor).

## Éducation et Formation

### Programme—Objectif

**Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada**—Ce programme est de loin le plus vaste programme de formation offert par Emploi et Immigration Canada. Il comporte essentiellement six éléments, dont chacun est décrit brièvement ci-après.

*La Formation professionnelle* offre aux travailleurs qui en ont besoin la possibilité de suivre des cours destinés à perfectionner leurs connaissances.

*Les Cours préparatoires à la formation professionnelle* constituent un programme de formation destiné à offrir la formation préalable nécessaire pour satisfaire aux exigences de l'entrée dans un métier donné ou de l'inscription à un cours de formation.

*La Formation préparatoire à l'emploi* est destinée à aider certaines personnes à surmonter des obstacles particuliers à l'emploi.

*Le Programme d'adaptation au travail* vise à aider ceux qui sont sans travail par suite de mauvaises habitudes de travail, etc.

*La Formation en apprentissage*, en vertu du Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada, comprend seulement l'aspect théorique de la formation en apprentissage.

*Les Cours de langue* visent à aider les immigrants et les Canadiens migrants qui ne peuvent trouver un emploi parce qu'ils ne parlent pas couramment l'anglais ou le français.

**Programme de formation industrielle de la main-d'oeuvre du Canada**—Ce programme vise à aider financièrement les employeurs qui assurent à leur personnel une formation à des postes qui ne pourraient autrement être comblés.

**Femmes dans des occupations non traditionnelles**—Assure une aide financière destinée à couvrir les frais engagés par les employeurs qui forment des femmes à des occupations traditionnellement réservées aux hommes.

**Formation dans les métiers en pénurie de main-d'oeuvre spécialisée**—Assure aux employeurs qui forment des travailleurs dans des métiers en pénurie de main-d'oeuvre, une aide financière destinée à couvrir le coût de la formation et de la rémunération.

<sup>5</sup> Youth Specific Programs



Relocation assistance (recently revised) contributes towards the moving costs of individuals taking a new job in a different area. Payments differ depending on the individual and characteristics of the labour market he/she is moving from and into. Special travel assistance is afforded to those individuals who take advantage of employment services not offered in their home area. Travel assistance to essential agricultural work provides assistance to those who accept seasonal agricultural employment outside their home area. Finally, trainee travel assistance is provided to those attending Canada Manpower Training Program courses outside their home area.

Interprovincial Standards Program—This program is designed to enhance the mobility of journeymen by standardizing trade certification across the country.

Programmes d'échanges internationaux pour les étudiants du niveau post-secondaire—Offre aux étudiants canadiens l'expérience du travail et de la vie dans d'autres pays. L'essentiel de ce programme relève des Affaires extérieures.

Possibilités de formation pour les autochtones—Assure une aide financière à la formation des autochtones, hommes ou femmes, dans les occupations se rattachant à la mise en valeur des ressources.

Stages pour les autochtones<sup>5</sup>—Offre aux étudiants autochtones une expérience de travail et des compétences commercialisables.

Programme d'alternance travail-études<sup>5</sup>—Favorise l'expansion des programmes d'enseignement qui assurent une éducation liée à l'emploi de même qu'une expérience de travail.

Programme d'échanges internationaux pour les jeunes travailleurs (1)—Permet aux jeunes Canadiens d'acquérir l'expérience du travail dans d'autres pays.

Frontier College—Ce programme offre des possibilités de perfectionnement à des clients ayant des «besoins spéciaux» qui sont sous-employés et isolés sur le plan géographique.

Accords entre le gouvernement et l'industrie pour la formation—Ces accords sont surtout destinés à accroître la formation de travailleurs spécialisés dans certains métiers reliés à l'industrie. Des accords ont été conclus avec les industries suivantes: mines, charbon, aérospatiale, chantiers, maritimes, bâtiment et fonderies.

### Mobilité

#### Programme—Objectif

Programme de mobilité de la main-d'œuvre du Canada—Six formes d'aide sont offertes en vertu de ce programme. L'aide à la recherche d'un emploi offre une aide financière à ceux qui doivent se déplacer pour trouver un emploi convenable. L'aide au déplacement en vue d'un emploi temporaire couvre une partie des frais assumés pour se rendre sur les lieux d'un emploi temporaire. L'aide à la réinstallation (révisée récemment) couvre une partie des frais de démanagement de travailleurs qui acceptent un nouvel emploi dans une autre région. Les paiements varient selon les personnes et selon les caractéristiques du marché du travail d'origine et de destination. L'aide spéciale aux déplacements est offerte aux personnes qui tirent parti des services d'emploi qui ne sont pas offerts dans leur propre région. L'aide aux déplacements pour les travaux agricoles essentiels offre de l'aide à ceux qui acceptent un emploi agricole saisonnier à l'extérieur de leur propre région. Enfin, l'aide aux déplacements des stagiaires est offerte à ceux qui suivent des cours offerts en vertu du Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada à l'extérieur de leur propre région.

Programme des normes interprovinciales—Ce programme est destiné à accroître la mobilité des travailleurs qualifiés en uniformisant les normes d'accréditation des métiers dans l'ensemble du pays.

<sup>5</sup> Programme s'adressant expressément aux jeunes

## Appendix XII

## DOCUMENTS AND STUDIES LIST

- Adams, Roy J. Towards a more competent labour force: a training levy scheme in Canada. *Industrial Relations*, 35:422-38 No. 3, 1980
- Ahamad, Bill, A projection of manpower requirements by occupations: Canada and its regions. Ottawa, Queen's Printer, 1969
- Ahamad, Bill, Degree-holders in Canada: An analysis of the highly qualified manpower survey of 1973. Ottawa, Education Support Branch, Department of the Secretary of State, 1979.
- Alberta Advanced Education and Manpower: Annual Report 1975-76, Edmonton, Alberta, 1976
- Air Industries Association of Canada Manpower Availability Sub-Committee Ontario Region. Projected Manpower Requirements of Major Companies in the Ontario Aerospace Industry-Skilled and Professional Workers 1980 to 1984. Employment and Immigration Canada, Labour Market Development, Ontario Region, 1980
- Bain, George S., Industrial Training, The Disadvantaged and the Private Sector, September 1974
- Béland, Gabriel, Les finissants du secteur professionnel des cégep et le marché de l'emploi, Promotion 1978-1979, Employment and Immigration Canada, 1979
- Bernier, Jean, Apprenticeship in Quebec: factors determining enrolment and drop-out, Quebec, Department of Labour, Research Branch, 1972
- Betcherman, Gordon, Skills and shortages: a summary guide to the findings of the Human Resources Survey. Ottawa, Economic Council of Canada, Hull, Supply and Services Canada, 1980
- Bigsby, Stephen, Vocational and Technological Educational Institutes in the Montreal Urban Community, Montreal
- Blumrosen, Ruth G., Wage Discrimination, Job Segregation and Title VII of the Civil Rights Act of 1964, Volume 12, No. 3 University of Michigan Law School, Ann Arbor, Michigan, Spring 1979
- Bryant, Victor, Factors pertinent to Native Employment, May, 1981, A Report prepared for the House of Commons, Special Committee on Employment Opportunities for the '80s
- Brezenoff, Stanley, Request for Proposal, Job Tap (Testing, Assessment and Placement) Centres-Program Guidelines, New York City Department of Employment, 1979
- British Columbia Department of Labour, Apprenticeship and Industrial Training Branch, The British Columbia apprenticeship training programme, Victoria, B.C. 1972
- Buckley, Helen, Nielson, Soren T., Immigration and the Canadian Labour Market, prepared for Manpower and Immigration Canada, Ottawa, April 26, 1976
- CAD/CAM Technology Advancement Council, Strategy of Survival the Canadian CAD/CAM Option, presented to

## Annexe XII

## LISTE DES DOCUMENTS ET ÉTUDES

- Adams Roy J. Towards a more competent labour force: a training levy scheme in Canada. *Industrial relations* 35:422-38 no 3, 1980
- Ahamad, Bill. Une projection des besoins en main-d'oeuvre par profession: Le Canada et ses régions. Ottawa. Imprimerie de la Reine, 1969.
- Ahamad, Bill. Diplômés canadiens: analyse de l'Enquête de 1973 sur la main-d'oeuvre hautement qualifiée. Direction générale de l'aide à l'éducation. Secrétariat d'État, Ottawa, 1979.
- Alberta Advanced Education and Manpower: Annual Report 1975-76. Edmonton, Alberta, 1976.
- Air Industries Association of Canada, Manpower Availability Sub-committee, Ontario Region. Projected Manpower Requirements of Major Companies in the Ontario Aerospace Industry - Skilled and Professional Workers 1980 to 1984. Emploi et Immigration Canada Evolution du marché du travail, Région de l'Ontario, 1980.
- Bain, George S. Industrial Training. The Disadvantaged and the private Sector, september 1974
- Béland, Gabriel. Les finissants du secteur professionnel des Cégeps et le marché de l'emploi. Promotion 1978-1979, Emploi et Immigration Canada 1979.
- Bernier, Jean. L'apprentissage au Québec: facteurs d'adhésion et facteurs d'abandon. Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre. Direction des recherches, Québec, 1972.
- Betcherman, Gordon. Les pénuries de travailleurs qualifiés: résumé des conclusions de l'enquête sur les ressources humaines. Conseil économique du Canada: Approvisionnements et Services Canada, Ottawa 1980.
- Bigsby, Stephen. Vocational and Technological Educational Institute in the Urban Community. Montreal.
- Blumrosen, Ruth C. Wage Discrimination. Job Segregation and Title VII of the Civil Rights Act of 1964. Volume 12. No 3. University of Michigan Law School. Ann Arbor, Michigan printemps 1979.
- Bryant Victor. Factors pertinent to Native Employment, mai 1981, un rapport préparé pour le groupe de travail parlementaire sur les perspectives d'emploi pour les années 80.
- Brezenof, Stanley. Request for Proposal, Job Tap (Testing-Assessment and Placement) Centers Program Guidelines, New York City Department of Employment 1979
- British Columbia Department of Labour. Apprenticeship and Industrial Training Branch. The British Columbia apprenticeship training programme. Victoria (C.-B.) 1972.
- Buckley, Helen, Nielson Soren T. Immigration and the Canadian Labour Market préparé pour le ministère de la Main-d'oeuvre et de l'immigration Canada, Ottawa, le 26 avril 1976.



- Canadian Industry, Educational Institutions and Government, September 1980
- Canada, Statement by the Prime Minister for the Federal-Provincial Meeting, October 24th, 1966, Ottawa
- Canada Employment and Immigration Advisory Council, Annual Report 1980, Ministry of Supply and Services, Ottawa, 1980
- Canada Employment and Immigration Advisory Council, Discussion Paper on Part-Time Employment, February 27, 1981
- Canadian Association of Data Processing Service Organizations, Annual Report, 1980
- Canadian Human Rights Commission, Methodology and Principles for Applying Section 11 of the Canadian Human Rights Act, 1979
- Chartrand, Suzanne, St-Pierre, Francine, Rapport Annuel Placement des Finissants Secteur Professionnel, Collège Ahuntsic, May 1979
- Chatain, Denis, Catalogue of Resource Development Projects, Indian and Northern Affairs
- Ciuriak, Dan and Simes, Harvey, Participation Rate and Labour Force-Growth in Canada, Department of Finance, April, 1980
- Coffey, William J., Nova Scotia Population, Household Family and Labour Place Projections 1977-86, prepared for Nova Scotia Development, February 1979
- Cohen, Leah, A Review of Women's Participation in Non-Traditional Occupations, prepared for the Labour Market Development Task Force, Canada Employment and Immigration Commission, Ottawa, October 1980
- Commission de l'emploi et de l'immigration, Programme d'aide à la création local d'emplois: des projets réussis. Ottawa, 1978
- Commission on Declining School Enrolments in Ontario, Implications of Declining Enrolment for the Schools of Ontario, Toronto, October 31, 1978
- Conference Board of Canada, the Canadian Business Review, Volume 7 No. 4, Ottawa, Winter 1980
- Cook, Peter, A. et AL., Economic Impact of Selected Government Programs Directed Towards the Labour Market, Ottawa, Economic Council of Canada, 1976
- Desrosiers, Michel, Le Guide Impact, Flammarion Ltée, 1979
- Dodge, William, Skilled labour supply imbalances: the Canadian experience, Montreal, British-North American Committee, 1977
- Dupre, Stefan J., Federalism and policy development: the case of adult occupational training in Ontario, Toronto, University of Toronto Press, 1973
- Commission d'étude sur la formation des adultes, Adult Education in Quebec: Possible solutions, Gouvernement du Québec, 1981
- CAD/CAM Technology Advancement Council. Strategy for Survival—The Canadian CAD/CAM Option. présenté à l'industrie canadienne aux institutions d'enseignement et au gouvernement, septembre 1980.
- Canada. Déclaration du premier ministre du Canada à la réunion fédérale-provinciale, Ottawa, le 24 octobre 1966.
- Canada, Direction générale de la formation de la Main-d'oeuvre. Le programme de la main-d'oeuvre du Canada: revue des politiques. Ottawa. Emploi et Immigration, 1977.
- Canadian Association of Data Processing Service Organizations. Rapport annuel, 1980.
- Chartrand, Suzanne et St-Pierre, Francine. Rapport annuel—Placement des finissants. Secteur professionnel. Collège Ahuntsic, mai 1979.
- Chatain, Denis. Catalogue des projets d'exploitation des ressources. Affaires indiennes et du Nord.
- Ciuriak, Dan et Simes, Harvey. Participation Rate and Labour Force-Growth in Canada, ministère des Finances avril 1980.
- Coffey, William J. Nova Scotia Population. Household Family and Labour Place Projections 1977-86, préparé pour le Nova Scotia Development, février 1979.
- Cohen, Leah. A Review of Women's Participation in Non-Traditional Occupations préparé pour le groupe de travail sur l'évolution du marché du travail. Commission de l'emploi et de l'Immigration Canada, Ottawa, octobre 1980.
- Conference Board of Canada. The Canadian Business Review Volume 7, no 4. Ottawa, hiver 1980.
- Commission canadienne des droits de la personne Méthodologie et principes d'application de l'article 11 de la loi canadienne sur les droits de la personne, 1979.
- Commission de l'emploi et de l'Immigration Programme d'aide à la création locale d'emplois: des projets réussis, ministère des Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, 1978
- Commission de l'Emploi et de l'Immigration Canada Service de formation de la main-d'oeuvre, Une revue des politiques, septembre 1977
- Commission d'études sur la formation des adultes, L'éducation des adultes au Québec, solutions possibles. Gouvernement du Québec, 1981.
- Commission on declining School Enrolment for the Schools of Ontario. Toronto, le 31 octobre 1978.
- Conseil consultatif canadien de l'emploi et de l'immigration. Rapport annuel 1980, ministère des Approvisionnements et Services, Ottawa 1980
- Conseil consultatif canadien de l'emploi et de l'immigration. Document de travail sur l'emploi à temps partiel, le 27 février 1981.
- Conseil des sciences du Canada, Comité sur les ordinateurs et les communications. The impact of the Microelectro-

- Employment and Immigration Canada, Affirmative Action-Technical Training Manual, January 1980
- Employment and Immigration Canada, Annual Statistical Bulletin, Ottawa, 1977-78
- Employment and Immigration Canada, Annual Statistical Bulletin, Ottawa, 1978-79
- Employment and Immigration Canada, Canada Community Development Programs, March 1981, Ottawa, Ontario
- Employment and Immigration Canada, Employment and Immigration Canada/National Job Bank Inventory, December 20, 1980
- Employment and Immigration Canada, Employment and Immigration, Forward Occupational Imbalance Listing, Volume 5, Number 4, January 31, 1980
- Employment and Immigration Canada, Interdepartmental Evaluation Study of the Canada Manpower Training Program—Conclusions and Recommendations, Ottawa, April 1977
- Employment and Immigration Canada, Interdepartmental Evaluation Study of the Canada Manpower Training Program: Technical Report, Ottawa, May 1977
- Employment and Immigration Commission, Local Employment Assistance Program: narrative descriptions of successful projects, Ottawa. The Commission, Supply and Service, 1978
- Employment and Immigration Canada, Labour Market Development, the Federal Adult Occupational Training Programs, March 17, 1980
- Employment and Immigration Canada, Youth Employment Branch, List of Federal Government Programs Oriented to Youth Employment, February 1981, Ottawa
- Employment and Immigration Canada, Youth Employment Branch, List of Provincial Government Programs Oriented to Youth Employment, February 1981, Ottawa
- Manpower Training Canada Branch, Employment and Immigration Commission, A Policy Review, September 1977
- Report by Ruth Entes (Pub. B-199. Dec. 1973) A History of Unemployment Insurance Legislation in the United States and New York State 1935-77, State of New York, Department of Labour, May 1978
- Fleateau, Alice Aurora, Glover Edward Harnett, Constance Patton, Richard Porter, Pearl Schwartz, (Task Force), Job Service Improvement Program, Plan of Action, Job Service, New York, March 1981
- Foot, David K., A Challenge of the 1980s: Unemployment and Labour Force Growth in Canada and the Provinces. Institute for Policy Analysis and the Department of Political Economy, University of Toronto, March 1981. A report prepared for the House of Commons Special Committee on Employment Opportunities for the 80's.
- Foot, David K., Labour Market Analysis with Canadian Macroeconometric Models: A Review. Centre for Industrial Relations, University of Toronto and Labour Market
- Revolution on Work and Working. Ministère des Approvisionnements et Services, Canada. Ottawa 1980.
- Cook Peter A et AL. L'impact économique des programmes publics axés sur le marché du travail. Conseil économique du Canada, Ottawa 1976.
- Desrosiers Michel. Le Guide Impact. Flammarion Ltée. 1979.
- Dodge William. Skilled Labour supply imbalances: The Canadian experience. British-North American Committee. Montreal 1977.
- Emploi et Immigration Canada—Manuel de formation personnelle destiné aux consultants d'action positive. janvier 1980
- Emploi et Immigration Canada—Bulletin annuel de statistiques, Ottawa, 1977-78
- Emploi et Immigration Canada—Bulletin annuel de statistiques, Ottawa, 1978-79
- Emploi et Immigration Canada—Programmes de développement communautaire du Canada, Ottawa, (Ontario) mars 1981
- Emploi et Immigration Canada—Emploi et Immigration Canada—Banque nationale d'emplois, le 20 décembre 1980
- Emploi et Immigration Canada—Emploi et Immigration Canada—Liste anticipative des déséquilibres dans les professions. Volume 5, numéro 4, le 31 janvier 1980
- Emploi et Immigration Canada—Evaluation interministérielle du Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada—Conclusions et recommandations. Ottawa, avril 1977
- Emploi et Immigration Canada—Evaluation interministérielle du Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada: rapport technique, Ottawa, mai 1977
- Emploi et Immigration Canada—Evolution du marché du travail, Programme fédéral pour la formation professionnelle des adultes, le 17 mars 1980
- Emploi et Immigration Canada—Service d'emploi des jeunes. Liste des programmes du gouvernement fédéral dans le domaine de l'emploi des jeunes, Ottawa, février 1981
- Report By Ruth Entes (Pub. B-199, déc. 1973).—A history of Unemployment Insurance Legislation in the United States and New York State 1935-77, Etat de New York, Department of Labour, mai 1978
- Fleateau, Alice, Aurora, Clover, Edward Harnett, Constance Patton, Richard Porter, Pearl Schwartz, (Task Force).—Job Service Improvement Program. Plan of Action, Job Service, New York, mars 1981
- Foot, David K.—A Challenge of the 1980s: Unemployment and Labour Force Growth in Canada and the Provinces, Institute for Policy Analysis and the Department of Political Economy, University of Toronto, mars 1981. Un rapport préparé pour le Groupe de travail parlementaire sur les perspectives d'emploi pour les années 80



- Information and Analysis Unit, Ontario Manpower Commission, March 1980
- Foot, David, Labour Market Analysis with Canadian Macroeconometric Centre for Industrial Relations, University of Toronto and Labour Market Information and Analysis Unit, Ontario Manpower Commission, March 1980
- Forsyth, G.R. and Nininger, J.R., Expanding employability in Ontario: an assessment of the federal-provincial program for training and upgrading the skills of the unemployed and its implication for governments, business, and labour. Toronto, Ontario Economic Council, 1966
- Gunderson, M., Case for government supported training program, Industrial Relations 29:709-25, December, 1974
- Harvey, Edward B., Barriers to Employer Sponsored Training in Ontario: Results of a field survey: A Study prepared for the Ministry of Colleges and Universities (Ontario) 1980
- Harvey, Edward B., Engineering manpower, demand and supply: further estimates. Toronto, Technical Service Council, 1976
- Harvey, Edward B., Supply of and demand for new graduates in engineering, chemistry, business and commerce, Toronto, Technical Service Council, 1975
- Hendry, A. Minuk, Syd., Demographic and Manpower Trends in Alberta: Possible Impact on Advanced Education, September 1971-88
- Jenness, John S., One Corporation's Requirements for Human Resources. Consolidated Edison Company of New York.
- Korey, George, and Bogarya Yvonne, Attitudes in the Business and Health Care Sectors Towards Nontraditional Management Education in Ontario Canadian School of Management, Toronto, September 1980
- Kieswalter, Dietrich, P., Vocational training and skill development: a comparison between Canada and West Germany, Canadian Vocational Journal 16:14-15, May, 1978
- Laxer, Robert M., Technological change and workplace, Toronto, Ontario Institute for Studies in Education, 1978
- Levy-Couglin Partnership Inc., An Assessment of the Ontario Career Action Centres prepared for the Manpower Training Branch, Ministry of Colleges and Universities, Toronto, November 1979
- Love, J.D., Manpower planning at the national level, Canadian Vocation Journal, 16:25-9, August, 1980
- Lund, Robert T., Szirbu Marvin A., Utterback James M., Microprocessor Applications: Cases and Observations Prepared for the Office of the Chief Scientists, The Department of Industry, the United Kingdom
- Manpower and Immigration, Canadian Occupational Forecasting Program, Forecast of Occupational Demands to 1981. Volumes 1 to 13, Ottawa, 1975
- MacNeil, E., Stein, M.A. Report by The Sector Task Force on Mobility in the Construction Industry, July 1980
- Foot, David K.—Labour Market Analysis with Canadian Macroeconometric Models: A Review, Centre for Industrial Relations, University of Toronto and Labour Market Information and Analysis Unit, Ontario Manpower Commission, mars 1980
- Forsyth, G.R. and Nininger, J.R.—Expanding employability in Ontario; an assessment of the federal-provincial program for training and upgrading the skills of the unemployed and its implication for governments, business and labour, Ontario Economic Council, Toronto, 1966
- Gouvernement territorial du Yukon, the investigative committee on career and vocational education needs in Yukon public schools,—Career and Vocational Education Needs in Yukon Public Schools, soumis au ministère de l'Éducation, décembre 1980
- Groupe detravail sur l'évolution du marché du travail,—évolution du marché du travail dans les années 80. Emploi et Immigration Canada, juillet 1981
- Groupe de travail sur les pratiques et procédures de l'immigration.—Les employés de maison munis d'un visa d'emploi, Emploi et Immigration, cabinet du ministre de l'Emploi et de l'Immigration, avril 1981
- Groupe de travail sur la formation industrielle.—Training for Ontario's future: report, Ministry of Colleges and Universities, Manpower Training Branch, Toronto, 1973
- Gunderson, M.,—Case for government supported training program. Industrial Relations 29:709-25, décembre 1974 (Résumé en français)
- Harvey, Edward B.,—Barriers to Employer Sponsored Training in Ontario: Results of a field survey, une étude préparée pour le Ministry of Colleges and Universities (Ontario) 1980
- Harvey, Edward B.,—Main-d'oeuvre en génie, offre et demande: projections complémentaires. Le conseil de placement professionnel, Toronto, 1976
- Harvey, Edward, B.,—L'offre et la demande de nouveaux diplômés en génie, chimie et commerce. Le conseil de placement professionnel, Toronto, 1975
- Hendry, A. Minuk, Syd.—Demographic and Manpower Trends in Alberta: Possible impact on Advanced Education
- Jenness John S.,—One Corporation's Requirements for Human Resources, Consolidated Edison Company of New York
- Kieswalter, Dietrich P.,—Vocational training and skill development: a comparison between Canada and West Germany. Canadian Vocational Journal 16:14-15, mai 1978
- Korey, George, and Bogarya, Yvonne.—Attitudes in the Business and Health Care Sectors Towards Non-traditional Management, Education in Ontario Canadian School of Management, Toronto, septembre 1980
- Laxer, Robert M.,—Technological change and the workplace, Ontario Institute for Studies in Education, Toronto, 1978

- MacNeil/Lehrer Report, Youth Subminimum Wage, Transcript produced by Journal Graphics Inc., New York, N.Y., March 25, 1981
- McDonald, J.C., Impact and implications of office automation, Canada Department of Labour, Economics and Research Branch, Ottawa, 1964
- Machinery and Equipment Manufacturers' Association of Canada, Results of a survey of skilled tradesmen requirement and training in the industrial machinery and equipment manufacturing sector from 1979 to 1981, Ottawa, 1979
- Manpower and Immigration Canada Occupational Forecasting Program, Forecasts of occupational demand to 1981, Ottawa, 1975
- Manpower and Immigration Canada, Strategic Planning and Research Division, Benefit-cost evaluation of the Canada Manpower Training Program (1973), Ottawa, 1974
- Manpower Services Commission, Annual Report, 1979-80, London, March 1981
- Manpower Services Commission, Corporate Plan 1981, 1982, 1983, 1984, 1985, London, March 1981
- Manpower Services Commission, Outlook on Training—Review of the Employment and Training Act 1973, London, England
- Manpower Services Commission, Review of Services for the Unemployed, London, March 1981
- Manpower Training Branch, The Canada Manpower training program: a policy review, Ottawa, Employment and Immigration Canada, 1977
- Marshall, Ray, secretary, United States Department of Labor, Employment and Training Program Highlights—Facts for the Consumer, U.S. Department of Labor, Employment and Training Administration, Washington, May, 1980
- Marshall, Ray, secretary, United States Department of Labor, The New Business Look in Employment and Training Programs—The Private Sector Initiation Program (PSIP), U.S. Department of Labor, Employment and Training Administration, Washington, March 1979
- Meltz, Noah M., Reid, Frank, Swartz, Gerald S., Sharing the Work: An Analysis of the Issues in Worksharing and Jobsharing, University of Toronto Press, Toronto, Ontario 1981
- Meltz, Noah M., Changes in the occupational composition of the Canadian labour force, 1931-1961, Canada Department of Labour, Economics and Research Branch, Ottawa, 1965
- Meltz, Noah, M., A National Manpower Strategy of the 1980's prepared for the Canadian Institute of Strategic Studies, November, 1978
- Meltz, Noah M., Labour Market Information in Canada: The Current Situation and Proposals, Centre for Industrial Relations, University of Toronto, July 12, 1979
- Levy-Gouglin Partnership Inc.,—An Assessment of the Ontario Career Action Centres, préparé pour la Manpower Training Branch, Ministry of Colleges and Universities, Toronto, novembre 1979
- Love, J.D.,—Manpower planning at the national level. Canadian Vocational Journal 16:25-9, août 1980
- Lund, Robert T., Szirbu Marvin A., Utterback James M.,—Microprocessor Applications: Cases and Observations, préparé pour Office of the Chief Scientist, The Department of Industry, Royaume-Uni.
- Macneil, E., Stein, M.A.,—Report by The Sector Task Force on Mobility in the Construction Industry, juillet 1980.
- MacNeil/Lehrer report,—Youth Subminimum Wage, Transcription réalisée par Journal Graphics Inc., New York (New York) le 25 mars 1981
- Machinery and equipment manufacturers' association of Canada,—Results of a survey of skilled tradesmen requirements and training in the industrial machinery and equipment manufacturing sector from 1979 to 1982, Ottawa 1979.
- McDonald, J.C.,—Impact and Implications of office automation, ministère du Travail Canada, Service de l'économique et de la recherche. Ottawa, 1964
- Main-d'Oeuvre et Immigration Canada.—Programme des prévisions relatives aux professions canadiennes, Prévisions de la demande par professions au Canada jusqu'en 1982. Volumes 1 à 13. Ottawa, 1975.
- Main-d'Oeuvre et Immigration Canada—Programme des prévisions relatives aux professions canadiennes, Prévisions de la demande par professions au Canada jusqu'en 1982. Ottawa, 1975.
- Main-d'oeuvre et Immigration Canada—Modèle révisé d'évaluation avantages-coûts du Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada. Ottawa, février 1975.
- Manpower services Commission,—Annual Report, 1979-80. Londres, Angleterre, mars 1981.
- Manpower services Commission,—Corporate Plan 1981, 1982, 1983, 1984, 1985, Londres, Angleterre, mars 1981
- Manpower services Commission,—Outlook on Training Review of the Employment and Training Act 1973. Londres, Angleterre.
- Manpower services Commission,—Review of Services for the Unemployed. Londres, Angleterre, mars 1981
- Marshall, Ray, secretary, United States department of Labor,—Employment and Training Program Highlights Facts for the Consumer, U.S. Department of Labor, Employment and Training Administration, Washington, mai 1980
- Marshall, Ray, secretary, United States department of Labor,—The New Business Look in Employment and Training Programs - The Private Sector Initiation Program (PSIP), U.S. Department of Labor, Employment and Training Administration, Washington, mars 1979



- Menzies, Heather, *Women and the Chip*, The Institute for Research on Public Policy, Montreal 1981
- Meredith, J., *Report on the B.C. Trades Training Mission to West Germany, France and the United Kingdom*, Victoria, B.C., Ministry of Education, 1979
- Ministry of Treasury and Economics, *Social and Economics Data, Ontario labour force projections, 1976-2001*, Toronto, 1980
- Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, *Centre de recherche et de Statistiques Sur Le Marché du Travail, Liste des Publications*, October 10, 1980
- Nathan, Richard R., Cook, Robert F., Rawlings, Lane, V., Galchick, Janet M. and associates, *Monitoring the Public Service Employment Program: The Second Round*, National Commission for Manpower Policy, Washington, March 1979
- National Association of Counties Employment Team, *National Association of County Employment and Training Administrators*, September 1979
- National Association of Counties Research Inc., *County Employment Reporter*, Volume 9, No. 1, February 1979
- National Association of Counties Research Inc., *County Employment Reporter*, Volume 9, No. 4, August 1980
- An Interim Report to the Congress of the National Commission for Manpower Policy, *Job Creation Through Public Service Employment*, Volume 1, Summary and Recommendations, National Commission for Manpower Policy, March 1978
- An Interim Report to the Congress of the National Commission for Manpower Policy, *Job Creation Through Public Service Employment*, Volume II, Monitoring the Public Service Employment Program, National Commission for Manpower Policy, March 1978
- An Interim Report to the Congress of National Commission for Manpower Policy, *Job Creation Through Public Service Employment Volume III*, Commission for Manpower Policy, March 1978
- National Commission on Unemployment Compensation, *Unemployment Compensation: Studies and Research—Volume 1*, July 1980
- National Governors' Association, *Governor's Bulletin*, August 5, 1980
- Newton, Keith, *Institutional versus on-the-job training, some Canadian evidence*, *International Journal of Social Economics* 3:24-38 no. 1, 1976
- Newton, Keith, *Diagnosing labour market imbalances in Canada*, *Canadian Public Policy*, 7:94-102, Winter 1981
- Nininger, James R., *Human resource priorities in the 1980s; skilled labour shortages in Canada could hinder the strategic goals of an organization*, *Conference Board of Canada, Canadian Business Review* 7:16-17 Summer 1980
- Meltz, Noah M., Reid, Frank, Swartz Gerald S.,—*Sharing the Work: An Analysis of the Issues in Worksharing and Jobsharing*, UniVersity of Toronto Press, Toronto (Ontario) 1981
- Meltz, Noah M.,—*Changes in the occupational composition of the Canadian labour force, 1931-1961*, ministère du Travail Canada, Service de l'économie et de la recherche, Ottawa, 1965
- Meltz, Noah, M.,—*A National Manpower Strategy of the 1980's*, préparé pour le Canadian Institute of Strategic Studies, novembre 1978
- Meltz, Noah M.,—*Labour Market Information in Canada: The Current Situation and Proposals*, Centre for Industrial Relations, University of Toronto, le 12 juillet 1979
- Menzies, Heather,—*Women and the Chip*, Institut de recherche politique, Montréal, 1981
- Meredith, J.,—*Report on the B.C. Trades Training Mission to West Germany, France and the United Kingdom*, Victoria (C.B.), ministère de l'Éducation, 1979
- Ministry of Treasury and Economics,—*Social and Economics Data, Ontario labour force projections, 1976-2001*, Toronto 1980
- Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre,—*Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, Liste des publications*, le 10 octobre 1980
- Nathan, Richard R., Cook, Robert F., Rawlings, Lane, V., Galchick, Janet M. and associates,—*Monitoring the Public Service Employment Program: The Second Round*, National Commission for Manpower Policy, Washington, mars 1979
- National Association of counties employment team,—*National Association of County Employment and Training Administrators*, septembre 1979
- National Association of counties research Inc.,—*County Employment Reporter*, Volume 9, no. 1, février 1979
- National Association of counties research Inc.,—*County Employment Reporter*, Volume 9, no. 4, août 1980
- National Commission on unemployment compensation,—*unemployment compensation: Studies and Research Volume 1*, juillet 1980
- An interim report to the Congress of the National Commission for manpower policy,—*Job Creation Through Public Service Employment*, Volume 1, Summary and Recommendations, National Commission for Manpower Policy, mars 1978
- An interim report to the Congres of the National Commission for manpower policy,—*Job Creation Through Public Service Employment*, Volume 11, Monitoring the Public Service Employment Program, National Commission for Manpower Policy, mars 1978
- An interim report to the Congress of the National Commission for manpower policy,—*Job Creation Through Public*

- Nova Scotia Government Employees Association, *Building Our Future: Basic Training for Skill Development and Vocational Training in Nova Scotia*, January 1980
- Ontario Status of Women Council, *Employment Strategies for Women in the 1980's, A Background Report*, 1980
- Peitchinis, Stephen G., *The effect of technological changes on education and skill requirements of Industry, Trade and Commerce, Technology Branch*, 1978
- Perigoe, J.R., *Why are skilled workers in such short supply?* Canadian Personnel and Industrial Relations Journal 26:39-40, March 1979
- Peitchinis Stephen G., *Technological changes and the demand for skilled manpower*. Calgary, Department of Economics, University of Calgary, 1979
- Piore, Michael, *On-the-job training and adjustment to technological change*.
- Provincial Research Committee on the Ontario Secondary Teachers' Federation, *At What Cost? A Study of the Role of the Secondary School in Ontario*, Toronto, 1976
- Resources for Feminist Research, *(Un)Equal Pay: Canadian and International Perspective*, Toronto, Fall 1979
- Robertson, Nickerson Limited, *Higher Skill Training Analysis of the Construction Industry*, prepared for Employment and Immigration Canada, 1978
- Robertson, Nickerson Limited, *Shortage of practical trade skills report*, prepared for Strategic Policy and Planning, Department of Employment and Immigration, Ottawa, 1978
- Robertson, Peter C., *Affirmative Action Resource List*, prepared for Affirmative Action Division, Employment and Immigration Canada, Ottawa, October 1980
- Robertson, Peter C., *Some Thoughts About Affirmative Action in Canada In the 80s*, Employment and Immigration Canada, Ottawa, March 1980
- Ross, Alexander, *The boot-camp approach: how private enterprise can solve the skills shortage*, Canadian Business 53:182 September 1980
- Roth, Dennis M., *Recessionary Labor Market Changes and Remedial Programs*, Congressional Research Service, The Library of Congress Washington, D.C., July 14, 1980
- Roveland, Richard, *Youth Labor Force Trends—New York State*, New York State Department of Labour, May 1978
- Rygus, Mike, *Canada's manpower needs: Canada's present education system is too elitist to provide the skilled manpower required by business and industry today*, Conference Board of Canada, Canadian Business Review, 7:16-18 November 1978
- Sampson, Frank K.C., *The Labour Force Position of Older Workers*, Employment and Immigration Canada, January 1981
- Sampson, Frank K.C., *Issues related to the Labour Force Position of the Disabled in Canada*, Employment and Immigration Canada, February, 1981
- Service Employment, Volume 111, *Commissioned Papers*, National Commission for Manpower Policy, mars 1978
- National Governors' Association,—*Governors' Bulletin*, le 15 août 1980
- Newton, Keith,—*Institutional versus on-the-job training: some Canadian evidence*, International Journal of Social Economics 3:24-38, no 1, 1976
- Newton, Keith,—*Diagnosing labour market imbalances in Canada*, Canadian Public Policy, 7:94-102, hiver 1981
- Nininger, James R.,—*Human resource priorities in the 1980s: skilled labour shortages in Canada could hinder the strategic goals of an organization*, Conference Board of Canada, Canadian Business Review 7:16-17, été 1980
- Nova Scotia Government Employees' Association,—*Building Our Future: Basic Training for Skill Development and Vocational Training in Nova Scotia*, janvier 1980
- Ontario Status Of Women Council,—*Employment Strategies for Women in the 1980's, A Background Report*, 1980
- Peitchinis, Stephen G.,—*Technological changes and the demand for skilled manpower*, Department of Economics, University of Calgary, Calgary, 1979
- Peitchinis, Stephen G.,—*The effect of technological changes on education and skill requirements of industry*, Industrie et Commerce, Direction de la technologie, 1978
- Perigoe, J.R.,—*Why are skilled workers in such short supply?* Canadian Personnel and Industrial Relations Journal 26:39-40, mars 1979
- Piore, Michael,—*On-the-job training and adjustment to technological change*
- Provincial Research Committee On The Ontario Secondary Teachers' Federation—*At What Cost? A Study of the Role of the Secondary School in Ontario*, Toronto, 1976
- Resources For Feminist Research,—*(Un)Equal Pay: Canadian and International Perspectives*, Toronto, automne 1979
- Robertson, Nickerson Limited,—*Higher Skill Training Analysis of the Construction Industry*, préparé pour Emploi et Immigration Canada, 1978
- Robertson, Nickerson Limited,—*Shortage of practical trade skills report*, préparé pour Politique stratégique et planification, ministère de l'Emploi et de l'Immigration, Ottawa, 1978
- Robertson, Peter C.,—*Action positive, liste de ressources*, préparé pour la Division d'action positive. Emploi et Immigration Canada, Ottawa, octobre 1980
- Robertson, Peter C.,—*De l'action positive au Canada, au cours des années 1980*, Emploi et Immigration Canada, Ottawa, mars 1980
- Ross, Alexander,—*The boot-camp approach: how private enterprise can solve the skills shortage*, Canadian Business 53:182, septembre 1980



- Sawhill, Isabel Y., Fourth Annual Report to the President and the Congress of the National Commission for Manpower Policy, An Enlarged Role for the Private Sector in Federal Employment and Training Programs, National Commission for Manpower Policy, December 1978
- Science Council of Canada, Committee on Computers and Communications, The Impact of the Microelectronics Revolution on Work and Working, Department of Supply and Service Canada, Ottawa, 1980
- Silcoff, Yvonne Baum, A Research Report on Employment and Training Programs in the United States, Montreal, Canada, 1981, A report prepared for the House of Commons Special Committee on Employment Opportunities for the 80's
- Smith, Arthur De W., Generic skills research and development, Ottawa, Employment and Immigration Canada, 1977
- Social Planning Council of Ottawa-Carleton, A Project to Rank Community Needs, Ottawa, September 1980
- Rao, P.S., Macroeconomic Effects of Demographic Variables: Evidence from Candide Model 2.0, Prepared for Economic Council of Canada, March 1981
- Stager, David A.A. and Alan M. Thomas, Continuing education in Canada, Prepared for the Secretary of State, Toronto, University of Toronto, 1972
- Swan, Carole, Women in the Canadian Labour Market, A Report Submitted to the Labour Market Development Task Force, Employment and Immigration Canada, October, 1980
- Submission of the 3M Committee Unemployment in Manitoba, presented to Government of Manitoba, Ministry of Labour and Ministers of Northern Affairs, April 15, 1980
- Task Force on Immigration Practices and Procedures, Domestic Workers on Employment Authorizations Employment and Immigration, office of the Minister of Employment and Immigration, April 1981
- Task Force on Industrial Training, Training for Ontario's future, report, Toronto, Ministry of Colleges and Universities, Manpower Training Branch, 1973
- Task Force on Labour Market Development, Labour Market Development in the 1980's, Employment and Immigration Canada July 1981
- Tate, Don, Work Plan, Private Sector Needs, Labour Market Policy, September 18, 1980
- United States Department of Labour, Index to Publications of the Employment and Training, Administration, January 1975
- United States Office of Education and National Association for Industry-Education Cooperation, New Dimensions for Human Resource/Economic Development Conference, February 25, 26, 1980
- Von Zur-Muehlen, Max, Etudes de Base, Statistics Canada, March 25, 1980
- Roth, Dennis M.,—Recessionary Labor Market Changes and Remedial Programs, Congressional Research Service, the Library of Congress, Washington (D.C.), le 14 juillet 1980
- Roveland, Richard,—Youth Labor Force Trends—New York State, New York State Department of Labor, mai 1978
- Rygus, Mike,—Canada's manpower needs: Canada's present education system is too elitist to provide the skilled manpower required by business and industry today, Conference Board of Canada, Canadian Business Review, 7:16-18, novembre 1978
- Sampson, Frank K.C.,—The Labour Force Position of Older Workers, Emploi et Immigration Canada, janvier 1981
- Sampson, Frank K.C.,—Issues related to the Labour Force Position of the Disabled in Canada, Emploi et Immigration Canada, février 1981
- Sawhill, Isabel Y.,—Fourth Annual Report to the President and the Congress of the National Commission for Manpower Policy, An Enlarged Role for the Private Sector in Federal Employment and Training Programs. National Commission for Manpower Policy, décembre 1978
- Silcoff, Yvonne Baum,—A Research Report on Employment and Training Programs in the United States, Montréal (Canada) mai 1981, un rapport préparé pour le Comité parlementaire spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80
- Smith, Arthur De W.,—Generic skills research and development, Emploi et Immigration Canada, Ottawa, 1977
- Social Planning Council Of Ottawa-Carleton,—A Project to Rank Community Needs, Ottawa, septembre 1980
- Rao, P.S.,—Macroeconomic Effects of Demographic Variables: Evidence from Candide Model 2.0, préparé pour le Conseil économique du Canada, mars 1981
- Soumission D3 3M Committee,—Unemployment In Manitoba, présenté au gouvernement du Manitoba, ministère du Travail et ministère des affaires du Nord, le 15 avril 1980
- Stager, David A.A., et Alan M. Thomas,—Continuing education in Canada, préparé pour le Secrétariat d'Etat, University of Toronto, Toronto, 1972
- Swan, Carole,—Women in the Canadian Labour Market, un rapport soumis au Groupe de travail sur l'évolution du marché du travail, Emploi et Immigration Canada, octobre 1980
- Tate, Don,—Work Plan, Private Sector Needs, Politique du marché du travail, le 18 septembre 1980
- United States Department Of Labor,—Index to Publications of the Employment and Training Administration, janvier 1975
- United States Office Of Education And National Association For Industry-Education Cooperation,—New Dimensions

- Von Zur-Muehlen, Max, Problèmes Actuels de l'enseignement de la Gestion aux universités, Statistics Canada, February 20, 1978
- Weiermair, Klaus, Perspectives on Canada's past record, Industrial Relations, 35:304-16 no. 2, 1980
- Weiermair, Klaus, Apprenticeship Training in Other Countries: The Lesson for Canada, The Conference Board of Canada, Toronto, November 25, 1980
- Whittingham, Frank J., Educational attainment of the Canadian population and labour force: 1960-65, Ottawa, 1966
- Yukon Territorial Government, The Investigative Committee on Career and Vocational Education Needs in Yukon Public Schools, Career and Vocational Education Needs in Yukon Public Schools, submitted to the Ministry of Education, December 1980
- Zsigmond, Z.G., P. Cot, Clark, W., Out of school—Into the Labour Force, Authority of the Ministry of Industry Trade and Commerce, Ottawa, Ontario, August 1978
- sions for Human Resource/Economic Development Conference, les 25 et 26 février 1980
- Von Zur-Muehlen, Max.,—Etudes de base, Statistique Canada, le 25 mars 1980
- Von Zur-Muehlen, Max.,—Problèmes actuels de l'enseignement de la gestion dans les universités, Statistique Canada, le 20 février 1978
- Weiermair, Klaus,—Perspectives on Canada's past record, Relations industrielles 35:304-16, no 2, 1980
- Weiermair, Klaus,—Apprenticeship Training in Other Countries: The Lesson for Canada, The Conference Board of Canada, le 25 novembre 1980, Toronto
- Whittingham, Frank J.,—Educational attainment of the Canadian population and labour force: 1960-1965, Ottawa, 1977
- Zsigmond, Z.G., Picot, G., Clark, W., Devereaux, M.S.,—Du monde des études au monde du travail, autorité du ministère de l'industrie et du Commerce, Ottawa (Ontario), août 1978



**Appendix XIII****ABBREVIATIONS USED IN THIS REPORT AND THEIR MEANING**

A.A.R.N.:—Alberta Association of Registered Nurses  
 BJRT:—Basic Job Readiness Training  
 BTSD:—Basic Training for Skill Development  
 Candide:—Canadian Interdepartmental Econometric Model  
 C.C.D.O.:—Canadian Classification and Dictionary of Occupations  
 CEC:—Canada Employment Centre  
 CEGEP:—Collège d'Enseignement Général et Professionnel  
 CEIC:—Canada Employment and Immigration Commission  
 CETA:—Comprehensive Employment and Training Act  
 C.H.A.:—Canadian Hospital Association  
 CHOICES:—Computerized Heuristic Occupational Information and Career Exploration System  
 CMITP:—Canada Manpower Industrial Training Program  
 C.N.A.:—Canadian Nurses' Association  
 COFP:—Canadian Occupational Forecasting Program  
 CWP:—Canada Works Program  
 DRE:—Department of Regional Economic Expansion  
 FOIL:—Forward Occupational Imbalance Listing  
 GATT:—General Agreement on Tariffs and Trade  
 G.N.P.:—Gross National Product  
 LEAP:—Local Employment Assistance Program  
 LIP:—Local Initiatives Projects  
 M.A.R.N.:—Manitoba Association of Registered Nurses  
 N.B.A.R.N.:—New Brunswick Association of Registered Nurses  
 NES:—National Employment Service  
 N.N.U.:—Newfoundland Nurses' Union  
 N.S.N.U.:—Nova Scotia Nurses' Union  
 OFY:—Opportunities For Youth  
 RHOSP:—Registered Home Ownership Savings Plan  
 R.N.A.N.S.:—Registered Nurses' Association of Nova Scotia  
 RRSP:—Registered Retirement Savings Plan  
 TASK FORCE:—The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s  
 TIP:—Training Improvement Program  
 UIC:—Unemployment Insurance Commission  
 YCWP:—Young Canada Works Program

**Annexe XIII****ABRÉVIATIONS UTILISÉES DANS LE PRÉSENT RAPPORT, AVEC LEUR SIGNIFICATION**

A.A.R.N.:—Alberta Association of Registered Nurses  
 A.I.E.N.B.:—Association des infirmières enregistrées du Nouveau-Brunswick  
 A.H.C.:—Association des hôpitaux du Canada  
 A.I.I.C.:—Association des infirmières et infirmiers du Canada  
 C.A.C.:—Commission d'assurance-chômage  
 CANDIDE:—Canadian Interdepartmental Econometric Model  
 C.D.C.P.:—Classification et Dictionnaire canadiens des professions  
 C.E.C.:—Centre d'emploi du Canada  
 CEGEP:—Collège d'enseignement général et professionnel  
 C.E.I.C.:—Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada  
 CHOIX:—Computerized Heuristic Occupational Information and Career Exploration System (CHOICES)  
 C.P.F.P.:—Cours préparatoires à la formation professionnelle  
 C.T.:—Canada au Travail  
 F.P.E.:—Formation préparatoire à l'emploi  
 GATT:—Accord général sur les tarifs et le commerce  
 GROUPE DE TRAVAIL:—Le comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80  
 J.C.T.:—Jeunesse Canada au travail  
 LADP:—Liste anticipative des déséquilibres dans les professions  
 M.A.R.N.:—Manitoba Association of Registered Nurses  
 MEER:—Ministère de l'Expansion économique régionale  
 N.N.U.:—Newfoundland Nurses' Union  
 N.S.N.U.:—Nova Scotia Nurses' Union  
 PACLE:—Programme d'aide à la création locale d'emplois  
 PFIMC:—Programme de formation industrielle de la main-d'œuvre du Canada  
 PIL:—Programme d'initiatives locales  
 P.N.B.:—Produit national brut  
 P.P.F.:—Programme de perfectionnement de la formation  
 P.P.J.:—Programme Perspectives-Jeunesse  
 PPPC:—Programme des prévisions relatives aux professions canadiennes  
 REEL:—Régime enregistré d'épargne-logement  
 REER:—Régime enregistré d'épargne-retraite

R.N.A.N.S.: —Registered Nurses' Association of Nova Scotia

S.N.P.: —Service national de placement

A copy of the relevant Minutes of Proceedings and Evidence (*Issues Nos. 2 to 7 inclusive, 9, 11, 15 to 42 inclusive, 1A to 15A inclusive and 1B to 14B inclusive*) is tabled.

Un exemplaire des procès-verbaux et témoignages s'y rapportant (*fascicules nos 2 à 7 inclusivement, 9, 11, 15 à 42 inclusivement, 1A à 15A inclusivement et 1B à 14B inclusivement*) est déposé.

Respectfully submitted,

Respectueusement soumis,

*Le président,*

Warren Allmand

*Chairman*



## MINUTES OF PROCEEDINGS

MONDAY, JUNE 8, 1981

(67)

[Text]

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met *in camera* at 3:40 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

*Members of the Committee present:* Messrs. Allmand, Hawkes, Lonsdale, Marceau and McDermid.

*In attendance:* Mr. G.S. Swartz, Director of Research; Mr. Jean-Aimé Guertin, Research Officer; Dr. Joël Prager, Research Officer.

The Committee resumed consideration of its Draft Report.

At 5:45 o'clock p.m., the Committee adjourned until 8:00 o'clock p.m.

## EVENING SITTING

(68)

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met *in camera* at 8:10 o'clock p.m. this evening, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

*Members of the Committee present:* Messrs. Allmand, Hawkes, Lonsdale, Marceau, McDermid and Orlikow.

*In attendance:* Mr. G.S. Swartz, Director of Research; Mr. Jean-Aimé Guertin, Research Officer.

The Committee resumed consideration of its Draft Report.

At 10:00 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

TUESDAY, JUNE 9, 1981

(69)

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met *in camera* at 3:40 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

*Members of the Committee present:* Messrs. Allmand, Hawkes, Lonsdale, Marceau, McDermid, Orlikow and Tobin.

*In attendance:* Mr. G.S. Swartz, Director of Research; Mr. Jean-Aimé Guertin, Research Officer and Dr. Joël Prager, Research Officer.

The Committee resumed consideration of its Draft Report.

At 5:20 o'clock p.m., the Committee adjourned until 8:00 o'clock p.m.

## EVENING SITTING

(70)

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met *in camera* at 8:14 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

*Members of the Committee present:* Messrs. Allmand, Hawkes, Lonsdale, Marceau, McDermid and Orlikow.

*In attendance:* Mr. G.S. Swartz, Director of Research; Mr. Jean-Aimé Guertin, Research Officer and Dr. Joël Prager, Research Officer.

## PROCÈS-VERBAL

LE LUNDI 8 JUIN 1981

(67)

[Traduction]

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à huis clos à 15h 40 sous la présidence de M. Allmand (président).

*Membres du Comité présents:* MM. Allmand, Hawkes, Lonsdale, Marceau et McDermid.

*Aussi présents:* M. G.S. Swartz, directeur de la recherche; M. Jean-Aimé Guertin, attaché de recherche; M. Joël Prager, attaché de recherche.

Le Comité reprend l'étude de son projet de rapport.

A 17h 45, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 20h 00.

## SÉANCE DU SOIR

(68)

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à huis clos à 20h 10 sous la présidence de M. Allmand (président).

*Membres du Comité présents:* MM. Allmand, Hawkes, Lonsdale, Marceau, McDermid et Orlikow.

*Aussi présents:* M. G.S. Swartz, directeur de la recherche; M. Jean-Aimé Guertin, attaché de recherche.

Le Comité reprend l'étude de son projet de rapport.

A 22h 00, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

LE MARDI 9 JUIN 1981

(69)

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à huis clos à 15h 40 sous la présidence de M. Allmand (président).

*Membres du Comité présents:* MM. Allmand, Hawkes, Lonsdale, Marceau, McDermid, Orlikow et Tobin.

*Aussi présents:* M. G.S. Swartz, directeur de la recherche; M. Jean-Aimé Guertin, attaché de recherche; M. Joël Prager, attaché de recherche.

Le Comité reprend l'étude de son projet de rapport.

A 17h 20, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 20h 00.

## SÉANCE DU SOIR

(70)

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à huis clos à 20h 14 sous la présidence de M. Allmand (président).

*Membres du Comité présents:* MM. Allmand, Hawkes, Lonsdale, Marceau, McDermid et Orlikow.

*Aussi présents:* M. G.S. Swartz, directeur de la recherche; M. Jean-Aimé Guertin, attaché de recherche; M. Joël Prager, attaché de recherche.

The Committee resumed consideration of its Draft Report.

At 10:10 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

WEDNESDAY, JUNE 10, 1981

(71)

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met *in camera* at 3:36 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

*Members of the Committee present:* Messrs. Allmand, Hawkes, Lonsdale, Marceau, McDermid and Orlikow.

*In attendance:* Mr. G.S. Swartz, Director of Research; Mr. Jean-Aimé Guertin, Research Officer.

The Committee resumed consideration of its Draft Report.

It was ordered,—That the Chairman report to the House the recommendation of this Committee that the deadline for submitting its final report be extended to the first sitting day of the House after July 1, 1981.

Consideration of the Draft Report resumed.

At 5:40 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

THURSDAY, JUNE 11, 1981

(72)

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met *in camera* at 3:40 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

*Members of the Committee present:* Messrs. Allmand, Hawkes, Lonsdale, Marceau, McDermid and Orlikow.

*In attendance:* Mr. G.S. Swartz, Director of Research; Mr. Jean-Aimé Guertin, Research Officer; Dr. Joël Prager, Research Officer.

The Committee resumed consideration of its Draft Report.

At 5:36 o'clock p.m., the Committee adjourned until 8:00 o'clock p.m.

EVENING SITTING

(73)

The Special Committee on Opportunities for the '80s met *in camera* at 8:10 o'clock p.m. this day, the Vice-Chairman, Mr. Hawkes, presiding.

*Members of the Committee present:* Messrs. Allmand, Hawkes, Lonsdale, Marceau, McDermid and Orlikow.

*In attendance:* Mr. G.S. Swartz, Director of Research; Mr. Jean-Aimé Guertin, Research Officer; Dr. Joël Prager, Research Officer.

The Committee resumed consideration of its Draft Report.

At 9:51 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Le Comité reprend l'étude de son projet de rapport.

A 22h 10, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

LE MERCREDI 10 JUIN 1981

(71)

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à huis clos à 15h 36 sous la présidence de M. Allmand (président).

*Membres du Comité présents:* MM. Allmand, Hawkes, Lonsdale, Marceau, McDermid et Orlikow.

*Aussi présents:* M. G.S. Swartz, directeur de la recherche; M. Jean-Aimé Guertin, attaché de recherche.

Le Comité reprend l'étude de son projet de rapport.

Il est ordonné,—Que le président fasse rapport à la Chambre de la recommandation du Comité à savoir que le délai de présentation du rapport final soit reporté au premier jour de séance de la Chambre après le 1<sup>er</sup> juillet 1981.

L'étude du projet de rapport se poursuit.

A 17h 40, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

LE JEUDI 11 JUIN 1981

(72)

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à huis clos à 15h 40 sous la présidence de M. Allmand (président).

*Membres du Comité présents:* MM. Allmand, Hawkes, Lonsdale, Marceau, McDermid et Orlikow.

*Aussi présents:* M. G.S. Swartz, directeur de la recherche; M. Jean-Aimé Guertin, attaché de recherche; M. Joël Prager, attaché de recherche.

Le Comité reprend l'étude de son projet de rapport.

A 17h 36, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 20h 00.

SÉANCE DU SOIR

(73)

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à huis clos à 20h 10 sous la présidence de M. Hawkes (vice-président).

*Membres du Comité présents:* MM. Allmand, Hawkes, Lonsdale, Marceau, McDermid et Orlikow.

*Aussi présents:* M. G.S. Swartz, directeur de la recherche; M. Jean-Aimé Guertin, attaché de recherche; M. Joël Prager, attaché de recherche.

Le Comité reprend l'étude de son projet de rapport.

A 21h 51, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.



## FRIDAY, JUNE 12, 1981

(74)

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met *in camera* at 9:12 o'clock a.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

*Members of the Committee present:* Messrs. Allmand, Hawkes, Lonsdale, Marceau, McDermid and Orlikow.

*In attendance:* Mr. G.S. Swartz, Director of Research; Mr. Jean-Aimé Guertin, Research Officer.

The Committee resumed consideration of its Draft Report.

*Resolved*,—That if the Committee is sitting when debate on Bill C-67, an Act to amend the Adult Occupational Training Act (No. 2), begins in the House, the Committee adjourn to permit its members to take part in that debate.

Consideration of the Draft Report resumed.

At 10:55 o'clock a.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

## MONDAY, JUNE 15, 1981

(75)

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met *in camera* at 3:37 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

*Members of the Committee present:* Messrs. Allmand, Hawkes, Lonsdale, Marceau and McDermid.

*In attendance:* Mr. G.S. Swartz, Director of Research; Mr. Jean-Aimé Guertin, Research Officer; Mr. Murray Hardie, Executive Director; Dr. Joël Prager, Research Officer.

The Committee resumed consideration of its Draft Report.

At 5:37 o'clock p.m., the Committee adjourned until 8:00 o'clock p.m.

## EVENING SITTING

(76)

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met *in camera* at 8:10 o'clock p.m. this day, the Vice-Chairman, Mr. Hawkes, presiding.

*Members of the Committee present:* Messrs. Hawkes, Lonsdale, McDermid and Orlikow.

*In attendance:* Mr. G.S. Swartz, Director of Research; Mr. Jean-Aimé Guertin, Research Officer.

The Committee resumed consideration of its Draft Report.

At 10:03 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

## TUESDAY, JUNE 16, 1981

(77)

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met *in camera* at 3:39 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

*Members of the Committee Present:* Messrs. Allmand, Hawkes, Lonsdale, Marceau, McDermid, Orlikow and Tobin.

## LE VENDREDI 12 JUIN 1981

(74)

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à huis clos à 9h 12 sous la présidence de M. Allmand (président).

*Membres du Comité présents:* MM. Allmand, Hawkes, Lonsdale, Marceau, McDermid et Orlikow.

*Aussi présents:* M. G.S. Swartz, directeur de la recherche; M. Jean-Aimé Guertin, chercheur.

Le Comité reprend l'étude de son projet de rapport.

*Il est décidé*,—Que si le Comité siège au moment où sera entrepris à la Chambre le débat sur le bill C-67, Loi modifiant la Loi sur la formation professionnelle des adultes (no 2), le Comité suspend ses travaux pour permettre à ses membres de participer à ce débat.

L'étude du projet de rapport se poursuit.

A 10h 55, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

## LE LUNDI 15 JUIN 1981

(75)

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à huis clos à 15h 37 sous la présidence de M. Allmand (président).

*Membres du Comité présents:* MM. Allmand, Hawkes, Lonsdale, Marceau et McDermid.

*Aussi présents:* M. G.S. Swartz, directeur de la recherche; M. Jean-Aimé Guertin, attaché de recherche; M. Murray Hardie, directeur administratif; M. Joël Prager, attaché de recherche.

Le Comité reprend l'étude de son projet de rapport.

A 17h 37, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 20h 00.

## SÉANCE DU SOIR

(76)

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à huis clos à 20h 10 sous la présidence de M. Hawkes (vice-président).

*Membres du comité présents:* MM. Hawkes, Lonsdale, McDermid et Orlikow.

*Aussi présents:* M. G.S. Swartz, directeur de la recherche; M. Jean-Aimé Guertin, attaché de recherche.

Le Comité reprend l'étude de son projet de rapport.

A 22h 03, le Comité suspend ses travaux jusqu'à une nouvelle convocation du président.

## LE MARDI 16 JUIN 1981

(77)

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à huis clos à 15h 39 sous la présidence de M. Allmand (président).

*Membres du Comité présents:* MM. Allmand, Hawkes, Lonsdale, Marceau, McDermid, Orlikow et Tobin.

*In attendance:* Mr. Jean-Aimé Guertin, Research Officer; Mr. Murray Hardie, Executive Director; Mr. G.S. Swartz, Director of Research.

The Committee resumed consideration of its Draft Report.

At 5:37 o'clock p.m., the Committee adjourned until 8:00 o'clock p.m.

#### EVENING SITTING

(78)

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met *in camera* at 8:13 o'clock p.m. this evening, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

*Members of the Committee present:* Messrs. Allmand, Hawkes, Lonsdale, Marceau, McDermid, Orlikow and Tobin.

*In attendance:* Mr. G.S. Swartz, Director of Research; Mr. Jean-Aimé Guertin, Research Officer; Dr. Joël Prager, Research Officer.

The Committee resumed consideration of its Draft Report.

At 10:10 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

#### WEDNESDAY, JUNE 17, 1981

(79)

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met *in camera* at 3:38 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

*Members of the Committee present:* Messrs. Allmand, Hawkes, Lonsdale, Marceau, McDermid and Orlikow.

*In attendance:* Mr. G.S. Swartz, Director of Research; Mr. Jean-Aimé Guertin, Research Officer.

The Committee resumed consideration of its Draft Report.

At 4:50 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

#### THURSDAY, JUNE 18, 1981

(80)

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met *in camera* at 9:24 o'clock a.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

*Members of the Committee present:* Messrs. Allmand, Hawkes, Marceau, McDermid and Orlikow.

*In attendance:* Mr. G.S. Swartz, Director of Research; Mr. Jean-Aimé Guertin, Research Officer; Dr. Joël Prager, Research Officer; Mr. Murray Hardie, Executive Director; Mr. Andrew Cousineau, Research Officer.

The Committee resumed consideration of its Draft Report.

At 11:31 o'clock a.m., the sitting was suspended.

At 11:36 o'clock a.m., the sitting resumed.

Consideration of the Draft Report resumed.

At 12:07 o'clock p.m., the Committee adjourned until 3:30 o'clock p.m.

*Aussi présents:* M. Jean-Aimé Guertin, attaché de recherche; M. Murray Hardie, directeur administratif; M. G.S. Swartz, directeur de la recherche.

Le Comité reprend l'étude de son projet de rapport.

A 17h 37, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 20h 00.

#### SÉANCE DU SOIR

(78)

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à huis clos à 20h 13 sous la présidence de M. Allmand (président).

*Membres du Comité présents:* MM. Allmand, Hawkes, Lonsdale, Marceau, McDermid, Orlikow et Tobin.

*Aussi présents:* M. G.S. Swartz, directeur de la recherche; M. Jean-Aimé Guertin, attaché de recherche; M. Joël Prager, attaché de recherche.

Le Comité reprend l'étude de son projet de rapport.

A 22h 10, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

#### LE MERCREDI 17 JUIN 1981

(79)

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à huis clos à 15h 38 sous la présidence de M. Allmand (président).

*Membres du Comité présents:* MM. Allmand, Hawkes, Lonsdale, Marceau, McDermid et Orlikow.

*Aussi présents:* M. G.S. Swartz, directeur de la recherche; M. Jean-Aimé Guertin, attaché de recherche.

Le Comité reprend l'étude de son projet de rapport.

A 16h 50, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

#### LE JEUDI 18 JUIN 1981

(80)

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à huis clos à 9h 24 sous la présidence de M. Allmand (président).

*Membres du Comité présents:* MM. Allmand, Hawkes, Marceau, McDermid et Orlikow.

*Aussi présents:* M. G.S. Swartz, directeur de la recherche; M. Jean-Aimé Guertin, attaché de recherche; M. Joël Prager, attaché de recherche; M. Murray Hardie, directeur administratif; M. Andrew Cousineau, attaché de recherche.

Le Comité reprend l'étude de son projet de rapport.

A 11h 31, le Comité suspend ses travaux.

A 11h 36, le Comité reprend ses travaux.

L'étude du projet de rapport se poursuit.

A 12h 07, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 15h 30.



## AFTERNOON SITTING

(81)

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met *in camera* at 3:42 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

*Members of the Committee present:* Messrs. Allmand, Hawkes, Lonsdale, Marceau, McDermid and Orlikow.

*In attendance:* Mr. G.S. Swartz, Director of Research; Mr. Jean-Aimé Guertin, Research Officer; Mr. W.H. Davidson, Research Officer.

The Committee resumed consideration of its Draft Report.

At 5:56 o'clock p.m., the Committee adjourned until 8:00 o'clock p.m.

## EVENING SITTING

(82)

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met *in camera* at 8:12 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

*Members of the Committee present:* Messrs. Allmand, Hawkes, Lonsdale, McDermid and Orlikow.

*In attendance:* Mr. G.S. Swartz, Director of Research; Mr. Jean-Aimé Guertin, Research Officer; Dr. Joël Prager, Research Officer.

The Committee resumed consideration of its Draft Report.

At 9:08 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

## FRIDAY, JUNE 19, 1981

(83)

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met *in camera* at 9:10 o'clock a.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

*Members of the Committee Present:* Messrs. Allmand, Hawkes, Lonsdale, Marceau, McDermid and Orlikow.

*In attendance:* Mr. G.S. Swartz, Director of Research; Mr. Jean-Aimé Guertin, Research Officer; Mr. Bashir Ahamad, Research Officer.

The Committee resumed consideration of its Draft Report.

At 11:00 o'clock a.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

## MONDAY, JUNE 22, 1981

(84)

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met *in camera* at 3:39 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

*Members of the Committee present:* Messrs. Allmand, Marceau, McDermid and Tobin.

*In attendance:* Mr. G.S. Swartz, Director of Research; Mr. Jean-Aimé Guertin, Research Officer; Mr. Bashir Ahamad, Research Officer; Dr. Joël Prager, Research Officer; Mr. W.H. Davidson, Research Officer.

The Committee resumed consideration of its Draft Report.

## SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

(81)

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à huis clos à 15h 42 sous la présidence de M. Allmand (président).

*Membres du Comité présents:* MM. Allmand, Hawkes, Lonsdale, Marceau, McDermid et Orlikow.

*Aussi présents:* M. G.S. Swartz, directeur de la recherche; M. Jean-Aimé Guertin, attaché de recherche; M. W.H. Davidson, attaché de recherche.

Le Comité reprend l'étude de son projet de rapport.

A 17h 56, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 20h 00.

## SÉANCE DU SOIR

(82)

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à huis clos à 20h 12 sous la présidence de M. Allmand (président).

*Membres du Comité présents:* MM. Allmand, Hawkes, Lonsdale, McDermid et Orlikow.

*Aussi présents:* M. G.W. Swartz, directeur de la recherche; M. Jean-Aimé Guertin, attaché de recherche; M. Joël Prager, attaché de recherche.

Le Comité reprend l'étude de son projet de rapport.

A 21h 08, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

## LE VENDREDI 19 JUIN 1981

(83)

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à huis clos à 9h 10 sous la présidence de M. Allmand (président).

*Membres du Comité présents:* MM. Allmand, Hawkes, Lonsdale, Marceau, McDermid et Orlikow.

*Aussi présents:* M. G.S. Swartz, directeur de la recherche; M. Jean-Aimé Guertin, attaché de recherche; M. Bashir Ahamad, attaché de recherche.

Le Comité reprend l'étude de son projet de rapport.

A 11h 00, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

## LE LUNDI 22 JUIN 1981

(84)

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à huis clos à 15h 39 sous la présidence de M. Allmand (président).

*Membres du Comité présents:* MM. Allmand, Marceau, McDermid et Tobin.

*Aussi présents:* M. G.S. Swartz, directeur de la recherche; M. Jean-Aimé Guertin, attaché de recherche; M. Bashir Ahamad, attaché de recherche; M. Joël Prager, attaché de recherche; M. W.H. Davidson, attaché de recherche.

Le Comité reprend l'étude de son projet de rapport.

At 5:28 o'clock p.m., the Committee adjourned until 8:00 o'clock p.m.

#### EVENING SITTING (85)

The Special Committee on Opportunities for the '80s met *in camera* at 8:10 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

*Members of the Committee present:* Messrs. Allmand, Lonsdale, Marceau, McDermid and Orlikow.

*In attendance:* Mr. G.S. Swartz, Director of Research; Mr. Jean-Aimé Guertin, Research Officer; Dr. Joël Prager, Research Officer; Mr. W.H. Davidson, Research Officer.

The Committee resumed consideration of its Draft Report.

At 9:48 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

#### TUESDAY, JUNE 23, 1981 (86)

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met *in camera* at 3:42 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

*Members of the Committee present:* Messrs. Allmand, Lonsdale, Marceau, McDermid and Orlikow.

*In attendance:* Mr. G.S. Swartz, Director of Research; Mr. Jean-Aimé Guertin, Research Officer; Mr. W.H. Davidson, Research Officer; Dr. Joël Prager, Research Officer.

The Committee resumed consideration of its Draft Report.

At 5:20 o'clock p.m., the Committee adjourned until 8:00 o'clock p.m.

#### EVENING SITTING (87)

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met *in camera* at 8:11 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

*Members of the Committee present:* Messrs. Allmand, Lonsdale, Marceau, McDermid and Orlikow.

*In attendance:* Mr. G.S. Swartz, Director of Research; Mr. Jean-Aimé Guertin, Research Officer; Dr. Joël Prager, Research Officer; Mr. W.H. Davidson, Research Officer.

The Committee resumed consideration of its Draft Report.

At 9:50 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

#### THURSDAY, JUNE 25, 1981 (88)

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met *in camera* at 3:39 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

*Members of the Committee present:* Messrs. Allmand, Lonsdale, Marceau, McDermid and Orlikow.

A 17h 28, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 20h 00.

#### SÉANCE DU SOIR (85)

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à huis clos à 20h 10 sous la présidence de M. Allmand (président).

*Membres du Comité présents:* MM. Allmand, Lonsdale, Marceau, McDermid et Orlikow.

*Aussi présents:* M. G.S. Swartz, directeur de la recherche; M. Jean-Aimé Guertin, attaché de recherche; M. Joël Prager, attaché de recherche; M. W.H. Davidson, attaché de recherche.

Le Comité reprend l'étude de son projet de rapport.

A 21h 48, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

#### LE MARDI 23 JUIN 1981 (86)

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à huis clos à 15h 42 sous la présidence de M. Allmand (président).

*Membres du Comité présents:* MM. Allmand, Lonsdale, Marceau, McDermid et Orlikow.

*Aussi présents:* M. G.S. Swartz, directeur de la recherche; M. Jean-Aimé Guertin, chercheur; M. W.H. Davidson, chercheur; M. Joël Prager, chercheur.

Le Comité reprend l'étude de son projet de rapport.

A 17h 20, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 20h 00.

#### SÉANCE DU SOIR (87)

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à huis clos à 20h 11 sous la présidence de M. Allmand (président).

*Membres du Comité présents:* MM. Allmand, Lonsdale, Marceau, McDermid et Orlikow.

*Aussi présents:* M. G.S. Swartz, directeur de la recherche; M. Jean-Aimé Guertin, chercheur; M. Joël Prager, chercheur; M. W.H. Davidson, chercheur.

Le Comité reprend l'étude de son projet de rapport.

A 21h 50, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

#### LE JEUDI 25 JUIN 1981 (88)

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à huis clos à 15h 39 sous la présidence de M. Allmand (président).

*Membres du Comité présents:* MM. Allmand, Lonsdale, Marceau, McDermid et Orlikow.



*In attendance:* Mr. G.S. Swartz, Director of Research; Mr. Jean-Aimé Guertin, Research Officer; Dr. Joël Prager, Research Officer.

The Committee resumed consideration of its Draft Report.

*Ordered,*—That Mr. Orlikow do take the Chair of this Committee as Acting Chairman at this evening's sitting.

At 5:31 o'clock p.m., the Committee adjourned until 8:00 o'clock p.m.

#### **EVENING SITTING** (89)

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met *in camera* at 8:15 o'clock p.m. this evening, the Acting Chairman, Mr. Orlikow, presiding.

*Members of the Committee present:* Messrs. Lonsdale, Marceau, McDermid and Orlikow.

*In attendance:* Mr. G.S. Swartz, Director of Research; Mr. Jean-Aimé Guertin, Research Officer; Dr. Joël Prager, Research Officer; Mr. Murray Hardie, Executive Director.

The Committee resumed consideration of its Draft Report.

At 10:00 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

#### **FRIDAY, JUNE 26, 1981** (90)

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met *in camera* at 9:16 o'clock a.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

*Members of the Committee present:* Messrs. Allmand, Lonsdale, McDermid, Orlikow and Tobin.

*In attendance:* Mr. G.S. Swartz, Director of Research; Mr. Jean-Aimé Guertin, Research Officer; Dr. Joël Prager, Research Officer.

The Committee resumed consideration of its Draft Report.

At 10:58 o'clock a.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

#### **MONDAY, JUNE 29, 1981** (91)

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met *in camera* at 3:38 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

*Members of the Committee present:* Messrs. Allmand, Hawkes, Lonsdale, Marceau, McDermid and Orlikow.

*In attendance:* Mr. G.S. Swartz, Director of Research; Mr. Jean-Aimé Guertin, Research Officer.

The Committee resumed consideration of its Draft Report.

At 5:25 o'clock p.m., the Committee adjourned until 8:00 o'clock p.m.

*Aussi présents:* M. G.S. Swartz, directeur de la recherche; M. Jean-Aimé Guertin, chercheur; M. Joël Prager, chercheur.

Le Comité reprend l'étude de son projet de rapport.

*Il est ordonné,*—Que M. Orlikow assume la présidence du Comité à titre intérimaire à la séance du soir.

A 17h 31, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 20h 00.

#### **SÉANCE DU SOIR** (89)

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à huis clos à 20h 15 sous la présidence de M. Orlikow (président).

*Membres du Comité présents:* MM. Lonsdale, Marceau, McDermid et Orlikow.

*Aussi présents:* M. G.S. Swartz, directeur de la recherche; M. Jean-Aimé Guertin, chercheur; M. Joël Prager, chercheur; M. Murray Hardie, directeur administratif.

Le Comité reprend l'étude de son projet de rapport.

A 22h 00, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

#### **LE VENDREDI 26 JUIN 1981** (90)

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à huis clos à 9h 16 sous la présidence de M. Allmand (président).

*Membres du Comité présents:* MM. Allmand, Lonsdale, McDermid, Orlikow et Tobin.

*Aussi présents:* M. G.S. Swartz, directeur de la recherche; M. Jean-Aimé Guertin, chercheur; M. Joël Prager, chercheur.

Le Comité reprend l'étude de son projet de rapport.

A 22h 58, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

#### **LE LUNDI 29 JUIN 1981** (91)

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à huis clos à 15h 38 sous la présidence de M. Allmand (président).

*Membres du Comité présents:* MM. Allmand, Hawkes, Lonsdale, Marceau, McDermid et Orlikow.

*Aussi présents:* M. G.S. Swartz, directeur de la recherche; M. Jean-Aimé Guertin, chercheur.

Le Comité reprend l'étude de son projet de rapport.

A 17h 25, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 20h 00.

# EVENING SITTING (92)

The Special Committee on Opportunities for the '80s met *in camera* at 8:10 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

*Members of the Committee present:* Messrs. Allmand, Hawkes, Lonsdale, Marceau, McDermid and Orlikow.

*In attendance:* Mr. G.S. Swartz, Director of Research; Mr. Jean-Aimé Guertin, Research Officer.

The Committee resumed consideration of its Draft Report.

At 11:12 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

# TUESDAY, JUNE 30, 1981 (93)

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met *in camera* at 10:37 o'clock a.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

*Members of the Committee present:* Messrs. Allmand, Hawkes, Lonsdale, Marceau, Orlikow and Tobin.

*In attendance:* Mr. G.S. Swartz, Director of Research; Mr. Jean-Aimé Guertin, Research Officer.

The Committee resumed consideration of its Draft Report.

At 12:36 o'clock p.m., the Committee adjourned until 3:30 o'clock p.m.

# AFTERNOON SITTING (94)

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met *in camera* at 3:51 o'clock p.m. this evening, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

*Members of the Committee present:* Messrs. Allmand, Hawkes, Marceau, McDermid, Orlikow and Tobin.

*In attendance:* Mr. G.S. Swartz, Director of Research; Mr. Jean-Aimé Guertin, Research Officer.

The Committee resumed consideration of its Draft Report.

At 5:54 o'clock p.m., the Committee adjourned until 8:00 o'clock p.m.

# EVENING SITTING (95)

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met *in camera* at 8:07 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

*Members of the Committee Present:* Messrs. Allmand, Hawkes, Marceau, McDermid and Orlikow.

*In attendance:* Mr. G.S. Swartz, Director of Research; Mr. Jean-Aimé Guertin, Research Officer.

The Committee resumed consideration of its Draft Report.

At 9:48 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

# SÉANCE DU SOIR (92)

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à huis clos à 20h 10 sous la présidence de M. Allmand (président).

*Membres du Comité présents:* MM. Allmand, Hawkes, Lonsdale, Marceau, McDermid et Orlikow.

*Aussi présents:* M. G.S. Swartz, directeur de la recherche; M. Jean-Aimé Guertin, chercheur.

Le Comité reprend l'étude de son projet de rapport.

A 23h 12, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

# LE MARDI 30 JUIN 1981 (93)

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à huis clos à 10h 37 sous la présidence de M. Allmand (président).

*Membres du Comité présents:* MM. Allmand, Hawkes, Lonsdale, Marceau, Orlikow et Tobin.

*Aussi présents:* M. G.S. Swartz, directeur de la recherche; M. Jean-Aimé Guertin, chercheur.

Le Comité reprend l'étude de son projet de rapport.

A 12h 36, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 15h 30.

# SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI (94)

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à huis clos à 15h 51 sous la présidence de M. Allmand (président).

*Membres du Comité présents:* MM. Allmand, Hawkes, Marceau, McDermid, Orlikow et Tobin.

*Aussi présents:* M. G.S. Swartz, directeur de la recherche; M. Jean-Aimé Guertin, chercheur.

Le Comité reprend l'étude de son projet de rapport.

A 17h 54, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 20h 00.

# SÉANCE DU SOIR (95)

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à huis clos à 20h 07 sous la présidence de M. Allmand (président).

*Membres du Comité présents:* MM. Allmand, Hawkes, Marceau, McDermid et Orlikow.

*Aussi présents:* M. G.S. Swartz, directeur de la recherche; M. Jean-Aimé Guertin, chercheur.

Le Comité reprend l'étude de son projet de rapport.

A 21h 48, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.



THURSDAY, JULY 30, 1981  
(96)

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met *in camera* at 9:19 o'clock a.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

*Members of the Committee present:* Messrs Allmand, Hawkes, Lonsdale, Marceau, McDermid and Orlikow.

*In attendance:* Mr. G.S. Swartz, Director of Research; Messrs. J.A. Guertin and Kevin Kerr, Research Officers; Mr. Murray Hardie, Executive Director,

The Committee resumed consideration of its Draft Report.

It was ordered,—That, if the House should resume its sittings before preparations for publishing the Committee's Final Report are complete, the Chairman report to the House the recommendation of this Committee that the deadline for submitting its Final Report be extended to the last sitting day of the current session.

It was resolved,—That the Chairman be empowered to hire the services of b.é.d. Concept and Communications, Limited, to assist in the production of the special edition of the Committee's Final Report.

It was resolved,—That the Committee authorize the printing of 15,000 copies in English and 5,000 copies in French of a special edition of its Final Report, and that the Chairman be authorized to approve the details of its production,

It was ordered,—That the Committee print 1,000 copies of Issue No. 42 of its Minutes of Proceedings and Evidence.

At 9:25 o'clock a.m., the sitting was suspended.

At 9:37 o'clock a.m., the sitting resumed.

The Committee resumed consideration of its Draft Report.

At 12:35 o'clock p.m., the sitting was suspended.

At 1:42 o'clock p.m. the sitting resumed.

The Committee resumed consideration of its Draft Report.

It was resolved,—That the draft version of the Final Report of the Committee be adopted, as amended this day, as the Committee's Final Report to the House, provided that the Chairman is empowered to write an introductory chapter and to make minor or non-substantive changes in the Report, subject to informal approval from the two Vice-Chairmen and the representative of the New Democratic Party.

It was ordered,—That the Chairman present the Final Report of the Committee to the House of Commons.

At 4:09 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

LE JEUDI 30 JUILLET 1981  
(96)

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à huis clos à 9h 19 sous la présidence de M. Allmand (président).

*Membres du Comité présents:* MM. Allmand, Hawkes, Lonsdale, Marceau, McDermid et Orlikow.

*Aussi présents:* M. G.S. Swartz, directeur de la recherche; MM. J.A. Guertin et Kevin Kerr, chercheurs; M. Murray Hardie, directeur administratif.

Le Comité reprend l'étude de son projet de rapport.

Il est ordonné,—Que, si la Chambre reprend ses séances avant que le rapport final du Comité soit prêt à être publié, le président fasse rapport à la Chambre de la recommandation du Comité de prolonger jusqu'au dernier jour de séance de la session en cours, le délai de présentation de son rapport final.

Il est décidé,—Que le président sera autorisé à retenir les services de la société *Concept and Communications, Limited*, pour assurer la production de l'édition spéciale du rapport final du Comité.

Il est décidé,—Que le Comité autorise l'impression de 15,000 exemplaires anglais et 5,000 exemplaires français d'une édition spéciale de son rapport final et que le président soit autorisé à en approuver la production.

Il est ordonné,—Que le Comité fasse imprimer 1,000 exemplaires du fascicule no 42 de ses procès-verbaux et témoignages.

A 9h 25, le Comité suspend ses travaux.

A 9h 37, le Comité reprend ses travaux.

Le Comité reprend l'étude de son projet de rapport.

A 12h 35, le Comité suspend ses travaux.

A 13h 42, le Comité reprend ses travaux.

Le Comité reprend l'étude de son projet de rapport.

Il est décidé,—Que l'ébauche de la version du rapport final du Comité soit adoptée sous la forme modifiée aujourd'hui et réputée constituer le rapport final du Comité à la Chambre, pourvu que le président soit autorisé à rédiger un chapitre préliminaire et à apporter au rapport des changements mineurs n'en n'altérant pas la teneur, sous réserve de l'approbation non officielle des deux vice-présidents et du représentant du Nouveau parti démocratique.

Il est ordonné,—Que le président présente le rapport final du Comité à la Chambre des communes.

A 16h 09, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

*Le greffier du Comité*

Charles Bellemare

*Clerk of the Committee*























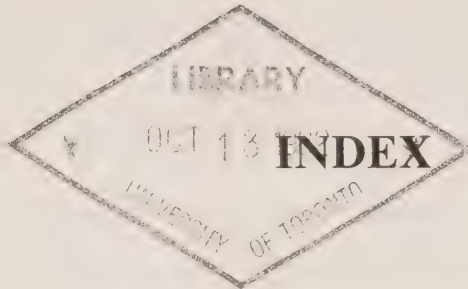


*If undelivered, return COVER ONLY to  
Canadian Government Printing Office,  
Supply and Services Canada,  
45 Sacré-Coeur Boulevard,  
Hull, Quebec, Canada, K1A 0S7*

*En cas de non-livraison,  
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à  
Imprimerie du gouvernement canadien  
Approvisionnement et Services Canada,  
45, boulevard Sacré-Coeur,  
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7*



CANADA



SPECIAL COMMITTEE ON

# Employment Opportunities for the '80s

HOUSE OF COMMONS

---

Issues 1-42; A1-15; B1-14 • 1980-1981 • 1st Session • 32nd Parliament

---

Chairman: Hon. Warren Allmand





# INDEX

## HOUSE OF COMMONS COMMITTEES—OFFICIAL REPORT

FIRST SESSION—THIRTY-SECOND PARLIAMENT

---

*Abbreviations:* A.=Appendices. Amdt.=amendment. M.=motion. S.O.=standing order.

---

### DATES AND ISSUES

#### Main Committee

#### —1980—

June: 6th, 18th, 1.  
July: 2nd, 1; 7th, 2; 9th, 3; 14th, 4; 16th, 5; 23rd, 6.  
September: 3rd, 7.  
October: 8th, 7; 16th, 8; 27th, 28th, 9.  
November: 6th, 10; 17th, 11; 20th, 24th, 12; 26th, 13.  
December: 1st, 13; 8th, 14; 15th, 15.

#### —1981—

January: 12th, 16; 26th, 17.  
February: 2nd, 18; 3rd, 19; 6th, 20; 9th, 10th, 21; 13th, 22; 16th, 23; 20th, 24; 24th, 25.  
March: 2nd, 25; 6th, 26; 9th, 27; 13th, 28; 16th, 29; 23rd, 30; 27th, 31.  
April: 3rd, 32; 16th, 33.  
May: 6th, 33 (reprint); 14th, 34; 21st, 35; 22nd, 36; 26th, 37; 28th, 38; 29th, 39.  
June: 1st, 40; 2nd, 3rd, 4th, 5th, 41; 8th, 9th, 10th, 11th, 12th, 15th, 16th, 17th, 18th, 19th, 22nd, 23rd, 25th, 26th, 29th, 30th, 42.  
July: 30th, 42.



Subcommittee A

—1980—

September: 22nd, 1; 23rd, 2; 24th, 3; 29th, 4; 30th, 5.

October: 1st, 6; 6th, 7; 9th, 8; 20th, 9; 21st, 10.

—1981—

January: 19th, 11; 20th, 12; 26th, 13; 27th, 14.

May: 19th, 15.

Subcommittee B

—1980—

September: 22nd, 1; 23rd, 2; 24th, 3; 29th, 4; 30th, 5.

October: 1st, 6; 6th, 7; 7th, 20th, 8, 21st, 9.

—1981—

January: 19th, 10; 20th, 11; 26th, 12; 27th, 13. May 19th, 14.

**Ability Personnel Association**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Abitibi-Price Ltd.**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Abitibi Price (Nfld.) Pulp and Paper Co. Ltd.**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Abram, Mr. Wayne** (Economic Development Officer, Union of Nova Scotia Indians)  
Employment opportunities for the '80s, A10:52-72

**Academic Council of British Columbia**, A7:28  
*See also* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Acid rain**, 27:5

**Action Travail des Femmes**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Adams, Mr. Roy** (Professor, Industrial Relations Department, McMaster University)  
Employment opportunities for the '80s, 30:67-81

**Adjustment measures**, *see* Industry and Labour Adjustment Program; Labour market; Lay-offs

**Adler Associates**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Adler, Mrs. Louise** (President, Adler Associates)  
Employment opportunities for the '80s, B8:42-7

**Administrative personnel**, mobility, etc., 6:19

**Adult education, upgrading, etc.**, 14:32, 42-3; 17:14-5; 30:77-8, 106; 33:32-3, 62-3; 39:11-2, 21-2; A2:42-3; A4:54; A5:13-4, 63; A8:58; A9:17, 22-3, 26, 34, 69; A10:64, 82; B2:38-40; B3:40-5, 65; B3A:1-3; B4:26-7, 31; B5:11, 25, 64-5; B6:13; B7:74-5; B9:57; B12:54-6; B13:19-20; B14:28

Access, 29:14, 22

Below Grade 5 level, lack of support, A4:55

Expenditures, 17:39; 35:65; A4:30, 33, 45-6; A9:27; A14:81-2; B5:65; B6:69-70

Fees, A13:44-6

Graduates, flexibility, B5:36-7

Graduates, follow-up, A4:57-8

Labour market relationship, 9:115-6

Mid-career, non traditional courses, etc., A13:36-42, 45-6

Paid leave, establishing, 9:40; 12:42; 14:12, 32, 36; 15:35; 20:23; 29:16; 30:21-2, 88; A7:73; A10:13

Private sector responsibilities, A13:41-4

Promotion, facilitating, 9:122

Women, 9:97; 16:20

*See also* Corporations

**Adult Occupational Training Act**, 33:53; 39:4, 7; 41:32-3; A14:9, 15  
Negotiations with provinces, 39:5; 41:6

**Advisory Council on the Status of Women**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Advisory councils**, 20:16-8

*See also* Employment and Immigration Advisory Council; Training programs; United States

**Advocacy for the Right to be Employed**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Affirmative action programs**, 11:28-30, 41-4; 17:39-41, 56, 60-1; 39:16-9, 33-5; 41:7-11; B6:52, 55; B7:49; B9:35  
Mobility, conflict, 13:35-6

**Affirmative action programs**—*Cont.*

Unions' position, A7:46-8, 52

*See also* Construction industry; Disabled and handicapped—Labour market; Government contracts, purchases, etc.; Mining industry; Northern Telecom Limited; Public Service; Women

**Age and Opportunity Centre, Winnipeg**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Agriculture**

Labour market needs, 19:87; 19A:51-2, 58

Northern Canada, 36:12; A11:41

Research and development, labour demand, university programs, etc., 37:103-4

**Ahrens, Mr. D.C.** (Manager, Program Delivery, Manpower Training Branch, Ministry of Colleges and Universities; Industry-Education Council, Hamilton-Wentworth)  
Employment opportunities for the '80s, 30:35-6, 40-1

**Ahuntsic College**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Air Canada**, skilled labour, piracy, etc., 28:16-8

**Aircraft/aerospace industry**

Skilled labour, needs, 9:117; 18:7-11, 15-20; 28:17; A14:7

Maintenance mechanics, training, etc., A11:8

Training programs, apprenticeships, etc., 1:47, 54; 2:16; 18:12-4, 17-9; B2:43-6

Women, 18:14-5

*See also* Air Canada

**Airlines**, *see* Air Canada; CP Air

**Albert, Mr. Ken** (Councillor, Norway House Band)  
Employment opportunities for the '80s, A6:84-90

**Alberta**

Francophone population, 35:7-9, 49

Labour demands, 7:11, 65, 68; 28:20

Alberta Vocational Centre presentation, 7A:46-59

Federal-provincial meetings, 39:15-6

Labour legislation, hours of work, 35:43-7

Secondary industries, developing, 7:68, 73

Unemployment, 7:26

*See also* Athabasca oil sands projects; Carpenters; Day care centres; Education; Universities

**Alberta Association of Registered Nurses**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Alberta Association of Social Workers**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Alberta Hospital Association**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Alberta Research Council**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Alberta Status of Women Action Committee**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Alberta Vocational Centre**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Alcan Ltd.**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted



**Alcock, Mr. William A.** (Director of Labour Relations, Newfoundland Construction Labour Relations Association)  
Employment opportunities for the '80s, A1:17-23

**Algonquin College of Applied Arts and Technology, see**  
Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Allain, Mr. Ronald** (Business Representative, Local 793, International Union of Operating Engineers)  
Employment opportunities for the '80s, A14:85-93

**Allen, Mr. Roger** (Northern Employment Manager, Dome Petroleum Limited)  
Employment opportunities for the '80s, 36:63-4, 71-4

**Allmand, Hon. Warren** (L—Notre-Dame-de-Grâce-Lachine East; Chairman)

Adult education, 31:10-1; B5:25; B7:74

Adult occupational Training Act, 39:4

Aircraft/aerospace industry, 18:11-7; B2:45

Aluminium industry, 9:75-7

Apprenticeships, 5:34; 7:139-41; 12:29-30; 19:58; 23:23-5; 28:30; 30:122; 41:30; B7:72, 79; B8:28-9; B13:23, 111

Athabasca oil sands projects, 7:47, 106

Atlantic provinces, B9:66-7

Automotive industry, B10:11, 36-7

Biotechnology, 37:102

Blue collar workers, 18:76; 21:29-30; 30:102; B6:92-3; B7:20; B13:44-5; B14:23

Canadian Forces, 37:16-8, 29-31; B2:44-5; B9:53-6

Canadian Petroleum Association, 7:42-3

Canadian Vocational Association, B7:65

Cape Breton Business College, B3:50-1, 54

Carpenters, 7:58-9

Charlottetown, B1:70

Colleges, 1:68; 9:89-90; 14:26-7; 18:104-6; 30:88-91; 33:47-8;

37:108; 41:31; B3:10-1, 29-30, 70-3; B6:9-10, 31, 42-3; B7:57-9;

B8:28, 65-6; B10:31; B11:75-6, 86-7; B12:58; B13:13, 20-2, 74;

B14:40

Committee

Agenda, 1:13, 24, 37-8; 7:8

Contracts and consultation, 1:13, 36; 19:106-7

Goals, 1:12-3; 2:4

Mandate, 1:8, 23-4, 39; 3:5; 4:4; 7:6-7, 38; 8:5-7, 43; 10:4-11, 21-3; 11:25, 47-50; 12:5, 14-7

Meetings, 1:14-6, 32-3; 7:13; 8:18-9, 46; 10:4-5; 12:7, 13-6;

15:62-5; B6:57, 89

Afternoon and evening sittings, M. (Mr. Hawkes), 7:9

Name change, 1:15-6, 22-3, 46

Reports, 1:23-4; 2:5; 10:4-12, 24, 30-1; 12:9; 15:56; 23:33;

33:17-8, 26-8; 37:96-7; B3:52

Role, B1:5-6; B3:81

Staff, 1:14-20, 27-8, 31-2; 8:6-7, 10, 15-6, 20-2, 30, 41-3; 10:26-7, 30; 12:16-7, 32:30; 33:9; 34:23

Subcommittees, 1:13-4; 34:23

Toronto *Globe and Mail* article, 32:30

Travel, 1:24-5; 8:34-6, 40; 10:17-20; 13:7-8; 31:4-5; 33:5-11; 34:23

Witnesses, 8:29-33, 39-40; 10:13-6, 21, 25

Women, B2:75

Committees, Parliamentary, B1:5-6

Community Development Projects Program, B1:21; B6:41

Computer industry, B8:41

Constitution, 7:13-4, 39-40, 78, 102-3, 117; 15:19; 24:19; B4:61

Construction industry, B1:17-8, 68; B5:62, 75-7; B6:98; B7:47; B8:81-4; B9:38-9

Co-operative education, 19:81; 21:29, 45-6; 30:75-6, 89-90; B11:85-9

Critical Trade Skills Training Program, 41:7

Day care centres, 9:104

**Allmand, Hon. Warren—Cont.**

Deaf persons, B2:17-20

Disabled and handicapped, B5:124-7; B12:22-3; B14:52-5

Disadvantaged groups, 30:101; 39:10-1; B2:50-1; B14:51-3

Education, 14:28-9, 43-6; 18:45, 75, 78; 21:91; 23:38; 25:37-8;

30:28, 38-9; 31:8-9, 19; 33:13-4; 34:21, 41; 37:70-1, 106; 38:12;

39:35; B1:43-4; B3:38-9, 65; B5:83, 97-9; B6:92-4; B7:34, 58-9;

B10:43; B11:50-3; B13:42, 90-1; B14:15

Election as Chairman, 1:8

Electricians, 7:45; B6:96-9

Electronics industry, B3:27-8; B11:25

Employer-Sponsored Training Program, B14:20

Employment, 2:49; 11:35

Employment and Immigration Department, 12:15; 33:27

Employment centres, 19:108; B4:40-1; B10:12-3; B14:11-2, 24

Employment opportunities for the '80s, 1:8-21, 26-8, 32-9, 46,

65-70, 76-8; 2:4-5, 35-40; 3:5, 35-40; 4:16-9, 29-33; 5:24, 41;

6:30-3; 7:30-1, 39-47, 58-9, 74-8, 80, 89-91, 102-3, 106-7, 132-3,

138-9, 140-1; 9:16-8, 35-7, 41-4, 75-8, 89-90, 103-4, 108-11,

142-3; 11:22-4, 39, 46-7; 12:29-30, 35-8, 53-5; 14:13, 26-30,

43-8; 15:18-21, 30, 39-40, 52-3; 17:51-3; 18:10-7, 26-34, 42-6,

49, 66-70, 75-9, 83-6, 90, 97, 104-6, 121-7; 19:23, 58, 74, 79-81,

103-7; 20:7-11; 21:20-2, 29-30, 45-50, 68-72, 76-9, 87-95, 98-9;

22:11-5, 33-7; 23:22-5, 38-40; 24:28-31; 25:36-40, 45-7, 52-4;

26:12-5; 27:18-20, 32-6, 44-5; 28:27-33; 29:22, 25-7; 30:15-9,

25-8, 37-42, 50-4, 56-7, 63-7, 72-6, 79-81, 88-92, 99-102, 107-9,

120-4; 31:8-11, 18-20; 32:4-5, 12, 18-24, 29-30; 33:5-31, 46-9,

56-7; 34:13-5, 21-4, 39-41, 61, 64-9, 75-6; 37:5-6, 12-3, 16-8,

27-39, 46-53, 56, 59-72, 80-8, 91, 94-8, 102-8, 112, 116-20;

38:5-12, 24, 28, 31, 37-9; 39:4-9, 14-7, 30, 33-6; 40:4-11, 17,

29-39; 41:5-8, 12, 16, 22, 25, 29-35; A15:5-6; B1:12-3, 17-8,

21-2, 29-38, 42-4, 52-4, 60-3, 68-70; B2:8-9, 13-4, 17-20, 24-5,

33-6, 39-40, 44-6, 50-1, 54, 58, 62, 68-9, 75-80; B3:9-12, 23-4,

27-39, 50-2, 60-8, 72-7, 80-1; B4:11-3, 27-31, 39-44, 48-9, 56-7,

60-2, 65-7, 74-5, 80-1, 85; B5:8-13, 24-5, 31-2, 39-43, 47, 50,

55-6, 60-3, 73-7, 82-3, 89-90, 93-4, 97-8, 101, 107-10, 124-7,

129; B6:8-10, 25-7, 31-5, 41-3, 54, 63-4, 73-6, 87-8, 92-8;

B7:16-28, 33-6, 41-8, 57-61, 65, 72-4, 79-80, 93-9, 102-6;

B8:18-22, 27-9, 32-4, 41, 45, 52-4, 65-9, 74-6, 81-4; B9:11, 14-7,

20-3, 27-9, 38-9, 53-9, 66-8, 71-7; B10:11-3, 30-1, 36-7, 40, 43;

B11:10-2, 18, 24-9, 36-42, 50-4, 63-5, 73-6, 85-9; B12:7-8, 22-4,

28-33, 39, 45, 56-60; B13:12-3, 20-3, 35-8, 42-6, 54-5, 58-66,

73-6, 82, 86-7, 90-3, 102-6, 110-4; B14:11-28, 32-40, 43-6, 50-7,

61-78

Employment Tax Credit Program, 30:41-2; 37:66-8

Energy conservation programs, A5:24-5

Engineering schools, B9:21

Engineering technologists, 18:45-6; 23:40; B5:55-6; B7:34

Engineers, 19:23; 21:91; B7:33-6; B11:63-4

Farms, B1:30

Fisheries, 32:18-24

Foreign ownership, 21:79

Forest industry, 37:104-5

Government contracts, purchases, etc., 11:47; 18:123-4; 25:54;

27:18, 45; 28:27-8; B7:17-8; B12:22; B14:72-6

Government programs, 9:18

Grain companies, B14:21

Guidance services, 19:79; B13:54-5

Health care industry, 15:18-20; B2:8-9; B5:55

Immigrants, 18:97

Immigration, 7:45-6

Industrial Labour Market Institute, 29:7-9; 21:50

Industrial research and development, 37:117-8

Industrial strategy, 6:33; 15:52; 37:94

Industrial training councils, 20:7-9; 21:50; 30:53-4, 64-6; 33:50-1;

B13:76, 82, 92, 102-3; B14:13

Industry, 41:28

**Allmand, Hon. Warren—Cont.**

Inmates and ex-inmates, 19:104-5; B2:62  
 Job creation programs, B2:24, 50; B12:7  
 Job vacancies, 4:30; 38:8  
 Katimavik Program, B13:86  
 Labour force 1:12-3, 68-9  
 Labour market, 1:12; 4:18, 29; 15:52-3; 18:69-70, 78-9; 19:80;  
   30:56; 34:66-7; 37:34, 61-2, 91; 38:8-9; 39:6; B3:11, 23-4;  
   B7:41-2; B11:12  
 Lay-offs, 2:40; B10:11  
 LEAP, B2:25  
 Learning disabilities, B7:103-6  
 Legislation, 2:4  
 Lumber industry, B7:78  
 Machinery and equipment industry, 12:35-8; 26:12-4, 24; 30:18;  
   B11:25, 36-8  
 Machinists, A5:31  
 Management, 21:76-9, 84; 25:39-40; B4:43  
 Manitoba, B6:8  
 Manpower needs committees, 39:6-7  
 Manpower training programs, 4:31; 9:78, 89; 15:53-7; 18:125; 19:81;  
   21:78, 98; 30:40, 88; 33:45-7; 39:5, 8; B1:29; B2:39-40; B3:60-4,  
   68; B6:9; B7:65, 94-7; B8:34; B11:26-7, 73-5; B14:33, 67-8  
 Manufacturing industry, 11:23; B8:53  
 Megaprojects, 6:33-4; B1:18  
 Mobility, 7:43-4; 37:71-2, 80-7; 39:35; B8:20-1, 69; B9:59  
 Municipalities, B2:24  
 Native people, 7:89-90, 116-7; 18:42, 84-6; 22:12-5, 22, 33-7;  
   25:45-9, 52-3; 37:33, 39, 46-51, 59; 39:36; B1:21-3; B4:30-1,  
   48-9, 85; B5:32, 73; B6:25-7, 31-5, 41-2, 73; B9:71-7; B14:63-72,  
   77  
 Northern Canada, 18:83-4  
 Northern Telecom Limited, B13:35  
 Notre Dame University, Sask., B4:27-8  
 Nurses, 4:31; 15:18-21; 24:28-30; B2:8, 13-4, 33-4; B5:107-10;  
   B7:25-8; B8:75; B9:11, 14-8; B11:25  
 Nursing assistants, B5:110  
 Nursing schools, B8:74  
 Oil industry, 7:30-1  
 Outreach programs, 30:107-8; B12:37  
 Part-time work, B12:32-3  
 Philips Company, 28:29-30; B13:105-13  
 Points of order  
   Briefing sessions, 1:25-7  
   Chairman, M. (Mr. Hawkes), 7:10-1  
   Documents, 7:134-5, 141-2  
   Election of Vice Chairmen, M. (Mr. Tobin), 1:8-12  
   Meetings, B1:56  
   Members, 7:13-4, 39  
   M. (Mr. Hawkes), 7:9-11  
   Printing, 1:24  
   Quorum, M. (Mr. Orlikow), 1:21-2  
   Translators and translation devices, 7:15-6  
   Witnesses, 7:80, 91; B1:62  
 Population, B11:39  
 Postal service, B6:63-4  
 Prince Edward Island, B1:63  
 Prince Edward Island Council of the Disabled, B1:60  
 Professionals/highly qualified manpower, B4:80-1  
 Public Service, 27:20, 44; 40:5-8, 29-39; B4:33; B6:25-6; B11:87;  
   B14:71-2  
 Pulp and paper industry, 9:35-6  
 Quebec, 9:109  
 Railways, B1:38  
 Regional development incentives, 9:110  
 Retirement, 27:19; 28:28-31; B5:32; B7:21-2, 45; B11:28-9, 38-9;  
   B12:19

**Allmand, Hon. Warren—Cont.**

Saskatchewan, B4:74-5  
 Science and technology, 37:105, 117  
 Shipbuilding industry, 21:20-2; B8:32-3, 52-3; B9:59  
 Shipping industry, 18:26-9, 33; B13:58-62, 65-6  
 Skilled labour, 1:67-70, 77; 2:37-40; 4:29-31; 6:30-2; 7:58; 9:109;  
   12:55; 14:29-30; 21:47-8; 26:14; 28:27; 30:14-6; 41:5, 29;  
   B1:69-70; B2:77-80; B3:75-6; B5:31; B6:98; B7:19, 93-4; B8:19,  
   27; B11:28; B14:13, 16-7, 22, 26  
 Small business, 3:37-40; B1:34-5  
 Statistics Canada, 38:11-2  
 Steel industry, 30:17, 123-4  
 Student loans, 14:30  
 SYSCO, B3:35-6  
 Taxation, 37:64, 68  
 Teachers, 12:55; B5:101; B9:27-9  
 Technical education, B13:43-4, 103-5  
 Technological institutions, 14:47-8; 34:39-40  
 Technology, advances, 30:52; B2:58; B12:24  
 Telephone switching industry, B13:36-8  
 Textile industry, 18:66-7  
 Toronto, 17:52  
 Tourism industry, 30:25-6  
 Tradesmen, 30:26-7, 63  
 Training centres, 30:65-7; B13:73  
 Training programs  
   Completion rate, B1:36  
   Disincentives, 4:32-3  
   Duration, 26:14-5; B13:22; B14:14, 21-2, 36-7  
   Improving, 1:13  
   Institution/on-the-job training, 3:35-6; 29:24-6; B7:18-9, 73  
   Jurisdiction problems, B1:8  
   Levy-proposal, 30:73-5, 79-81  
   Local level, B1:12  
   Manpower needs committee, B7:80  
   Mean training level, B7:97  
   Modular, 30:120; 33:56  
   National training board, 2:35-7; 3:37  
   On-the-job training, 9:111; B1:42; B8:65  
   Private sector, 1:78; 2:35-7; 3:37; 9:77; 11:23; 12:37; 18:10; 19:56;  
     20:26, 39; 37:83-4; B6:87-8; B7:44; B8:32, 69-70, 83; B10:40;  
     B13:75-6; B14:15  
   Public/private roles, 12:36; B7:44; B13:91  
   Retraining, 30:50-2; B10:12  
   Short-term/long-term, 30:120  
   Tax incentives, B11:27-8  
 Unemployment, 9:16-7; 19:104; 34:64; B8:18-9; B11:24  
 Unemployment insurance, 4:32  
 United States, 30:53; B1:12  
 Universities, 7:132-3; 9:41-4; 11:24; 18:13, 42-4; 21:91-3; 23:39-40;  
   25:35-40; 34:13-4; 37:108, 116-7; B1:42-3; B2:68; B4:11-3, 65-6;  
   B5:47-8, 82; B6:74-5, 83; B9:20-2; B11:10-2, 28  
 Unskilled workers, 14:46  
 Vending companies, B12:59  
 Veterinarians, B11:41-2  
 Visually handicapped, B5:40-1; B6:54  
 Vocational centres, 7:76-7; B1:68  
 Vocational high schools, B3:65-6  
 Wages and salaries, 6:32-3  
 Welding and steel fabricating, 7:138-9  
 Welfare, B2:25  
 Western provinces, 7:15, 77-8  
 Windsor, Ont., B10:13, 30  
 Winnipeg, A5:10-3  
 Women, 1:76-7; 2:39; 4:33; 9:37, 103-4; 12:36-7; 18:76-7, 121-7;  
   19:79; 21:68-72; 27:20, 35-6; 28:27-8; B1:52-3; B4:57, 60-1;  
   B5:31, 60-1; B7:16-7, 48; B12:28-31, 39-40, 56-8; B13:46



**Allmand, Hon. Warren—Cont.**

- Work sharing, B12:32
- Working conditions, B1:33
- Youth, 1:65-6; 17:52-3; 18:75-6; 19:81; 30:37, 102; 31:13
- Youth workforce, B13:86-7

**Alternative energy, potential, development, etc., B10:10-1****Alton, Mr. M.J.** (Assistant to Director, District B, United Steelworkers of America)

- Employment opportunities for the '80s, B7:68-75

**Aluminium industry, Que.**

- Plant modernization, automation, labour effects, etc., 9:60, 64-5, 69, 74-5, 119-24, 27, 31-2
- Regional resource processing, 9:124-5
- Training programs, labour needs, etc., 9:54-9, 64-5, 68-77, 126-7, 133; 9A:8-10
- Union, co-operation and consultation, 9:74-5

**Amarook, Mr. Michael** (President, Inuit Tapirisat of Canada)

- Employment opportunities for the '80s, 25:42-54

**American Federation of Labor-Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO)**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted**Ananichuk, Ms. Agnes** (Regina Committee on Learning Opportunities for Women)

- Employment opportunities for the '80s, B4:58-62

**Anookeeta** (Association promoting native employment in Manitoba), *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted**Antoine, Chief Gordon**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted—Nicola Valley Indian Association**Appendices**

- Adult education, B3A:1-3
- Agriculture, 19A:51-2, 58
- Alberta, labour demands, 7A:46-59
- Aluminium industry, 9A:8-10
- Automotive industry, 23A:1-14
- Colleges, B8A:4-9; B11A:12-21; B12A:1-57
- Computer industry, 19A:9-10; A14A:1-12
- Construction industry, 13A:1-26
- Co-operative education, B11A:22-32
- Disabled and handicapped, 19A:69-70; B5A:18-67; B9A:19-21
- Education, 31A:1-5; B13A:1-11
- Employment, 17A:1-6
- Engineers, 19A:12-6; 23A:15-32; A8A:1-86
- Fisheries, 32A:1-34
- Food industry, A10A:24-40
- Hamilton-Wentworth, Ont., 30A:1-31
- Health care industry, 15A:1-14; B7A:1-4
- Industrial Labour Market Institute, 20A:1-9, 12-3
- Industrial strategy, A10A:4-12
- Industrial training councils, 30A:18-31; B13A:12-48
- Job creation programs, B5A:69-72
- Labour market, 3A:1-15; 4A:1-21, 34-5; 7A:1-45; 19A:30-43; 20A:10-35; B9A:8-15
- Lay-offs, 17A:7-10
- Machinery and equipment industry, 12A:1-28
- Management, A13A:8-9
- Manitoba, unemployment, B5A:5-16
- Manpower training programs, N.S., B2A:1-37
- Map-related occupations, 19A:11-2
- Megaprojects, 19A:1-9, 14-9; A15A:34-6

**Appendices—Cont.**

- Municipalities, A15A:1-15
  - Native people, 18A:4-5; 25A:1-30; A5A:1-59; B5A:3-4; B8A:1-3; B14A:6-9
  - New Brunswick, B9A:22-8
  - Northern Canada, A11A:1-17; A15A:16-33, 37-8
  - Nurses, 24A:1-16; B7A:4-6; B9A:1-7
  - Pulp and paper industry, 9A:1-6; 19A:20-9
  - Quebec, Saguenay-Lac St. Jean district, 9A:14-26
  - Retirement, B5A:1-2
  - Skilled labour, shortage, B7A:7-12
  - Textile industry, 18A:6-30
  - Training programs, 19A:23, 68; 28A:1-7; A10A:12-9, 19-21; 11A:1-23; B6A:4-5; B14A:1-5
  - Transportation, 19A:10-1
  - Universities, 7A:60-8, 77-100; 18A:1-3; 38A:1-8; A13A:6-7; B11A:1-7
  - Veterinarians, B11A:8-11
  - Visually handicapped, B9A:30-1
  - Welders and boilermakers, 7A:69-76
  - Winnipeg, B5A:68-9
  - Women, 16A:1-30; 19A:45-9, 52-5, 58-9, 63-9; 27A:1-9; B9A:18
  - Youth, A13A:1-5; B9A:16-7
  - See also* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Apprenticeships**, 2:27; 9: 61-2; B7:72-3, 88-9; B8:45-6; B10:34-6; B12:43
- Abuses by employers, B1:37
  - Age factor, 5:24-5; A15:27-8, 31
  - Availability, B14:33-4
  - Barriers, A4:41
  - Certification, 19:50, 56; 23:24
  - See also* Red Seal Program
  - Completion rate, 5:10; 23:26; B7:79; B8:30-1
  - Co-operative approach, A14:34-5
  - Co-ordination, 1:55-6; A14:34
  - Costs, 3:12; 5:10; 12:21; 23:10-1; A1:18-9; A15:28-30; B10:21; B11:21
  - Disadvantaged groups, program, establishing, B5:76-7
  - Duration, 11:21-2; 12:24; 16:46-7; 23:23; 28:30; 35:49, 59; 41:30; A12:104, 112; A15:47; B8:28-9; B13:26; B14:36-7
  - Economy, effects, B6:8
  - Expanding, improving, etc., 7:24, 136-40; 17:19; 23:9; 28:24; 30:33; A2:34; A9:59; A12:60-4, 103-4; A14:79-80; B13:15, 113-4
  - Federal assistance, A2:35; A12:105-6
  - Federal-provincial co-operation, 7:140-1; 38:42
  - Federal role, B13:95
  - Government/industry/union co-operation, B4:36
  - Grants, employer use, A2:28; A9:57
  - Indenture program, establishing, 12:29-30; A2:36
  - Industry-union co-operation needed, B14:10
  - Inequities, 36:79-80
  - Innovations, B11:20
  - Institutional/on-the-job training, 23:8; B11:19
  - Institutional portion, UIC/student loan use, 26:17-20
  - Instructors, 35:45; A15:50-1
  - Lay-offs, effects, 7:137-8; 11:12; 17:36; 19:52-3, 56-9; 23:14; 41:30-1; A1:10; A2:34; A12:112; A15:25; B5:92-3; B10:24-5; B11:17, 20
  - See also below* Seniority regulations
  - Mobility factor, A2:27-8, 36; B7:62-4
  - National program, establishing, 12:21, 28, 31-5, 54; 13:33
  - Portability, 23:26-7
  - Private sector performance, 23:11-3; B5:30
  - Provincial monitoring, A2:52
  - Qualifications, 19:52; 30:94; 36:64-5; A15:96-7; B13:49-51
  - Ratio to journeymen, 23:13-4, 24-5; 30:118; B13:111; B14:10

**Apprenticeships—Cont.**

- Recognition, B1:74
- Restrictive, A12:90-3
- Revising, 11:21-2
- Seniority regulations, effects, 16:47-8; 19:30, 53, 56-9; A1:10-1; A2:34-5; A6:72-6; A9:77-8; A10:24; A15:24-5; B5:91-3; B7:48, 68-9, 72, 77; B8:30-2; B10:39-40; B11:33
- Skill knowledge, limited gain, A1:19
- Standardization, 12:28-9; 13:33, 37-8, 43-5; 23:8, 24; 28:15-6; 35:47; A12:104, 109-11; B13:23-4
- Subsidy proposal, A12:64-8
- Support services, assistance, etc., A15:97-8
- Unions' influence, position, etc., 13:22; 17:12-3; 19:52; 30:122; 35:51-3; 36:87; A5:64-5; A7:50; A9:82-3; B1:73; B5:91-4; B7:13, 68-9, 72; B10:19; B13:45
- Wages, 30:122-3; A15:31
- Waiting lists, 30:122
- Women, 11:45; 16:6, 18; 17:26; 35:14; A14:71; A15:110-1; B11:25
- See also* Automotive industry; Bricklayers; British Columbia; Carpenters; Colleges; Construction industry; Crown corporations; de Havilland Aircraft of Canada Limited; Electronics industry; Machinery and equipment industry; Manufacturing industry; Megaprojects; Mining industry; Newfoundland—Public Service; Pulp and paper industry; Railways; Shipbuilding industry; Small business; Welding and steel fabricating

**Archambault, Mr. Guy** (Chairman, Regional Development Council, Saguenay-Lac Saint-Jean-Chibougamau)  
Employment opportunities for the '80s, 9:105-6, 109-19

**Archer, Mrs. Karen** (Executive Director, Association for Children with Learning Disabilities)  
Employment opportunities for the '80s, B7:100-5

**Architects** and related professions, labour demands, training, N.B., etc., 10:32-8

**Architects' Association of New Brunswick**, *see*  
Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Aseltine, Mr. Terry** (Employment Officer, Canadian National Institute for the Blind)  
Employment opportunities for the '80s, B6:46-50, 54-6

**Assiniboine College**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Association Canadienne-française de l'Ontario**, *see*  
Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Association d'Éducation du Québec**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Association féminine d'éducation et d'action sociale**, *see*  
Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Association for Children with Learning Disabilities**, *see*  
Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Association of Professional Engineers, Geologists and Geophysicists of Alberta**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Association of Professional Engineers of British Columbia**, *see*  
Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Athabasca oil sands projects**

- Alsands, 7:20-1
- Contracting, 7:23
- Infrastructure, 7:23
- Labour supply and demand, 7:19-23
- Native people, 7:47
- Women, 7:47-8, 105-6

**Athabasca Tribal Council**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Atikokan, Ont.**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Atlantic Conference on Learning Disabilities**, *see*  
Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Atlantic provinces**

- Training programs, B9:66-7
- See also* Engineering schools; Shipbuilding industry

**Auger, Mr. Christophe** (Vice President, Confederation of National Trade Unions)  
Employment opportunities for the '80s, 29:4-30

**Automotive industry**, 23A:1-14

- Apprenticeships, 28:19; B10:70-1; B10A:59-74; B11:80-1
- Decline, A2:84
- Imports, B14:5
- Mechanics, training, demand, etc., B11:68-9
- Skilled labour, 23:17-8, 22; B10:33, 36
- Technological advances, labour effects, 19:53-4; 30:55-6
- Training programs, 23:18-20, 28-9

**Axworthy, Hon. Lloyd** (L—Winnipeg-Fort Garry; Minister of Employment and Immigration)  
Adult education, 39:12, 21-2  
Adult Occupational Training Act, 39:5-7; 41:6  
Affirmative action programs, 39:16-20, 33-5; 41:8-10  
Apprenticeships, 41:30-1  
Canadian Forces, 41:33  
Colleges, 39:23-4; 41:31  
Committee, 39:15  
Co-operative education, 39:21  
Critical Trade Skills Training Program, 41:6-7  
Education, 39:10  
Employment, 41:23-4  
Employment centres, 39:24-7  
Employment opportunities for the '80s, 39:4-36; 41:6-35  
Industry and Labour Adjustment Program, 39:29  
Job creation programs, 39:12-4; 41:14, 21-2  
Labour market, 39:6  
Labour Market Task Force, 41:33-4  
LEDA, 39:14; 41:12-3  
Manpower training programs, 39:8-9; 41:16  
Megaprojects, 39:33  
Mobility, 39:29-33; 41:17  
Outreach programs, 41:11  
Public Service, 41:8-9  
Skilled labour, 41:19-21, 30  
Training programs, 39:22; 41:14-5, 24-5  
Unemployment, 39:12; 41:15-6  
Unemployment insurance, 41:25-8  
Unemployment Insurance Commission, 41:22  
Women, 41:18

**Note: See pages 1 and 2 for Dates and Issues**



- Bacon, Mr. Del** (Citizen)  
Employment opportunities for the '80s, A4:68-9
- Bader, Ms. Judy** (Member, Pre-Trades Training for Women Advisory Committee)  
Employment opportunities for the '80s, A5:17-24
- Bagnall, Mrs. Jane** (Employment Counsellor, Metro Area Community Service Board for the Deaf)  
Employment opportunities for the '80s, B2:15-20
- Bailey, Mr. Ron** (Representative, Community Education and Development Association)  
Employment opportunities for the '80s, B5:18-23
- Baker, Mr. George** (L—Gander-Twillingate)  
Employment opportunities for the '80s, 2:45-8
- Balcon, Mr. Cal** (President, London Advisory Board)  
Employment opportunities for the '80s, B11:17-29, 35-9
- Balfour, Chief Maggie** (Chief, Norway House Band, Manitoba)  
Employment opportunities for the '80s, A6:81-94
- Ballantyne, Mr. Sonny** (Employment Co-ordinator, Keewatin Tribal Council)  
Employment opportunities for the '80s, A6:51-7
- Barrow, Mr. Jack** (Chairman, Business Council on National Issues)  
Employment opportunities for the '80s, 20:4-5, 12-5, 19-20
- Barry, Mr. E.L.** (President, Canadian Textile Institute)  
Employment opportunities for the '80s, 18:53-5, 59-62, 65-9
- Bartholomew, Mr. Alex** (Director, Training and Woodlands Division, Great Lakes Forest Products Ltd.)  
Employment opportunities for the '80s, A15:93-102
- Barton, Dr. Thomas** (Dean, Engineering, University of Calgary)  
Employment opportunities for the '80s, 7:122-7, 131-4
- Basque, Mrs. Emilienne** (Interim Director, National Anti-Poverty Organization, New Brunswick, French Section)  
Employment opportunities for the '80s, A9:34, 41-2
- Bathurst and District Labour Council**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Bathurst Chamber of Commerce**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Bathurst, N.B.**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Batstone, Ms. Elizabeth** (Representative, Central Newfoundland Status of Women Council and Newfoundland Representative, Canadian Advisory Council on the Status of Women)  
Employment opportunities for the '80s, A2:88-98
- Baxendale, Mr. Frank** (Chairman, Saint John Fundy Regional Development Commission)  
Employment opportunities for the '80s, B8:51-2, 65
- Bay St. George Community College**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Bayard, Mr. Raynald** (Président, Association des employés salariés, Société Marconi; Member, Committee for Aerospace Manpower Assessment in Quebec)  
Employment opportunities for the '80s, 18:15, 19
- Beairisto, Mr. W.W.** (Vice President, Marketing and Corporate Development, Canada Systems Group, Canadian Association of Data Processing Service Organizations)  
Employment opportunities for the '80s, A14:20-32
- Beauchemin, Mr. Albert** (Member, Advocacy for the Right to be Employed)  
Employment opportunities for the '80s, 19:99-100, 104-10
- Beaudette, Mr. Andy** (Manager, Canada Employment Centre)  
Employment opportunities for the '80s, A5:86-7
- Beaufort Sea project**, Dome Petroleum, labour needs, etc., 36:56-65; 36A:1-14
- Bellemare, Mrs. Lucille** (Vice President, Association féminine d'éducation et d'action sociale)  
Employment opportunities for the '80s, 19:94
- Bender, Mr. Mervin** (Director, Work Preparation Centre, Prince Albert and District Community Service Centre)  
Employment opportunities for the '80s, A5:8-17
- Bennett, Mr. Don** (Chairman, Community Employment Strategy Association (1979) Ltd. of Port au Port)  
Employment opportunities for the '80s, A3:57-61
- Bennett, Mr. Jim** (Director, National Affairs, Canadian Federation of Independent Business)  
Employment opportunities for the '80s, 3:16, 28, 33, 39
- Bennett, Mr. Keith** (President, Forest Industrial Relations, Employers' Council of British Columbia)  
Employment opportunities for the '80s, B7:41, 44-7
- Bentley, Mrs. Margaret** (Employment Relations Officer, Registered Nurses' Association of Nova Scotia)  
Employment opportunities for the '80s, B2:34
- Benton, Mr. S.B.** (Executive Secretary, New Brunswick Development Institute)  
Employment opportunities for the '80s, B9:62-8
- Bergeron, Mr. Gilles** (Economist, Université du Québec à Chicoutimi)  
Employment opportunities for the '80s, 9:37-41, 44-54
- Bergeron, Mr. P.H.** (Director, Student Services, Université du Québec à Chicoutimi)  
Employment opportunities for the '80s, 9:42-4, 50-3
- Bérubé, Mr. André** (Ex-Officio President, Chamber of Commerce, Jonquière)  
Employment opportunities for the '80s, 9:137, 141-2
- Bérubé-Gagné, Mrs. Christiane** (Président, Association féminine d'éducation et d'action sociale)  
Employment opportunities for the '80s, 19:84-5, 90-6
- Best, Mr. N.S.** (Director, Human Resource Development, Digital Switching Division, Northern Telecom Limited)  
Employment opportunities for the '80s, B13:24-39
- Betcherman, Mr. Gordon** (Co-ordinator, Human Resources Survey, Economic Council of Canada)  
Employment opportunities for the '80s, 4:7-43
- Bettes, Mr. John** (President, Local 112, United Automobile Workers)  
Employment opportunities for the '80s, 23:12-32

**Bicknell, Ms. M.M.** (Executive Director, Manitoba Association of Registered Nurses)  
Employment opportunities for the '80s, B5:103-15

**Biggs, Mrs. Irene** (Citizen)  
Employment opportunities for the '80s, B13:82-8

**Bilingualism**, 38:26; A3:72-3  
*See also* Colleges; Public Service

**Billings, Ms. Rosemary** (Member, National Executive, National Action Committee on the Status of Women)  
Employment opportunities for the '80s, 27:28-32, 35-42, 46

**Bilodeau, Mr. Rod J.** (Chairman, Task Force on Employment and Immigration, Business Council on National Issues)  
Employment opportunities for the '80s, 20:8-13, 17

**Biotechnology**, labour demand, 37:101-3

**Bird, Ms. Dorothy M.** (District Representative, Saskatchewan Indian Women's Association)  
Employment opportunities for the '80s, A5:43-4

**Bitternose, Mr. Ron** (Saskatchewan Indian Federated College)  
Employment opportunities for the '80s, B4:42-9

**Blachford, Dr. C.W.** (Dean, Graduate Studies and Research, University of Regina)  
Employment opportunities for the '80s, B4:6-19

**Black, Mr. W.E.** (Director, Adult Basic Education Programs, Saskatoon Region Community College)  
Employment opportunities for the '80s, A4:54-8, 62-5

**Blackfoot Action Committee**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Blair, Dr. Allan** (Past President, Administrative Sciences Association of Canada; Member, Canadian Federation of Deans of Management and Administrative Studies)  
Employment opportunities for the '80s, 25:25-6, 31

**Blair-Carr task force**, *see* Megaprojects

**Blanchard, Mr. Jean-Paul** (Representative, International Union of Electrical Workers, CAE Electronics Ltd.; Member, Committee for Aerospace Manpower Assessment in Quebec)  
Employment opportunities for the '80s, 18:13-5, 18-21

**Blanchette, Mr. Conrad** (President, Architects' Association of New Brunswick)  
Employment opportunities for the '80s, A10:32-9

**Blind Organization of Ontario Selfhelp Tactics (B.O.O.S.T.)**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Blood Indian Action Committee**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Blower, Mr. K.R.** (Director, Personnel Planning, Falconbridge Nickel Mines Limited; Member, Mining Association of Canada)  
Employment opportunities for the '80s, 16:34, 37-8, 43, 46-8

**Blue collar workers**, A4:55  
Skill upgrading, retraining, etc., 6:31-2  
Value, lack of emphasis, 3:8-9, 31-2; 14:35; 18:20-1, 76; 19:27; 20:28-30; 21:8, 16, 29-30; 23:8; 30:14, 102; 31:16, 104-5; 37:26; 41:20-1; A4:26; A9:10; A10:14; A12:58, 113; B6:92-3; B7:20-1, 46, 51-4, 58; B8:20, 52, 62; B10:19, 34; B13:9, 13-5, 44-5, 49, 89-95, 107-9; B14:17, 23, 38-9  
Wages, A2:76-7

**Boilermakers**, *see* Welders and boilermakers

**Boucher, Mr. Benoit** (Personnel Officer, Davie Shipbuilding)  
Employment opportunities for the '80s, 21:11, 17

**Bourgeois, Mr. Paul-Pierre** (President, New Brunswick Francophone Teachers' Association)  
Employment opportunities for the '80s, B9:24-9

**Bowditch, Mr. Ray** (President, Halifax Board of Trade Military Affairs Committee)  
Employment opportunities for the '80s, B2:43-6

**Boyd, Mr. A.D.** (Chief, Manpower and Employment Programs, Social Policy Division, Finance Department)  
Employment opportunities for the '80s, 37:94

**Boyd, Miss Teresa** (Citizen)  
Employment opportunities for the '80s, B3:45-6, 66-9, 81

**Boyle, Mr. Andrew** (Director, Industrial Relations, Seafarers' International Union)  
Employment opportunities for the '80s, 18:22-33

**Braley, Mr. David** (President, Orlick Industries Ltd.; Regional Municipality of Hamilton-Wentworth)  
Employment opportunities for the '80s, 30:9-12, 15, 26

**Brandon and District Labour Council**, B6:87  
*See also* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Brandon Chamber of Commerce**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Brandon University**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Branston, Mr. Ross** (Dofasco Inc.; Regional Municipality of Hamilton-Wentworth)  
Employment opportunities for the '80s, 30:17-8, 23

**Brett, Ms. Ella M.** (President, Business and Professional Women's Club, Victoria)  
Employment opportunities for the '80s, A7:96-9

**Brewster, Mr. Charles**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted—Cariboo College

**Bricklayers**, apprenticeships, B1:36

**Brill, Mr. F.A.** (Chairman, Mechanical Engineering Technology, Fanshawe College)  
Employment opportunities for the '80s, B11:76-7

**Brinklund, Mr. F.M.** (Chairman, Canadian Institute of Food Science and Technology)  
Employment opportunities for the '80s, A8:38-46

**British Columbia**  
Apprenticeships, B7:20  
Economic prospects, B7:39  
Labour market, education levels, A7:31-2, 35-6  
Training programs, A7:27  
Visually handicapped, A7:18  
*See also* Nurses—Shortage

**British Columbia Federation of Labour**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**British Columbia Health Association**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**British Columbia Independent Logging Association**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted



- British Columbia Native Women's Society**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- British Columbia Students' Federation**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Britton, Mr. John** (Placement Services, Protestant School Board of Greater Montreal)  
Employment opportunities for the '80s, 18:71-3, 77-9
- Broadcasting**, *see* Native people
- Broadhurst, Mr. Peter** (Vice President, Industrial Relations, Litton Systems, Canada, Ltd.)  
Employment opportunities for the '80s, A14:5-20
- Brown, Mr. Philip** (President, University of Prince Edward Island Student Union)  
Employment opportunities for the '80s, B1:61-3
- Buckley, Mr. G.D.** (General Manager, Shop-Rite Catalogue Stores; Member, Canadian Chamber of Commerce)  
Employment opportunities for the '80s, 11:5-25
- Buckley, Ms. Margaret** (Citizen)  
Employment opportunities for the '80s, A4:66-8
- Building and Construction Trades Department, AFL-CIO**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Building Trades Union, Winnipeg**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Bulloch, Mr. John** (President, Canadian Federation of Independent Business)  
Employment opportunities for the '80s, 3:5-41
- Bulman, Mr. W. John A.** (Task Force Member, Business Council on National Issues)  
Employment opportunities for the '80s, 20:15
- Burgomaster, Mr. Reg** (Member, Nipissing District Industrial Training Advisory Committee)  
Employment opportunities for the '80s, A12:110-3
- Burrard Yarrows Corporation, Victoria Division**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Burridge, Mr. Robert** (Vice President, University of New Brunswick)  
Employment opportunities for the '80s, B9:19-24
- Business and Professional Women's Club of Victoria**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Business Council on National Issues**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Business courses**, 14:34-5; 30:11
- Butler, Mr. John** (Senior Staff Officer, Canadian Council of Professional Engineers)  
Employment opportunities for the '80s, 23:34
- Butler, Mr. Robert** (Executive Director, Nova Scotia Child and Family Welfare Association, Social Planning Department, Halifax)  
Employment opportunities for the '80s, B2:54-8
- Buttrum, Mr. John** (Director, Citizen Action Group)  
Employment opportunities for the '80s, 30:92-102, 105-10
- CEJEP, Jonquière**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- CP Air**, skilled labour demand, training programs, 28:8-9, 16
- Caldwell, Ms. Marlene** (Registrar, Manitoba Association of Registered Nurses)  
Employment opportunities for the '80s, B5:108-9, 14
- Caldwell, Mr. Ralph** (Member, Manitoba Society of Certified Engineering Technicians and Technologists)  
Employment opportunities for the '80s, B5:52-7
- Calgary City Council Native Affairs Committee**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Calgary Construction and General Workers' Training Trust Fund**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Calgary District Council, Carpenters and Joiners**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Calgary YWCA Social Affairs Committee**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Calvert, Mr. Allan** (Ontario Manager and Secretary, Education, Canadian Chamber of Commerce)  
Employment opportunities for the '80s, 11:10, 17-8, 23
- Cameron, Mr. Oliver** (Principal, Saskatchewan Indian Community College)  
Employment opportunities for the '80s, A5:31-4, 49, 61-6
- Campbell, Mr. Alastair** (Research Director, Socio-Economic Development, National Indian Brotherhood)  
Employment opportunities for the '80s, 22:23, 33
- Campbell, Mr. Colin** (Manager, Maintenance Services, Dofasco Inc.)  
Employment opportunities for the '80s, 30:110-5, 119-25
- Campbell, Mr. G.C.** (Personnel Administrator, Canadair Ltd.; Treasurer, Committee for Aerospace Manpower Assessment in Quebec)  
Employment opportunities for the '80s, 18:11, 14-8, 21
- Campbell, Mr. Hugh** (City Councillor, Bathurst)  
Employment opportunities for the '80s, A9:51-60
- Campbell, Mr. K.M.** (President, Fisheries Council of Canada)  
Employment opportunities for the '80s, 32:5-29
- Campbell, Mr. Michael** (Citizen)  
Employment opportunities for the '80s, B3:69-73
- Campbell, Mrs. Sylvia** (Senior Counsellor, Atkinson College York University)  
Employment opportunities for the '80s, 17:12-5, 18
- Canada Employment Centre, Prince Albert, Sask.**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Canadian Association for Adult Education**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Canadian Association for Co-operative Education**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Canadian Association of Data Processing Service Organizations (CADAPSO)**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Canadian Chamber of Commerce**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Canadian Construction Association**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

- Canadian Council of Professional Engineers, *see***  
Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Canadian Council of the Blind, A7:94**  
*See also* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Canadian Council on Social Development, *see***  
Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Canadian Federation of Deans of Management and Administrative Studies, *see*** Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Canadian Federation of Independent Business**  
Membership, representation, 3:6  
Relationship with Employment and Immigration Department, 3:12-3  
*See also* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Canadian Forces**  
Attrition, 37:9-13, 32  
Officers, 37:13-4  
Cadet program, 37:23-4  
Career assistance services, 37:11-2  
Officers, business management potential, 37:29-30  
Recruiting, 37:6-10, 23-4, 27-30  
Age, 37:20, 24-5, 28  
Recruits, qualifications, 37:11  
Retirees, skills retraining, etc., B9:46-56  
Salaries, 37:14-5  
Skilled labour, 37:24, 27; B2:42-6  
Contracting out, 37:28-9  
Salaries, 37:11, 25  
Shortages, 37:19  
Supply and demand, 37:10-1  
Training programs, 37:6, 12, 16, 30-1; 41:32  
Capabilities, civilian uses, etc., 37:21-3  
Officers, military colleges, 37:7-8, 29  
Standards, 37:16-8, 31-2  
Technology, advances, effects, 37:7, 18-9  
Women and native people, 37:23
- Canadian Hospital Association, *see*** Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Canadian Information Processing Society (CIOS), *see***  
Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Canadian Institute of Food Science and Technology (CIFST), *see***  
Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Canadian Institute of Food Science and Technology, New Brunswick, A10:90-2**  
*See also* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Canadian Institute of Marine Engineers, *see***  
Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Canadian International Development Agency (CIDA)**  
Youth employment opportunities, 9:50  
*See also* Professionals—Assignments
- Canadian Labour Congress, *see*** Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Canadian Manufacturers' Association**  
Expenditures, etc., 1:51  
*See also* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Canadian Manufacturers' Association, Manitoba Branch, *see***  
Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Canadian National Institute for the Blind, *see***  
Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Canadian Nurses Association, *see*** Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Canadian Petroleum Association**  
Membership, 7:42-3  
*See also* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Canadian Pulp and Paper Association, *see*** Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Canadian School of Management, *see*** Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Canadian School Trustees' Association, *see*** Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Canadian Teachers' Federation, *see*** Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Canadian Textiles Institute, *see*** Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Canadian Tooling Manufacturers' Association, *see***  
Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Canadian Trend Report, *see*** Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Canadian Vocational Association, B7:65**  
*See also* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Cantin, Brother Jean-Marc (President, Ontario Teachers' Federation)**  
Employment opportunities for the '80s, A13:5-6, 9-14, 18-9
- Cape Breton Business College**  
Success, comparison with public institutions, etc., B3:47-54  
*See also* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Cape Breton Island, economic and employment conditions, B3:17, 44-5, 55**
- Cape Breton School Counsellors' Association, *see***  
Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Cape Breton Vocational High School, *see*** Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Career directory, establishing, 30:37-40, 109**
- Career education, *see*** Education
- Cariboo College, *see*** Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Carleton University School of Social Work, *see***  
Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Carney, Ms. Janet (Citizen)**  
Employment opportunities for the '80s, B2:75-8
- Carpenters**  
Age, 7:58  
Alberta, 7:50-1, 61  
Apprenticeships, 7:51-4, 59  
Labour demands, peak periods, etc., 7:55  
Mobility, 7:51-6, 60; A7:73-4, 81  
Native people, 7:59  
Unemployment insurance, work disincentive, 7:58-60  
Women, 7:59



- Carr, Ms. Shirley** (Vice President, Canadian Labour Congress)  
Employment opportunities for the '80s, 2:5-31, 34-8, 41-9; 20:4-10, 13-30, 37-40
- Carson, Dean John** (Faculty of Administration, University of Ottawa; Member, Canadian Federation of Deans of Management and Administrative Studies)  
Employment opportunities for the '80s, 25:20-41
- Carson, Mr. J.L.** (Mill Manager, Abitibi-Price Corporation Ltd.)  
Employment opportunities for the '80s, A3:48-56
- Carswell, Lieutenant-General H.A.** (Assistant Deputy Minister, Personnel, Defence Department)  
Employment opportunities for the '80s, 37:5-6, 13-33
- Caruk, Mr. Joseph E.** (Executive Director, Canadian National Institute for the Blind, B.C. Yukon Division)  
Employment opportunities for the '80s, A7:9-18
- Castledine, Lieutenant-Colonel B.L.** (Acting Director, Individual Training, Defence Department)  
Employment opportunities for the '80s, 37:31
- Caveen Mr. Don** (Development Officer, Sudbury Regional Development Corporation, Sudbury Regional Municipality)  
Employment opportunities for the '80s, A12:45-9, 55-60, 63-4
- Celeste, Mr. Lino** (President, Saint John Board of Trade; Member, Saint John Fundy Regional Development Commission)  
Employment opportunities for the '80s, B8:54-7, 60-2, 66-7, 70
- Census**, Statistics Canada, 38:7
- Central Newfoundland Status of Women Council**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Centre Étape Inc.**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Chairman and Vice Chairman**, decisions and statements, *see* Procedure and decisions of the Chair
- Chaleur Regional Industrial Commission**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Challinor, Mr. D.W.** (General Manager, Victoria Division, Burrard Yarrows Corporation)  
Employment opportunities for the '80s, A7:18-23
- Chalmers, Mr. Robert** (Superintendent, Special Services, Peel Board of Education)  
Employment opportunities for the '80s, B13:88-98
- Chambers of Commerce for the Jonquière Region**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Chapman, Mr. Bruce** (Deputy Executive Director, Seafood Producers' Association of Nova Scotia)  
Employment opportunities for the '80s, 32:11, 17, 21-4
- Charette, Mr. Adrien** (Vice President, New Brunswick Federation of Labour)  
Employment opportunities for the '80s, A10:8-30
- Charlottetown**  
West Royalty Industrial Park, working conditons, etc., B1:28-31, 70-1  
*See also* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Charron, Mr. Edgar** (Representative, Executives Available)  
Employment opportunities for the '80s, 21:94-100
- Chatain, Mr. Denis** (Director General, Economic and Social Development, Indian Affairs Program, Indian and Northern Affairs Department)  
Employment opportunities for the '80s, 37:36-61
- Chavreau Regional School Board**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Chiasson, Mr. Euclide** (Co-ordinator, Conseil régional d'aménagement du Nord)  
Employment opportunities for the '80s, A9:44-51
- Chiasson, Mr. Onile** (Citizen)  
Employment opportunities for the '80s, A9:61-7
- Chiefmoon, Mr. Keith** (Vice President, Indian Association of Alberta)  
Employment opportunities for the '80s, A8:58-66
- Children**  
Lunch and after school programs, establishing, 7:107; B12:12-3  
*See also* Day care centres
- Chisholm, Mr. Paschal** (President, Canadian Teachers' Federation)  
Employment opportunities for the '80s, 12:39-40, 43-6, 49-56
- Cholewinsky, Mr. Roman** (Manager, Canada Employment Centre Kirkland Lake)  
Employment opportunities for the '80s, A11:32-4
- Churchill Falls power development**, Labrador, Lower Churchill, federal assistance, A1:7; A2:44, 50-1
- Churchill, Man.**, port, development, A6:15-6, 52
- Citizen Action Group**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Clark, Mr. C. Scott** (Director, Long Range and Structural Analysis Division, Finance Department)  
Employment opportunities for the '80s, 37:74-6, 91-5
- Clark, Dr. Donald M.** (President, United States National Association for Industry-Education Co-operation)  
Employment opportunities for the '80s, 30:42-57
- Clark, Mr. Lorne** (Member, Industrial Resource Centre Corporation)  
Employment opportunities for the '80s, B10:27-9
- Coalition of Provincial Organizations of the Handicapped**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Coalition Supportive Services**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Collège Communautaire du Nouveau-Brunswick, Campus de Bathurst**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- College of Cape Breton**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Colleges**  
Academic/practical education, A9:54-5; A11:15; B7:55-9, 77-8; B8:11, 30; B12:43  
Apprenticeship programs, B13:13  
Bilingual, 33:47-50  
CEGEPs, Que., training programs, labour market success, etc., 9:80-3, 86-90  
Co-operative work programs, 18:19-20, 105; 30:89-90; 34:21-2; 35:57-8; A7:37; A11:15-6; A13:19-25, 28-9; A14:30-1; B6:10; B7:60-1; B8:27-8; B11:70, 82, 86-9; B13:20-1; B14:34  
Curricula, determination, B3:11-3, 18, 22; B6:14; B7:59; B11:69-70  
Decentralization, B7:55-6  
Enrolment, 30:92; 35:59; A7:29-30; B1:44; B13:20

**Colleges—Cont.**

- Equipment, outdated, improving, 14:9, 17-8, 27-8; 21:52-3, 56-7; 31:8, 17; 39:35; 41:31; A3:25, 30-4; B7:60, 87, 92; B8:58, 85-7; B10:20, 23, 31-2; B12:27; B13:12, 17, 74; B14:35-6
- Expenditures, increasing, B8:67
- Graduates, job success rate, 18:105; 30:92; 33:60-1; 35:58; 37:108; A1:20-1, 24, 29; A9:25-8; A11:18-9; B3:8-10; B6:10-1, 31; B12:41-2, 49-50, 54; B13:13; B14:40-1
- Humanities courses, importance, A3:37-9
- Labour market awareness, responsiveness, etc., 5:11; 9:62; 21:44; 30:91-2; 35:55-6; 38:92-3; A3:23-5, 40; A5:30-1, 39-40; A10:17; A11:7; B6:7-10, 15-6; B8:12; B14:6
- Local autonomy, A3:26
- Native people, B6:42
- Programs, portability, A7:39-40
- Programs, specialized, approval process, B14:6
- Staff, 35:57-9, 64-5; B11:75-6; B14:41
  - Bilingual, A9:83-4
  - Skill upgrading, 9:62; A3:27-31, 34-6; B8:86
- Students, returnees/sequential, B6:9
- Trades and technology, 30:90-1; A9:20-4, 28; B3:11-4, 29, 32; B8:12
  - Civil engineering technologists, B3:69-73, 78
  - Computer technologists, B3:30
  - Enrolment, A2:78-80; A7:30
  - Expanding, etc., A2:76; A3:40; A14:11-2
  - Expenditures, A9:12, 21-2
  - Pre-trades programs, 35:56
- Training programs, 18:98-101, 104; 19:50; 21:43; 29:24-5; 30:10; A7:38; A11:4-6; A12:108; B8A:4-9; B11A:12-21; B12:41; B12A:1-57; B14:13-4
- Class time, options, B12:51
- Computer technology, 9:90; A11:17; A14:54-6
- Consultation with industry, 3:14-5; 9:16, 62, 72; 9:112; 11:6-11, 22; 12:30-1; 14:27-8; 19:33-4; 26:20-3; 30:69, 84, 91; 35:57-8, 62-3; 38:81-2; A1:21; A3:54-5; A9:25; A10:11; A11:6, 10; A12:52; A14:10, 15; B3:10, 15-6, 29-30, 35-6, 57; B6:14; B8:25, 28, 57, 65-7; B9:43; B10:17-20; B12:41-3, 47, 52-3; B13:22, 28-30; B14:19, 24, 36
- See also* Industrial training councils
- Co-ordination, 35:56, 62-3
- Eligibility, B8:10-1, 17, 28-9
- Enrolment, 14:18-20; A9:17-8, 23-4
- Expanding, B6:16-7
- Extending, A3:40; A6:71
- Facilities, A9:23
- Funds, B3:14-5
- Goals, A3:31-2, 35, 39; B12:44
- Innovations, B6:8
- Language training, 35:59
- Literacy programs, A11:19-20
- Mobility perspective, A7:41; B8:66
- National/regional focus, B6:14-5
- Newfoundland, outstanding applications, etc., A1:28-9
- On-the-job training, 21:41-2, 46; 26:20-1; 30:85-6; 33:64-6; 35:60; A9:25; A11:10; A12:94; B10:34, 37; B12:58-9; B13:69
- Priorities, 39:23-4
- Public/private ratio, 2:33
- Retraining, B12:48
- Role, etc., 1:68; 2:27-8, 31-2; 6:27-8; A14:31-2
- Saskatchewan, A4:50-1
- Standardization, A3:55
- Success, lack, 35:63-4
- Visually handicapped, B6:49
- Women, 9:90; 18:106; 30:83; 34:40; 35:60; A9:22, 29-30; B12:56
- Co-ordinator, establishing, B5:59-60
- See also* Committee—Travel; Manitoba; Northern Canada

**Collins, Ms. Mary** (Social Issues Committee, Y.W.C.A., Calgary)  
Employment opportunities for the '80s, 7:94-8, 105-12

**Colpitts, Mr. W.** (Member, Commercial and Industrial Committee, Oromocto)  
Employment opportunities for the '80s, B9:51-6

**Come-By-Chance, Nfld.,** *see* Oil and oil products—Refineries

**Comeau, Mrs. Cécile** (Présidente, Conseil régional d'aménagement du Nord)  
Employment opportunities for the '80s, A9:45, 48-51

**Commission de formation professionnelle,** *see*  
Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Committee**

- Agenda, 1:13, 24, 35-8
- Contacts and consultation with provinces, etc., 1:13, 36-7; 19:106-7
- Discussions with Labour, Manpower and Immigration Committee, 8:46
- Goals, 1:12-3; 2:4
- Mandate, etc., 1:8-10, 23-4, 39; 3:5; 4:4; 7:6-7, 38; 19:105; 35:35-6; A6:18-9; B1:5-6; B3:77-81
- Extending, 8:4-10, 43-4; 10:4-12, 21-5; 11:25, 47-50; 12:5-14; 15:3
  - Ms. (Mr. Hawkes), 8:10, agreed to; 14:5, agreed to
  - M. (Mr. Marceau), 13:7, agreed to
  - Ms. (Mr. McDermid), 10:24, agreed to; 12:6-9, 15; 13:3
  - Rescinding, M. (Mr. Marceau), 13:6, agreed to, 7
  - Rescinding, notice, 12:15-7
- Name change, 1:6-7, 15-6, 22-3, 46; A1:17
- Public awareness, 39:14-5
- Reports, 2:5
  - Content, 1:23-4
  - Drafting, 12:9-11; 23:33; 25:17; 33:17, 21, 29; 37:96-7
  - House legislation, preceding, 10:11-2
  - Interim, publishing, 8:44; 10:4-12, 24, 30-1; 15:54-6
  - Preparation, consultants, hiring, 42:240
  - Printing, 1,000 copies, 42:240
  - Recommendations, 25:17; 26:26; 33:17-8, 27-9; 36:24, 44-5; A2:53; A4:67; A8:99; A9:89-90; B3:52
  - Style, 33:22-3
  - Translation, 33:26-7
- Staff, 19:102-3; A8:106
- Expenses, 11:4
- Hiring, 1:14-20, 27-8, 31-2; 8:5-27, 30, 37, 42-3, 47; 10:25-30; 11:50-1; 12:16-7
  - Candidates, paid expenses, M., 7:4, agreed to
  - Ms., 1:31; 8:6-7; 8:10-1
  - Ms. (Mr. Hawkes), 10:27, agreed to; 11:51-2, agreed to; 34:3, 23
  - Ms. (Mr. Marceau), 6:3-4, agreed to; 33:3
  - M. (Mr. Orlikow), 6:3-4, agreed to
  - M. (Mr. Tobin), 1:31, agreed to
- Tribute, 36:112
- Studies, 33:25-6
  - Staff preparing, M. (Mr. Marceau), 1:30, agreed to
- Subcommittees
  - Establishing, 1:13-4
    - M., 7:3, agreed to
    - M. (Mr. Lonsdale), 34:3, 23
  - Travel, 5:12-4; 15:61; A4:67-8
    - M., 7:3, agreed to
    - Ms. (Mr. Hawkes), 5:13-5, agreed to, 3; 25:3
- Toronto *Globe and Mail* article, disparaging comments, 32:30
- Travel, 1:24-5; 8:8-9, 22, 25-6, 34-40; 10:19-20; 13:7-8; 15:59-62; 25:715; 31:4-5; 33:5-10, 15-7
- Conferences, attending, authorization, etc., 10:17-9; 25:18
- Ms. (Mr. Orlikow), 5:14-6, agreed to; 11:51



**Committee—Cont.****Travel—Cont.**

- Government aircraft, 8:40-1
- M., 7:3, agreed to
- Ms. (Mr. Hawkes), 5:22, agreed to; 25:3; 33:3
- M. (Mr. Lonsdale), 25:3
- M. (Mr. Marceau), 34:3, 23
- Ms. (Mr. McDermid), 32:3; 33:3
- Staff accompanying, 8:41-2; 25:14-5; 33:9-11
- M. (Mr. Hawkes), 25:3
- Staff, expenses, 32:29-30
- M. (Mr. McDermid), 32:30, agreed to, 3
- Women, representation, A4:57; B2:75
- See also* Procedure and decisions of the Chair

**Committee for Aerospace Manpower Assessment in Quebec, *see***  
Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Committees, Parliamentary, televising, B1:5-6**

**Community Development Projects Program, A3:63**  
Funds, allocation, A6:11-2, 45-6; A8:93-4; B2:49-53; B5:19, 129-30;  
B6:41  
Prince Edward Island, B1:21

**Community Education and Development Association of Winnipeg, *see***  
Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Community Employment Services of Alberta, *see***  
Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Community Employment Strategy Association of Port au Port and the  
Port Au Port Economic Development Association, *see***  
Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Community Employment Strategy Program, A3:60-6, 71; A15:9-12,  
15**

**Community organizations, permanent salaried staff, federal assistance,  
9:135-40**

**Community Services Contribution Program, 17:59-60; B12:6**

**Computer industry, B8:41**  
Research and development, 30:21  
Skilled labour demand, 19:13; 19A:9-10; 28:12; 30:13-4; A13:25-6;  
A14:20-6, 29-30, 48-50; A14A:1-12; B8:61  
Private programming schools, A13:22-3, 29-30  
Training programs, A14:23, 26, 55; B12:60

**Computerization**

- Design aid, 30:87
- Labour market effects, 19:60; 38:22; A2:82-3; A11:8-9
- See also* Labour market—Information; Machinery and equipment  
industry; Public Service—Clerical

**Confederation College Native Programs Department, *see***  
Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Confederation College of Applied Arts and Technology, *see***  
Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Connor, Mr. Campbell** (Dean of Student Services, Brandon  
University)  
Employment opportunities for the '80s, B6:66-70, 74-8, 81-2

**Conrod, Mr. Scott** (Student Services, Protestant School Board of  
Greater Montreal)  
Employment opportunities for the '80s, 18:71, 75-9

**Conseil régional d'aménagement du Nord (CRAN), *see***  
Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Conseil régional de développement Saguenay-Lac Saint-Jean-  
Chibougamau, *see*** Organizations/individuals appearing and briefs  
submitted

**Constable, Ms. Dorothy** (Vice President, Alberta Status of Women  
Action Committee)  
Employment opportunities for the '80s, A8:72-8, 82-90

**Constitution, amending, patriating, 7:9-14, 39-40, 78, 102-3, 113-7;  
13:28-9, 32, 36-7, 46-7; 15:21; 17:57-8; 24:14, 19; 36:108-11;  
37:38; A7:7-8; A8:8-10, 86-90; A9:6-7; A10:6-8, 48, 61, 69, 82-3;  
A12:30-1, 34, 41-3; A15:6-7, 42; B4:61; B5:120**  
*See also* Oil industry

**Construction and General Workers Training Trust Fund, *see***  
Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Construction Association of New Brunswick, *see***  
Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Construction Association of Prince Edward Island, *see***  
Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Construction industry**

- Affirmative action programs, 13:38-40; A7:76
- Apprenticeships, 13:13-4, 22-6, 30-3; A7:67-8, 71-2, 76-80; B7:13,  
47; B8:79-85; B9:38-9
- Institutional emphasis, A1:20-1
- Seniority regulations, etc., A1:21
- Standardization, A7:74-5; B1:17; B5:75, 80
- Hiring halls, 36:83-5; A7:69
- Labour market demand, 13A:1-26
- Cyclical, 13:13, 19, 24, 31; A7:71-3, 78-82; A10:20; B5:74-5;  
B8:78
- Forecasting, etc., 13:12, 22-3; A1:17-8
- Immigration meeting, 13:14, 21-7, 30-1, 40-2
- Inventory, B9:40-1
- Local hiring preference, 13:39, 46-7
- Mobility, 4:9, 26; 7:24-5; 13:11-3, 17-21, 24, 27-8, 31-6, 41-2, 45;  
37:81; A4:21-5; A7:68-71; B1:16-9, 64-5, 68, 71-2; B5:75;  
B8:62-3, 84
- Native people, 13:23-4, 35, 39; A4:25; A7:75-6
- Newfoundland, A1:18
- Prince Edward Island, B1:15-8, 32, 64-6
- Projects, starting dates, B1:67; B8:80-1; B9:39
- Skilled labour, shortage/demand, 13:10-2, 30; A4:19-21; A7:67, 73;  
A9:88-92; A15:46; B8:80
- Stimulus, A7:50-1
- Technology, advances, labour effects, A4:24
- Training programs
- Labourers, A4:15-23
- Levy-grant system, 3:17; 28:19
- Ongoing, diversification, etc., B1:65-7
- Professional jobs, 13:13, 24
- Safety improving, A4:21
- Unemployment, 5:30; 13:19-20, 31; A4:24; A9:77, 89; B6:98
- Women, 13:13, 16-7, 24, 27-8, 45-6; A7:75; B1:17; B5:62, 74, 77
- See also* Heavy equipment operators; Megaprojects—Labour needs

**Consumers, *see*** Economic conditions

**Cook, Mr. Grant B.** (Citizen)  
Employment opportunities for the '80s, A14:98-101

**Cooper, Ms. Pat** (Social Issues Committee, Y.W.C.A., Calgary)  
Employment opportunities for the '80s, 7:93-4, 98-109, 112-7

**Co-operative education**, 19:81; 21:29, 41-2, 45-6; 30:41, 75-6, 89-90; 31:17; 33:59-60; 34:5, 11, 19; 38:87-8; 39:21; A7:49; B11:82-9; B11A:22-32; B13:21, 28-30, 72, 89-90, 93-4

*See also* Apprenticeships; Colleges; Education—Secondary; Public Service; Technological institutions; Universities

**Corbett, Ms. Ruth** (Co-ordinator, Confederation College Native Programs Department)  
Employment opportunities for the '80s, B14:60-3, 66-8, 77

**Cormier, Dr. A.** (Member, Institute of Food Science and Technology, New Brunswick)  
Employment opportunities for the '80s, A10:85, 91-7

**Corporation professionnelle des conseillers d'orientation du Québec**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

### Corporations

Adult education, 38:14  
Apprenticeships, A2:69  
Attitude towards employees, B1:76-7  
Economic concentration, A10:46  
Profits, motivations, etc., 23:6-7; A9:80-1, 87-8, 92-3  
Social responsibility, 7:97, 104-5, 109-12, 128; 29:11; A4:41; A14:38  
Tax incentives favouring, A10:46-7  
Training, 3:11

**Couch, Mr. Donald W.** (Executive Director, Academic Council of British Columbia)  
Employment opportunities for the '80s, A7:27-41

**Council of Canadian Universities Chemistry Chairmen**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Council of Ministers of Education**, role, 38:75-7

**Counselling**, *see* Education—Career; Guidance services; Women—Labour market participation

**Cousineau, Professor Jean-Michel** (Department of Industrial Relations, University of Montreal)  
Employment opportunities for the '80s, 6:5-34

**Couture, Mr. Armand** (Executive Vice President, Lavalin International Inc.)  
Employment opportunities for the '80s, 19:16-7, 20-2

**Cowan, Mr. Jay** (MLA, Churchill, Man.)  
Employment opportunities for the '80s, A6:24-39

**Crawford, Mr. Bill** (Supervisor, Employment and Placement, Falconbridge Nickel Mines Ltd.)  
Employment opportunities for the '80s, A12:96-9

**Crime**, N.W.T., 36:7

**Criminal Code**, amending, 27:5

**Critical Trade Skills Training Program**, 4:31; 16:8; 20:22; 41:6-7; A9:52-3; A15:23; B5:31; B6:8; B11:17-8, 27, 70-1

**Crocker, Mr. Stephen** (Manager, Community Employment Services of Alberta)  
Employment opportunities for the '80s, A8:50-8

**Croll report**, *see* Retirement age

**Crowell, Mr. Harold** (Social Planner, Social Planning Department, Halifax)  
Employment opportunities for the '80s, B2:53

**Crown corporations**, apprenticeships, establishing, A2:68-9

**Cunningham, Ms. Laurie** (Co-chairperson, Economic Development Committee, Northwestern Ontario International Women's Decade Co-ordinating Council)  
Employment opportunities for the '80s, A15:102-12

**Currie, Mr. Edward D.** (Co-Principal, Cape Breton Business College)  
Employment opportunities for the '80s, B3:47-53

**Currie, Mr. John** (President, Internav Ltd.)  
Employment opportunities for the '80s, B3:25-33

**Curtis, Mr. Bert** (President, Confederation College of Applied Arts and Technology)  
Employment opportunities for the '80s, B14:28, 32-46

**Dagenais, Ms. Hélène** (Member, Action Travail des Femmes)  
Employment opportunities for the '80s, 18:122-3

**Dakota-Ojibway Tribal Council**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Daniels, Mr. Clarence** (Tribal Administrator, Dakota-Ojibway Tribal Council)  
Employment opportunities for the '80s, B6:35-46

**Daniels, Mr. T.D.** (General Manager, Northwest Territories Chamber of Mines)  
Employment opportunities for the '80s, 36:103-12

**Darenchuk, Mr. George** (Secretary, National Federation for Co-operative Education)  
Employment opportunities for the '80s, B5:79-86

**Darrah, Mr. Patrick** (Director, Saint John Fundy Regional Development Commission; Former Director, Saint John Construction Association)  
Employment opportunities for the '80s, B8:49, 51-4, 62-4, 78-88

**Dartmouth Department of Social Services**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Davidson, Ms. Astrid** (Director of Womens' Programs, British Columbia Federation of Labour)  
Employment opportunities for the '80s, B7:18

**Davidson, Mr. Hal** (Research Officer)  
Employment opportunities for the '80s, B7:29, 48-50, 80, 98-9

**Davie Shipbuilding**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

### Day care centres

Alberta, 7:108-9  
Availability, improving, etc., 7:98-9, 109-10; 9:104; 11:30; 19:85-6; 21:63-4; 27:27; 34:72; A2:90; A4:41; A5:19; A6:45-6; B1:50-2; B5:60; B12:12, 30-1  
Children, effects, 7:106-7  
Cost-sharing program, 27:33  
*See also* Hospitals; Native people; Public Service; Welfare—Recipients



**Deaf persons**, special employment needs, employment centre services, federal funds for projects, etc., B2:16-20

**De Cambra, Mr. Victor** (Personnel Administrator, Thompson)  
Employment opportunities for the '80s, A6:47-51

**Defence Department**, staff, civilian training, 37:9, 27

**Defence policy**, A8:37

**de Havilland Aircraft of Canada Limited**

Apprenticeships, 23:14, 19

Plant expansion, location, B10:11-2; B11:26

**de Jong, Ms. Kay** (Consultant, Manitoba Association of Registered Nurses)

Employment opportunities for the '80s, B5:110, 113

**Delisle, Mr. Marius** (Advisor, Manpower Utilization, Alcan Ltd.)  
Employment opportunities for the '80s, 9:63, 71

**Demers, Ms. Marise** (Co-ordinator, Project Jonathan, Centre Étape Inc.)

Employment opportunities for the '80s, 21:63, 67-9

**Dempsey, Mr. Ron** (Board Member, Coalition Supportive Services)  
Employment opportunities for the '80s, B2:60-2

**Dene Nation**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Deranger, Mr. Jimmy** (Director, Athabasca Tribal Council)  
Employment opportunities for the '80s, 35:36-40, 43

**Desforges, Mr. Roland** (Director, Hawkesbury Campus, Algonquin College of Applied Arts and Technology)  
Employment opportunities for the '80s, 33:21-5, 48, 51

**Desgagnés, Mr. Lévis** (Chairman, Fédération des Syndicats du Secteur Aluminium, Inc.)  
Employment opportunities for the '80s, 9:119-34

**Desilets, Mr. Leo** (President, Building Trades Union)  
Employment opportunities for the '80s, B5:74-7

**Desjardins, Ms. Louise** (Former Manager, Equal Opportunities for Women Program, Treasury Board)  
Employment opportunities for the '80s, 40:4, 9, 33

**Digby, Mr. W.H.** (Superintendent, Compensation and Office Services, INCO Metals Company; Member, Mining Association of Canada)  
Employment opportunities for the '80s, 16:33-6, 42, 45-6, 51-2

**Dignard, Mr. Serge** (Student, Laurentian University; Representative, Association Canadienne-française de l'Ontario)  
Employment opportunities for the '80s, A12:24-9, 32-6, 39-41

**Dillon, Mr. R.M.** (Chairman, Canadian Engineering Manpower Council, Canadian Council of Professional Engineers)  
Employment opportunities for the '80s, 23:33-45

#### **Disabled and handicapped**

Assistance, programs, etc., B5A:66-7

Business enterprises, supporting, A7:85

Labelling, B5:115-6, 125-6; B5A:41-3

Labour market participation, 9:62, 119-20, 123-4; 19A:69-70;

A7:82-6, 100, 103-4; A14:94-8; B5:115-25; B5A:18-40;

B9A:19-21; B12:15, 18-20, 24; B14:47-8, 51-2

Affirmative action programs, B14:48-50

Barriers, 27:7; A7:87; B1:56-60, 75-6; B5:122-3; B9:35; B12:23-4; B14:48-9, 54

Devices facilitating, 33:40; A7:84

Employer incentives, A5:28-9; A7:83-4; B14:48, 52

#### **Disabled and handicapped—Cont.**

Labour market participation—*Cont.*

Outreach programs, A7:9-12

Wage subsidy program, A7:9, 13-4, 17, 45, 92; A14:94-5; B12:17-8

Mobility, A7:85

Rights, protecting, A7:91-6

Skilled trades participation, B12:23

Students, inadequate income levels, B14:49

Support services, A7:86-7, 90-1; B5:122

Training programs, B5:124; B5A:44-65; B12:22-3; B14:49, 52-4

Work ethic, B14:55

Workshops, B5:121

*See also* Deaf persons; Government buildings; House of Commons; Manpower training programs; Part-time work; Prince Edward Island Council of the Disabled; Public Service; Toronto; Visually handicapped

#### **Disadvantaged groups**

Education, B5:99-100

Job creation programs, A9:34-5, 40-1

Labour market participation, 11:28-32, 35-40, 43; 15:40; 17:56;

21:25-6; 29:14-5; 30:93, 96, 100-7; 33:33, 40; 34:45; 37:54;

41:22; A5:73; A6:26; A6A:10-1; A7:99-100, 103; A8:69-70;

A9:30-1, 35-8, 42, 61-6; B6:25; B7:40, 49; B14:47, 51-2

Federal funding, 38:64-9

Functional illiterates, B14:53

Unions' position, 35:50

Wage subsidy program, 39:10-1

Social problems, resolving, A3:38

Special needs, etc., B2:47-51, 57-8

Training programs, 11:30-2; 17:34; 33:43; 36:86; B14:49

Unions' position, 36:86-7

Vocational training, access, B4:36; B5:84

*See also* Apprenticeships; Employment and Immigration

Department; Employment centres; Job creation programs;

Learning disabilities; Universities; Women—Labour market participation;

#### **Discrimination**, 5:23-5

Human Rights Act provisions prohibiting, B12:15-6

*See also* Labour market—Age 45; Native people—Women

#### **District Vocational School**, Grand Falls, Nfld., A2:8-9

*See also* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Dmytruk, Ms. Anne** (Secretary, United Steelworkers of America, Kirkland Lake)

Employment opportunities for the '80s, A11:36-41

**Docquier, Mr. M.E.G.** (National Director, United Steelworkers of America)

Employment opportunities for the '80s, 19:47-62

**Dodge study**, *see* Employment and Immigration Department

**Dofasco Inc.**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Doherty, Mr. C. John** (Executive Officer, National Union of Students)

Employment opportunities for the '80s, 14:13-7, 24-8, 31

**Dome Petroleum**, *see* Beaufort Sea project

**Dome Petroleum Limited**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Dominato, Mr. Gino** (Representative, Local 444, United Auto Workers, Essex County Skilled Trades Committee)  
Employment opportunities for the '80s, B10:32-40

**Doré, Mr. Marcel** (Director, Family Services, Association Canadienne-française de l'Ontario)  
Employment opportunities for the '80s, A12:22-4, 29-43

**Doucet, Mr. Alex** (Business Agent, Local 512, Laborers' International Union of North America)  
Employment opportunities for the '80s, A9:79, 82-5, 89-93

**Doucet, Mr. Normand** (Business Agent, Local 1264, Laborers' International Union of North America)  
Employment opportunities for the '80s, A9:79, 82-5, 88-95

**Downey, Dr. R.S.** (Member, Ontario Veterinary College, Department of Clinical Studies, University of Guelph)  
Employment opportunities for the '80s, B11:39-44

**Doyle, Mr. Peter** (Manager, Industrial Relations and Social Affairs Department, Canadian Manufacturers' Association)  
Employment opportunities for the '80s, 1:40-79

**Dredging industry**, 18:27

**Drew, Mr. Harley** (Co-ordinator, Co-operative Education, Nipissing Board of Education; Representative, Ontario Secondary School Teachers' Federation)  
Employment opportunities for the '80s, A14:38, 42

**Drost, Mr. Helmar** (Associate Professor, Economics, York University)  
Employment opportunities for the '80s, 17:18-9

**Drysdale, Mr. J.** (President, Northern College of Applied Arts and Technology)  
Employment opportunities for the '80s, A11:4-21

**Duczek, Mr. Richard** (Employee Relations Manager, Dome Petroleum Limited)  
Employment opportunities for the '80s, 36:54-60, 63-74

**Dunmire, Ms. Jean** (Director, Women's Employment Counselling Services)  
Employment opportunities for the '80s, B5:57-65

**Eady, Ms. Mary** (Women's Bureau, Canadian Labour Congress)  
Employment opportunities for the '80s, 2:26-7, 39-40, 44

**École de technologie supérieure**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Economic conditions**, 37:63-4; B14:5  
Consumers, effects, trends, social pressures, etc., 34:50-7, 61-2, 68-71, 75-6  
Labour market effects, 5:7, 11-2; 17:32; 29:5; A10:44-5  
Market research data, B14:9  
Private sector role, 30:9  
*See also* Newfoundland

**Economic Council**, 3:27  
*See also* Skilled labour—Shortage

**Economic development corporations**, community-based, establishing, B5:22

**Economic development strategy**, A12:4-14

**Economic policy**, 34:44; A14:99-100  
Budget, Oct. 28/80, labour market effects, 15A:65-74  
Collectives, favouring, A9:45-6  
Counter-cyclical approach needed, A6:28; A6A:7-8; A7:22  
Cyclicality, 4:28

**Economic policy—Cont.**

Labour market effects, etc., 29:8-11, 18-21, 29; 37:64; B6:84-5; B6A:1-4  
Leadership role, 14:6, 30; 30:11-2; B8:15  
Regional emphasis, need, 9:37-9, 46-7; 17:50; A14:100; A15:59-61  
Social implications, A12:22-4  
Stability needed, 21:16-7; 30:10  
*See also* Megaprojects

**Edgecombe, Mr. Kevin** (Citizen)  
Employment opportunities for the '80s, B1:77

**Edmonton**, core area, labour market, A8:50-6

**Education**

Academic/practical combination, 9:45; 14:7-9, 24; 15:36, 39, 45; 19:29; 28:24; 30:10, 68-9; 36:47, 61-4, 68-9; 38:80-1; A4:21-3; A6:40-1, 44; A7:23-7, 51; A9:15-6, 70-1; A12:94-5, 107; A13:9-14, 31-3; B9:36; B11:72; B13:9, 79; B14:11, 17, 39  
Access, B7:53-5  
Alberta, 7:66  
Career counselling, importance, etc., 9:72-3, 87-8; 12:39-40, 45, 50-3; 15:39; 18:57-8, 72-8; 20:23, 29; 21:35, 91; 28:6, 14, 22-4; 30:10, 30-2, 37-40, 44, 59-61, 93-4; 31:6, 15; 31A:1-5; 33:36; 35:12; 36:38, 46-7; 37:106; A1:24-8; A2:78; A4:42, 68-9; A5:36; A9:15, 71-2; A10:12; A14:84; B3:38-9; B4:19-20, 26; B5:28, 54, 59, 80-1, 98-100; B6:39; B7:32, 55, 92, 98; B8:15, 42-3, 46; B9:26-7, 34; B10:8-9, 59, 62; B11:47, 78-9; B12:37-9; B13:39-42, 46-54, 70-1, 84-5, 95-6; B13A:1-11  
Co-ordination, 2:31; 31:12-4  
Costs, 31:18-9  
Economic returns, 7:64  
Economics and business courses, A14:98  
Elitist, white collar jobs emphasis, 2:9, 25; 14:38; 17:17; 18:76; 20:23; 26:14; 28:6; 30:30, 93; A12:6, 106-7; B14:6  
Enrolment, 14:23; 31:10  
Expenditures, 3:6-7; 12:44, 50; 14:35-6; 36:62-3; A9:8; B6:90-5  
Federal role, 7:128; 12:50; 14:27-9, 36, 39, 47-8; 21:40; 31:7-8, 14; A13:11; A14:39-40, 43, 98  
Flexibility, 14:44-6  
Functional illiterates, 12:43-4; 14:7, 36-7, 42; 18:90-7; 28:5; 30:77-8; 31:18; 33:33, 62; 36:14; 39:9-10; A2:81-2, 87-8; A3:46; A6:34; B12:54; B13:18-9; B14:31  
*See also* Disadvantaged groups  
Goals, 28:5; 31:7; 33:34-6, 42-3; A7:34-5; A9:68-71, 74; B5:96-7; B7:52-3, 58-9  
Industrial relations courses, establishing, A3:41-2, 48  
Innovative approaches necessary, 30:76; 33:34-9, 44-5  
International B.A., 19:9  
Interrupted system, introducing, 14:32, 35-6, 40-6; 14A:16-21  
Job preparation role, etc., 1:66, 73-4; 3:7; 6:27-8; 12:45-8; 30:44; 31:5-6, 21; 38:58-9; A13:6-11; A14:33  
Labour background, providing, B14:40  
Labour market demands, awareness, 9:16; 28:13; 30:84; 38:26; A10:12; B2:8; B4:20; B12:39, 45  
Language, 22:37-9; A10:47-8  
Learning disabilities, effects, A4:23  
Level, labour market relationship, 38:79-80; B2:27  
Liberal arts, 12:46-7; 14:21-2; A9:70; B4:21  
Life-long process, 14:7, 43; 30:28; A10:12-3  
Long-term planning, A14:40-1  
Mobility, 31:6-9, 14  
Motivating students towards higher education, B1:42-6; B8:19-20  
Parents, involvement, 31:7-10  
Part-time students, assistance, A7:34  
Population trends, effects, 38:90-1  
Post-secondary  
Enrolment, 14:21, 29, 43



**Education—Cont.****Post-secondary—Cont.****Federal funding**

Reduction, 23:41; 25:23-4, 28-9; 33:13-4; 38:64-71, 79-80, 86-7; 39:35; 40:27; A15:70-1, 79-80, 86-7; B14:15, 41-2, 45

**Federal-provincial co-operation, 38:85, 88-92****National goals, 38:65, 69-71, 86-9****Students, surveys, Statistics Canada, 38:12-4, 34-6****Tax incentives, 37:70-1, 74-5****See also Colleges; Universities**

Provincial responsibility, 11:13-4; 12:50-1; 13:38, 44; 14:28, 43; 19:45; 21:40; 30:33-4; 31:12; 38:85-6; 39:10; A2:73; A3:43-7; A4:34; A9:43-4; B3:79; B4:25-6

**Co-operation needed, 2:30-2, 41-2****Restructuring, B3:57-8****Returnees, flexible system, establishing, B5:102****Rural/urban, B5:17; B6:91-5****Secondary****Computer programming, introducing, B3:25, 28****Co-operative, 34:21-2; A14:41-2; B11:45-56, 83-4****Dropouts, 20:23, 29; 33:62; 36:8, 91-2; B13:53-4, 90-1****Economics courses, establishing, A10:49-50****Labour market information dissemination, need, 7:42; 12:42-3, 49-50, 53; 30:37-9; B4:26; B7:11; B9:26****Linkage program, establishing, 20:28; 21:45; 23:22, 31; 26:14-5; 30:31-2, 113; 31:18; A11:8; A14:35, 40-1, 45-6; B12:45; B13:71, 80; B14:31-4****Math and science programs, importance, 18:45; 21:32-3; 23:38-9; 25:37-8; 30:11, 28-9; 34:41-2; 36:88; 37:114-5; B5:54-6; B7:34-5; B10:43-5, 61****See also Manpower training programs****Small business entrepreneurship courses, 3:31-2****Streaming students, 31:20-1****Trade skills, 3:14, 31, 36-7; A12:112-3****Voucher system, 33:44-5****Women, paid leave, establishing, B4:56, 62-3****Work experience, providing, 2:26, 6:27; 30:32-3; 33:59-60**

**See also Colleges; Co-operative education; Council of Ministers of Education; Newfoundland-Labrador; Official languages policy/bilingualism; Prince Edward Island; Resource industries; Technical education; Technology—Advances; Universities; Vocational education**

**Edwards, Mr. A.F. (Director, Industrial Engineering Department, United Steelworkers of America)**

Employment opportunities for the '80s, 19:54-9

**Edwards, Mr. Charles (Grand Falls, Newfoundland)**

Employment opportunities for the '80s, A2:19-24

**Electricians****Apprenticeships, B8:56-9****Labour market demand, 7:45; 9:69; A1:18, 22; A2:12-3; B6:96-9; B7:80****Electronics industry****Growth, labour market effects, A14:5-6, 11; B3:25-31; B11:71****Research and development, B13:27****Skilled labour, A14:14-7; B11:25-6****Training, apprenticeships, etc., 27:9; A14:7-14; B8:55; B11:26****Elford, Mr. G.G. (Director, Canadian Tooling Manufacturers' Association)**

Employment opportunities for the '80s, 26:7-11, 14-24

**Eliason, Mr. Magnus (President, Manitoba Federation of the Visually Handicapped)**

Employment opportunities for the '80s, B5:37-42

**Ellerton, Ms. Angelique (Representative, Alberta Status of Women Group)**

Employment opportunities for the '80s, 7:100-1, 104-5, 109-11

**Elliott, Dr. Forbes (Councillor, Saint John)**

Employment opportunities for the '80s, B8:9-21

**Employer-Sponsored Training Program, 26:6, 10-1, 19; 30:61; A12:71-2; A14:15-6; B11:17, 27; B14:7, 18-20, 29****Employer Tax Credit Program, B14:8****Employers' Council of British Columbia, see**

Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Employment****Attitudinal problems, resolving, 4:34; 7:74; A4:61-3**

Full employment, 2:34, 49; 5:30; 9:40; 11:34-5; 14:6; 17:26-7, 32, 35, 41-3; 17A:1-6; 18:117-8; 19A:60-3; 20:22; 23:5; 29:8-14, 22-3, 29; 41:23-4; A10:9, 14-5, 22, 27; B3:8-9; B7:16

**Qualifications, educational, 9:86****Qualifications, lowering, 11:46; 14:40; 17:37-8; A4:54****Sectors, emphasis shifting, 3:6-9****Work experience, difficulty in obtaining, B2:27****Employment and Immigration Advisory Council, 20:16-7****Employment and Immigration Department****Disadvantaged groups, hiring, 39:35****Dodge study, 12:8, 15; 25:18-20; 33:27; 39:11-2; B12:53; B13:80-1****Labour Department, combining with, 5:37; 27:22****See also Statistics Canada****Employment centres****Abolishing, A10:29****Activist approach, adopting, B5:20****Bureaucratic, A9:32-3****Client referrals, A6:41-3; B5:20-2****Clients, job search responsibilities, A9:38****Colleges, consultations with, 35:59-60; A11:13-4****Community input, consultation committees, establishing, B5:20-1****Computerization, 39:26-7****CHOICES system, 9:52; A1:26-8; A4:32; A14:23**

Counselling services, 9:49; 14:9, 25; 16:24-5; 19:79-80, 83; 21:31-2, 36, 67; 27:35; 39:24-5; A4:52; A5:19-20, 23-4; A9:55; A14:23; B4:37-8; B5:19; B6:41; B11:74; B12:8, 36

**Disadvantaged groups use, A7:102; A9:33, 36-7, 40****Educational institutions, consultation with, 12:40****Efficiency, 3:24, 30; 7:79; 18:120; 30:109; 39:26-7; A2:32; B10:12-3**

Employer use and co-operation, 1:57-8; 2:22; 3:13, 24, 30, 34-5; 4:34; 7:57; 9:17, 28-30, 65-8, 123-6; 15:10-1; 18:19, 63-4, 102-3; 19:35, 108-9; 21:18, 23, 83; 35:9-11; 39:25-8; A1:33; A2:31-2, 55-6; A3:56; A7:61-3, 79; A9:14, 92; A10:29, 43-4, 79; A12:96; A14:16; B7:62; B10:57; B14:11-2, 24

**Federal-provincial co-operation, A2:12****Forecasting role, A3:12-3; A9:14-5****Industry, Trade and Commerce Department co-operation, 38:47****Job vacancies, information, inadequate, B5:68; B12:8****Native people, treatment, 18:87; 37:49-50; A8:60; A10:70-1; B14:59****Public use, studies, etc., 4:34; 9:85-6****Regional emphasis, need, A9:34****Role, 9:48-9, 85; A2:44, 55-60****Staff, B4:40-1****Unions' use, 7:57-8****Women, treatment, 9:103; 18:127; A10:79****See also Deaf persons; Technological institutions**

**Employment Tax Credit Program**, 1:59; 3:21-2; 30:41-2; 37:66-8, 72

### Energy conservation

Labour demands, effects, 7:122-3; A11:41, 50; B5:24-5  
*See also* Alternative energy

**Energy policy**, national energy program, 29:22

**Engineering schools**, facilities, Atlantic provinces, B9:21

### Engineering technologists

Labour market demands, status, training, etc., 14:33; 18:45-6;  
 23:40-2; B5:52-7; B7:34; B8:86; B11:67; B13:27, 31-4  
*See also* Colleges; Shipping industry

### Engineers

Emigration, A8:32  
 Government/industry careers, A8:29-30, 33, 37  
 Inventory, 23:43  
 Labour demand, increase, effects, etc., 7:17-9, 26-7, 34-5, 119-20,  
 123-7, 131-2; 9:109; 13:42; 18:38-40; 19:7-10, 22-3; 19A:12-6;  
 21:91; 23:35-8; 23A:15-32; 37:100-2; A8:22-5, 29; A8A:1-86;  
 A9:60; A14:9; A15:73, 83-9; B2:66-9; B7:30-6; B8:86; B10:68;  
 B11:9, 65-6; B13:27  
 Immigration factor, A8:22-5, 31-2; B7:30-9  
 Junior level, training, B7:32, 35  
 Multiplier effect, support trades, A8:30; B2:69-70  
 Quebec, 19:10-1, 23  
 Recruitment, 23:42-3  
 Short-term solutions, 37:113-4  
 Labour market information, 23:35  
 Mobility, A8:25-6, 30-1, 36-7  
 Non-practising, 19:8  
 Training, 9:52-3; 19:16-7; A8:26-9; B7:33-5  
 Visa students, B10:62, 65-6  
 Women, 7:120; 9:97; 15:44; 16:11-3; 18:51, 128; 19:19-20, 95; 23:43;  
 A8:26, 82-3; B2:66; B7:35-6, 56-7; B10:60-1, 66; B11:62-3;  
 B13:30-1  
*See also* Oil industry

**Entrepreneurs**, 35:22; B1:11-2; B14:8-9

**Environment**, *see* Fisheries; Megaprojects

**Environmental specialists**, 19:13-5, 94; 19A:10, 50-1, 58

**Erasmus, Mr. George** (President, Dene Nation)

Employment opportunities for the '80s, 36:21-36

**Erb, Mr. Harold** (Training Manager, Saint John Drydock Co. Ltd.)

Employment opportunities for the '80s, B8:24-9

**Erectoweld Company Limited**, *see* Organizations/individuals  
 appearing and briefs submitted

**Erickson, Ms. Lou** (Director, Thompson Crisis Centre, Manitoba)  
 Employment opportunities for the '80s, A6:45-7

**Erlendson, Mr. B.H.** (Member, Canadian Textile Institute)  
 Employment opportunities for the '80s, 18:69

**Etchegary, Mr. A.A.** (Chairman, Fisheries Association of  
 Newfoundland and Labrador)  
 Employment opportunities for the '80s, A1:30-40

**Europe**, training programs, 2:42; 3:26-7, 38; 4:42; 28:14-5, 25; B1:11

**Executives available**, *see* Organizations/individuals appearing and  
 briefs submitted

**Exports**, *see* Fisheries; Natural resources

**Facer, Mr. Leslie** (Citizen)

Employment opportunities for the '80s, A7:23-7

**Falconbridge Nickel Mines Ltd.**, *see* Organizations/individuals  
 appearing and briefs submitted

**Fanshawe College**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs  
 submitted

**Farm labour**, B13:83-6

### Farms

Capital improvement needs, employment effects, B1:30-1  
 Family, decline, P.E.I., B1:24-7, 30-2

**Farnell, Dr. G.W.** (Dean, Faculty of Engineering, McGill University)  
 Employment opportunities for the '80s, 18:39-40, 45-51

**Farrell, Mr. B.K.** (Member, Canadian Textile Institute)  
 Employment opportunities for the '80s, 18:67

**Federal-provincial conferences**, *see* Statistics

### Federal-provincial relations

Cost-sharing programs, future, 38:82-7  
*See also* Government programs; Manpower training programs

**Fédération des femmes du Québec**, *see* Organizations/individuals  
 appearing and briefs submitted

**Fédération des Syndicats du Secteur Aluminium**, *see*  
 Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Federation of Saskatchewan Indians**, *see* Organizations/individuals  
 appearing and briefs submitted

**Federation of the Visually Handicapped**, *see*  
 Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Ferragne, Mr. Roger** (Member, Canadian Pulp and Paper  
 Association)  
 Employment opportunities for the '80s, 19:30-1, 35

**Findlay, Mr. Peter C.** (Professor, Carleton University School of Social  
 Work)  
 Employment opportunities for the '80s, 11:25-9, 33-47

**Fiorito, Mr. Gerard** (Professional Training Officer, Ahuntsic College)  
 Employment opportunities for the '80s, 18:98-106

### Fisheries

Economic situation, policy, labour market, etc., 32:5-7, 13-4, 17-21,  
 24-5; 32A:1-34

Environment, effects, 32:20

Exports, 32:19-21

Fishermen

Salaries, 32:22

Training needs, A9:63, 67

Unemployment insurance, 32:27-9

Inshore/offshore, 32:18, 25-7

Manitoba, shipping, processing, etc., A6:12-3, 16, 45, 53, 83, 93-4  
 Newfoundland

Assistance, etc., A1:6-7; A2:7, 44-5, 70

Future demands, A2:85

Jurisdiction dispute, regulations, etc., A1:34, 38-9

Offshore/inshore, labour demands, etc., A1:30-5

Training programs, A1:36, 39

Seasonal unemployment, A1:32-3

Prince Edward Island, B1:25-6

Research and development, 32:29

Sectors, labour market, 32:22

Skilled labour demand, training, etc., 32:8-13, 21, 26; A9:63; 67

Technology, advances, labour market effects, 32:23-4

**Note: See pages 1 and 2 for Dates and Issues**



**Fisheries—Cont.**

Unions, 32:22-3

**Fisheries Association of Newfoundland and Labrador, *see***

Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Fisheries Council of Canada, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted****Fleming, Mr. Philip** (President, Prince Edward Island Building and Construction Trades Council)

Employment opportunities for the '80s, B1:63-73

**Flett, Mr. John** (President, Dakota-Ojibway Tribal Council)

Employment opportunities for the '80s, B6:40-1, 46

**Fontaine, Mr. Roger** (Student)

Employment opportunities for the '80s, B5:65-9

**Food industry**

Labour needs, skills, training programs, development, etc.,

A8:38-45; A10:85-99; A10A:24-40

Pork production, A8:45-6

Research and development, A8:41-3; A10:86, 89

**Forecasting, *see* Labour market****Foreign ownership, 3:17-9; 21:75, 79; 29:10-1****Foreign projects, 19:18-20****Foreign service, labour needs, 40:22-3****Forest industry**

Labour market demands, research, university programs, etc.,  
37:104-5

Labour market demands, training, etc., A11:16; A15:73-5, 78,  
81-90, 93-5

Women, A15:93-4

**Fort McMurray, Alta., *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted****Fort McMurray Chamber of Commerce, *see***

Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Fortier, Mr. Jacques** (Representative, Executives Available)

Employment opportunities for the '80s, 21:94-100

**Fortin, Mr. Louis-Denis** (Co-ordinator, Commission de formation professionnelle)

Employment opportunities for the '80s, 21:32-3

**Fosseneuve, Mr. Roy** (Citizen)

Employment opportunities for the '80s, A5:75-7

**Foster, Mr. Ivan** (First Vice President, Ontario School Counsellors' Association)

Employment opportunities for the '80s, B13:49-52

**Fowlow, Mr. Doug** (President, Bay St. George Community College)

Employment opportunities for the '80s, A3:15-29

**Fox, Mr. J.H.** (Consulting Engineer, John H. Fox Engineering Ltd.; Member, Canadian Chamber of Commerce)

Employment opportunities for the '80s, 11:18, 24

**Fox, Mr. Sam** (Representative, Canadian Labour Congress)

Employment opportunities for the '80s, 20:9, 18-9

**Francis, Mr. Anthony** (Adviser, Union of New Brunswick Indians)

Employment opportunities for the '80s, B9:68, 71-7

**Francophones**

Employment, 12:13

*See also* Alberta; Manitoba; Ontario; Saskatchewan; Science and technology

**Fraser, Mr. Colin** (Executive Representative, British Columbia Independent Logging Association)

Employment opportunities for the '80s, A7:57-66

**Fraser, Mrs. Patricia** (President, Registered Nurses' Association of Nova Scotia)

Employment opportunities for the '80s, B2:29-32, 35

**Fraser, Mr. Wayne** (Member, Joint Training Committee, Local 6500, United Steelworkers of America)

Employment opportunities for the '80s, A12:101-4, 109-10

**Fredericton, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted****French, Mr. Frederick F.** (President, School Counsellors Association of Newfoundland)

Employment opportunities for the '80s, A1:23-9

**Frève, Mrs. Claire** (Archivist, Regional Council, Quebec Women's Council)

Employment opportunities for the '80s, 9:98-101

**Functional illiterates, A4:31; A10:22; B2:40-1; B3:43, 66-9, 80; B3:80; B6:16-7****Gagnon, Mr. Claude** (General Secretary, CEGEP, Jonquière)

Employment opportunities for the '80s, 9:84

**Gajda, Mr. Bo** (Outreach Employment Counsellor, Canadian National Institute for the Blind)

Employment opportunities for the '80s, B6:50-6

**Gallagher, Mr. T. Michael** (President, Bathurst Chamber of Commerce)

Employment opportunities for the '80s, A9:68-74

**Gallant, Mr. L.** (Director of Personnel, Saint John General Hospital)

Employment opportunities for the '80s, 28:33-5; B8:67-9, 72-8

**Garber, Mr. Mark** (Secretary, Industry-Education Council, Hamilton-Wentworth)

Employment opportunities for the '80s, 30:37-41

**Gardippi, Mr. Peter** (Citizen)

Employment opportunities for the '80s, A4:12-3

**Gauvin, Mr. Gilles** (Manager, Labour Relations, Bechtel Canada Limited; Member, Canadian Construction Association)

Employment opportunities for the '80s, 13:26

**Gedies, Mr. G.W.** (Chairman, Motive Power Technology Division, Fanshawe College)

Employment opportunities for the '80s, B11:78-81

**General Motors of Canada Limited, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted****Geology-related professions, 7:19****Gérard, Mr. Richard** (Director, Employment Services, Université du Québec à Chicoutimi)

Employment opportunities for the '80s, 9:41-4, 48-9, 52

**Gervais, Mr. R.J.** (Executive Director, Keyano College)

Employment opportunities for the '80s, 35:53-65

**Note:** See pages 1 and 2 for Dates and Issues

**Ghanem, Mr. Saad** (General Manager, Saint John Fundy Regional Development Commission)  
Employment opportunities for the '80s, B8:49-52, 66

**Giasson, Mr. Jean** (Director, Jonquière Cardboard Factory, Abitibi-Price Company Ltd.)  
Employment opportunities for the '80s, 9:26, 36

**Gibson, Mr. D.J.** (General Manager, Government Relations, Canadian Chamber of Commerce)  
Employment opportunities for the '80s, 11:19

**Gilbert, Mr. Jacques** (Vice President, Human Resources, Lavalin International Inc.)  
Employment opportunities for the '80s, 19:6-23

**Gilbert, Mr. J-Leo** (Senior Co-ordinator, Employment and Fringe Benefits, Alcan Ltd.)  
Employment opportunities for the '80s, 9:54-63, 67-8

**Gilchrist, Mr. Gib** (Area Co-ordinator, Northeastern Ontario, Local 6500, United Steelworkers of America)  
Employment opportunities for the '80s, A12:106-8

**Gill, Mr. Jim** (Director, Citizenship and Legislation Department for Canada, United Automobile Workers)  
Employment opportunities for the '80s, 23:4-7, 10, 16-20, 23, 26-8, 31

**Gillis, Mr. Joe** (Counsellor, Riverview High School; Cape Breton School Counsellors' Association)  
Employment opportunities for the '80s, B3:36-40

**Giroux, Mr. Pierre** (Co-ordinator, Occupational Training, Chambly Regional School Board, Association, d'Éducation du Québec)  
Employment opportunities for the '80s, 21:42-3, 46-9, 52-6

**Glendenning, Mr. Donald** (President, Holland College)  
Employment opportunities for the '80s, B1:7-14

**Goble, Mr. Norman** (Secretary General, Canadian Teachers' Federation)  
Employment opportunities for the '80s, 12:40-50, 53

**Godfrey, Mr. Paul** (Chairman, Metropolitan Toronto Council)  
Employment opportunities for the '80s, 17:45-63

**Goertzen, Mrs. Janet** (Vice President, Manitoba Métis Federation)  
Employment opportunities for the '80s, B6:28-34

**Goodleaf, Mr. Irving** (Director, Economic Development and Housing, National Indian Brotherhood)  
Employment opportunities for the '80s, 22:4-37

**Gordon, Mr. Mark T.** (Third Vice President, Makivik Corporation)  
Employment opportunities for the '80s, 18:80-4, 87-9

**Gorst, Mr. Ron** (Assistant Manager, Saskatchewan Wheat Pool)  
Employment opportunities for the '80s, B14:18-27

**Gottfriedson, Mrs. Carol**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted—Native Outreach for Women

**Gottfriedson, Mrs. Mildred**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted—British Columbia Native Women's Society

**Goulet, Mr. Clermont** (President, Saguenay Regional Chamber of Commerce)  
Employment opportunities for the '80s, 9:134-43

**Government agencies**, 3:27-8

**Government buildings**, disabled and handicapped access, B5:122

**Government contracts, purchases, etc.,**

Affirmative action program compliance, 1:71-2; 11:47; 16:9, 12, 16-8; 17:39-41, 56-7; 18:121-4; 25:54; 26:25; 27:18-21, 26-7, 36-42, 45; 28:27-8; 37:50-1; 39:34; 41:9-11; A8:75; A10:53, 70; A14:60-1, 68-72, 94-6; B4:56-7; B5:39, 123-4, 127; B7:17-8; B12:5, 16-7, 22, 31, 34-5; B13:34-6; B14:72-6

*See also* Training programs—Private sector

**Government expenditures**, cost overruns, A8:98

**Government policy**, decision-making process, 36:43

**Government programs**

Decentralization, 9:12-4, 18

Evaluating, A4:58

Federal-provincial relations, A7:36; A9:47

Rural areas, needs, etc., A9:48-50, 65

Training quotas, applying, 34:27-8

**Grain companies**

Apprenticeships, training programs, B14:21-4, 43-4

Technology, advances, B14:26

**Grand Falls, Nfld.**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Grand Falls Chamber of Commerce, Nfld.**, *see*

Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Grandmont, Mr. Alain** (Personnel Manager, Davie Shipbuilding)  
Employment opportunities for the '80s, 21:6-14, 17-23

**Gray, Mr. Ronald** (First Vice President, Association of Professional Engineers, Geologists and Geophysicists of Alberta)  
Employment opportunities for the '80s, A8:26-8, 31-5

**Great Lakes Forest Products Ltd.**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Green, Ms. Norma** (Member, Pre-Trades Training for Women Advisory Committee)  
Employment opportunities for the '80s, A5:25-8

**Greenbelt Systems Ltd.**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Greene, Mr. Joe** (President, Council of the Student's Union, Memorial University of Newfoundland)  
Employment opportunities for the '80s, A1:50-7

**Griffith, Mr. Gil** (Consultant, Red Pheasant Band)  
Employment opportunities for the '80s, B4:82-9

**Group homes**, adolescents, adequate trained personnel, providing, B2:57

**Groves, Mr. Jack** (Secretary Treasurer, Victoria Labour Council)  
Employment opportunities for the '80s, A7:41-52

**Guertin, Mr. Jean-Aimé** (Research Officer, Library of Parliament)  
Employment opportunities for the '80s, 8:15, 22-3; 9:18-9; 10:19; A5:21; B7:36, 50, 80

**Guidance services**

Counsellors, 19:74-5, 79-80; 21:41; 28:7; 31:9, 12-5; B13:54-5; B14:38

Federal consultations, 19:82-3

Training, 27:36; B4:25-6; B13:51

Fee service program, 30:13



- Guidance services—Cont.**  
National policy, B13:41-2
- Guimond, Ms. Noëlle** (Animator, Centre Étape Inc.)  
Employment opportunities for the '80s, 21:66-7, 72-3
- Gurry, Ms. Louise** (Program Co-ordinator, Regional Employment Development Committee, Saskatoon)  
Employment opportunities for the '80s, A4:43-4, 48-9, 63-4
- Habgood, Mr. H.W.** (Special Assistant, Universities Liaison, Alberta Research Council)  
Employment opportunities for the '80s, A8:46-50
- Haileybury School of Mines, Ont.,** 16:33-4; A11:7, 12-3; A12:81
- Haines, Mr. Grendon** (Member, Advocacy for the Right to be Employed)  
Employment opportunities for the '80s, 19:96-108
- Halifax Board of Trade Military Affairs Committee, see**  
Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Hall (Emmett) report, see** Nurses
- Halley, Mr. Jean** (Technical Adviser, Fédération des Syndicats du Secteur Aluminium)  
Employment opportunities for the '80s, 9:126-34
- Halliwell, Mr. J.C.** (Director, Labour Relations, Canadian Construction Association)  
Employment opportunities for the '80s, 13:16-7, 21-3, 26-9, 42-4
- Hamelin-Caron, Mrs. Régine** (Chairperson, Regional Council, Quebec Women's Federation)  
Employment opportunities for the '80s, 9:92-99, 102-4
- Hamer, Mr. Ted** (Chairman, Development Committee, Yellowknife Chamber of Commerce)  
Employment opportunities for the '80s, 36:36-45, 48-53
- Hamilton Industrial Training Advisory Committee, see**  
Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Hamilton-Wentworth, Ont.,** labour market, 30A:1-31
- Hamilton-Wentworth Regional Municipality, see**  
Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Hamilton, Hon. William** (President, Employers' Council of British Columbia)  
Employment opportunities for the '80s, B7:37-51
- Hancocks, Mr. Dewyn** (Chairman, Peel Industrial Training Advisory Committee)  
Employment opportunities for the '80s, B13:67-76, 79-82
- Handicapped Action Committee, see** Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Hardie, Mr. Murray** (Executive Director, Committee)  
Employment opportunities for the '80s, 8:23, 30-6, 39; 10:13, 19; 15:64; 25:5-8, 19; 28:32; 33:5-15, 18-9, 24-5; 37:119
- Hardy, Miss Alison** (Co-ordinator, Information and Public Relations, National Council of Women of Canada)  
Employment opportunities for the '80s, 27:4-10, 13-22
- Hargrave, Mr. A.R.C.** (Calgary Construction and General Workers' Training Trust Fund)  
Employment opportunities for the '80s, 7:134, 141
- Harper, Mr. Paul** (Director, Community Planning and Development, Thunder Bay, Ont.)  
Employment opportunities for the '80s, B14:16-7
- Hartman, Mr. Frank J.** (Chairman and International Representative, Laborers International Union of North America; Chairman, Construction and General Workers Training Trust Fund)  
Employment opportunities for the '80s, A4:15-23
- Hauteceur, Mr. Jean-Paul** (Director General, Adult Education, Quebec Department of Education; Representative, Program Alpha)  
Employment opportunities for the '80s, 18:89-97
- Hawke, Ms. Linda** (Member, Pre-Trades Training for Women Advisory Committee)  
Employment opportunities for the '80s, A5:20-4
- Hawkes, Mr. Jim** (PC—Calgary West)  
Adult education, 29:27; A9:17, 26-7; A13:42-6  
Affirmative action programs, 17:56; 39:17-2; A7:46-8  
Alberta, 7:11, 73; 28:20; 35:9, 45-6; 39:15-6  
Apprenticeships, 13:37-8; 27:9; 35:51-3; A5:64; A9:59, 77; A10:24; A15:25-8, 31-4, 50, 97-8  
Architects, A10:37-8  
Athabasca oil sands projects, 7:21  
Canadian Forces, 37:19-23, 32  
Carpenters, 7:59-61; A7:73-4  
Colleges, 35:62-4; A7:38-41; A9:17, 27-9  
Committee  
Agenda, 7:7-8  
Briefing sessions, 1:25-7  
Mandate, 8:4-7, 46; 10:5-11, 21-2; 11:49; 35:35-6; A6:19  
M., 14:5  
Meetings, 1:16; 15:64; A4:66-7  
Reports, 1:23-4; 10:24, 30; 33:21; 36:24; 37:96-7; A4:67; A8:99; A9:89-90  
Staff, 1:17-20, 27-8; 8:7, 19-22, 47; 10:25-8; A8:106  
M., 10:27; 34:23  
Subcommittees, Ms., 5:13-5, agreed to, 3; 25:3  
Travel, 1:24-5; 5:13; 10:19; 25:9-11, 14; 31:4; 33:7, 10  
M., 5:22; 25:3  
M. (Mr. Orlikow), 5:15-6  
Witnesses, 8:27-33; 10:14-6, 21-3; A10:49  
Community Employment Strategy Program, A15:10-2  
Constitution, 7:9-12, 40, 102-3, 113-5; 11:19, 33, 41; 13:28-9, 36-7; 17:57; 24:14-5; 36:108-11; A7:7-8; A8:8-10, 86-9; A9:6-7; A10:6-8, 48, 69, 82-3; A15:6-7, 42  
Construction industry, 7:25; 13:16-9, 38-9; 36:83-5; A4:20-3; A7:73-8; A9:90-1; A10:20  
Disabled and handicapped, A7:17, 86-7, 91-2, 96, 103-4  
Disadvantaged groups, 11:37-9; 35:50; 36:86; A9:40-1  
Economic conditions, 17:54-5; 34:75  
Economic policy, A7:22; A9:45-6; A15:59-61  
Edmonton, A8:52-8  
Education, 17:17; 28:22; 31:14, 21; 37:74-5; A6:44; A7:25; A9:74; A10:48-9  
Election as Vice Chairman, 1:29  
Employment, A4:61; A10:27  
Employment centres, 15:10-1; A4:56-7; A5:20, 23-4; A7:102  
Employment opportunities for the '80s, 1:8-12, 16-7, 22, 26-8; 4:10-5, 33, 37-40; 5:5, 16-21, 37-40; 7:7-15, 21, 25, 28-9, 36-41, 59-61, 73-4, 80, 85-6, 102-3, 112-6, 125-7, 134-5, 140-1; 8:4-7, 11-3, 19-22, 27-33, 36, 42-3, 46-7; 10:5-30; 11:9, 17-20, 26-7, 33, 37-41, 49; 13:14-9, 28-9, 36-42, 47-8; 14:5, 13-5; 15:9-12, 28, 42, 49-56, 59-64; 17:15-8, 54-8; 22:21-9, 35; 23:35-8; 24:14-8; 25:6-19; 26:7-11, 23-6; 27:9-13, 21, 37-41, 45-6; 28:20-7, 30-2; 29:21-3; 31:4, 11-4, 18, 21; 32:24-30; 33:5-9, 12-7, 21-2, 30; 34:16-20, 28-33, 39, 57-60, 75; 35:4-9, 12-5, 18, 21, 26-8, 35-7,

**Hawkes, Mr. Jim—Cont.****Employment opportunities for the '80s—Cont.**

42-6, 50-4, 62-6; 36:5-7, 12-3, 16-21, 24-9, 32-9, 43-4, 50-6, 59, 63-9, 72-5, 83-9, 95-103, 108-12; 37:19-23, 32, 38-47, 53-6, 68, 72-8, 88, 95-6, 105, 113-120; 38:27-37; 39:15-21, 30-2; 40:11, 17-23, 32-3; 41:20-4, 31-2; A4:7-11, 20-3, 27-9, 34-5, 46-9, 56-66; A5:12, 15-7, 20-2, 25-30, 40, 50-60, 63-7, 73-6, 82-5; A6:19-24, 37-8, 43-6, 49-57, 63-5, 68-70, 76-9, 84-95; A7:7-8, 15-7, 22-5, 38-41, 45-8, 52-6 63-5, 73-8, 81, 86-7, 91-2, 96-7, 101-4; A8:8-10, 14-21, 27, 30-7, 44-6, 49-55, 58, 61-8, 81-9, 98-103, 106-7; A9:6-7, 16-9, 26-30, 39-43, 48-9, 57-60, 67, 73-9, 89-94; A10:5-10, 18-28, 31, 37-9, 48-51, 63-72, 80-5, 95-7; A13:15-7, 24-5, 33, 42-6; A15:6-21, 24-38, 41-3, 49-64, 67-9, 78-90, 93-103, 107-12

Employment Tax Credit Program, 37:68, 72

Energy policy, 29:22

Engineers, 7:126; 13:42; 23:36-8; 32:24-8; A8:30-4, 82; A9:60; A15:85-6, 89

Fishermen, A9:67

Food industry, A8:44-6; A10:95-7

Forest industry, 37:105; A15:84-5, 93-5

Government contracts, purchases, etc., 17:56-7; 27:21, 39

Government expenditures, A8:98

Government policy, 36:43

Government programs, 34:28-9; A4:58; A9:47-9

Guidance services, 31:12-3

Health care industry, 15:9-11; A8:15-7

Heavy equipment operators, A15:15-6

Immigration, 7:134

Income, 11:38

Industrial research and development, 37:118

Industry, 11:18-9

Job creation programs, 11:40; 15:52; 39:30-1; 41:21-2; A5:15-6; A9:39; A10:50-1

Job vacancies, 38:31-2; A15:36

Labour Force Survey, 38:27-8

Labour-management co-operation, A7:81; A9:93

Labour market, 4:37-40; 5:16, 38-9; 14:13; 17:58; 28:20; 36:99-101; 38:30-7; A5:12; A6:79; A7:38-9, 55-6; A9:19, 46; A15:9-10, 61

Lumber industry, A7:63-5

Machinery and equipment industry, 26:7-8, 23-4; A15:34-6

Management, 17:15-6; 28:27; A15:52

Manitoba, A6:50-1

Manpower training programs, 14:14; 15:54-6; A4:34-5, 48-9, 64; A5:16-7; A9:27, 43, 57-8; A10:80-2; A15:53

Manufacturing industry, A15:58

Megaprojects, 13:14-6; 35:18, 27; 36:66; A4:27-9; A8:21; A9:92; A10:21; A15:41-2

Mining industry, A6:20-1, 53-4, 68-70

Mobility, 4:15; 11:18-9, 39-40; 34:16, 58; 36:95-6; 37:72-6; 88; A6:54-5; A7:77; A9:16, 26; A10:21-3; A15:12-3, 54-7

Municipalities, 35:13-5; A15:18-20

Native people, 22:21-9, 35; 35:36, 66; 36:29, 32-3; 37:38-41, 53-4; A5:25-7, 30, 34, 40, 54-9, 63-4, 76-7, 83-5; A6:19, 56-7, 63-5, 86-94; A8:61-6, 86, 98-102; A10:63-8, 71-2; A15:99-100

Natural resources, A6:85

New Brunswick, A9:76

Northern Canada, 36:16-20, 50-3, 56, 67-8, 85-6, 96, 110; 39:20-1; A6:22-4

Nurses, 15:12; 24:15-7; A8:14-20; A15:83

Oil and oil products, 7:36-7; 35:12-3

Oil industry, 7:29, 37

Petro-Canada, A10:26-8

Points of order

Agenda, M., 8:10

Chairman, M., 7:10

Documents, 7:134; A5:67, 73

**Hawkes, Mr. Jim—Cont.****Points of order—Cont.**

Election of Vice Chairmen, M. (Mr. Tobin), 1:8-12

*In camera* meetings, A15:41

Meetings, 15:59; 25:6-7; 28:31-2; 37:119-20

Members, 7:14

Minister, 10:17

Printing, 1:23

M., 25:3

Questioning of witnesses, 7:28

Quorum, M., 33:22

M. (Mr. Orlikow), 1:21-2

Right to be heard, M., 7:9-10

Translators and translation devices, 7:15

Witnesses, 25:18; 33:14

M., 10:15

Productivity, 39:31; A15:58

Professionals/highly qualified manpower, A8:49-50

Public sector, 15:50-1

Public Service, 27:40-1, 45-6; 36:95-6; 40:17-23; A4:8-12; A7:15-6, 55; A8:100

Pulp and paper industry, A15:37-8

Research and development, 23:38

Resource industries, A6:20

Retirement, 28:30

Science and technology, 37:113-9

Shipbuilding industry, A7:22-3; A10:18-20

Skilled labour, 4:10-5, 39-40; 5:38; 41:20-1; A7:46, 64; A9:59, 90; A15:24

Small business, A15:17-8

Taxation, 37:72-3

Teachers, A13:15-7; A15:26-7

Technological institutions, 34:29-34

Tool and die makers, 5:18-21

Tradesmen, A5:65-6

Training programs, 4:33, 39; 5:38; 7:140; 11:18; 13:38; 17:18; 26:8-11; 27:11; 28:24-6; 29:23; 37:56, 77-8; A4:60; A5:82; A6:37-8, 49-50, 76-8; A7:45-6; A9:18, 48, 58-60, 77-8; A10:25, 28; A15:14-6, 27-30, 36, 49-51, 57, 63-4, 95, 98, 101

Unemployment, A5:15; A8:86

Unemployment insurance, 4:39; 7:60; 41:23; A9:76

Unemployment Insurance Commission, 41:22

Unions, A6:21-2; A15:55-6

Universities, 7:125-6; 34:18-20; 37:114-5; A8:35; A10:31; A13:24-5, 33; A15:78-80

Visually handicapped, A7:15-6

Wages and salaries, 5:17-8

Welfare, A7:101-2

Western provinces, 7:11-2, 38-40, 61, 78, 85-6

Women, 7:112; 14:15; 26:25; 27:9-12, 37-41; A4:62; A5:20-2; A6:47-9, 78; A7:54-5, 97-8; A8:83-5; A10:81-3; A15:107-11

Work concepts, 36:87

Youth, 31:12-3; 34:16-7

**Hays, Dr. Dale** (Dean, Faculty of Education, Brandon University)  
Employment opportunities for the '80s, B6:70-4, 77-82

**Hazeltine, Mr. Brian** (Instructor, Adult Basic Education, Saskatoon Region Community College)  
Employment opportunities for the '80s, A4:30-6

**Health care**  
Access, 24:14-5  
Federal-provincial jurisdictions, 24:19-21  
Public health, 24:21-2  
*See also* Native people; Occupational health



**Health care industry, 15A:1-14**

British Columbia, skilled labour, shortage, B7:24; B7A:1-4

Community emphasis, increasing, 15:9-10; 24:13

Costs, 15:13-4

Decentralized, 15:9

Equipment, maintenance, 15:18-9

Federal/provincial regulations, 15:12-3

Innovative modes of care, 15:13-4; A8:16-7

Labour demand, 15:20; 35:20

Management skills, improving, A13:36-9, 43

Mobility, 15:8

Nova Scotia, skilled labour, B2:8-9, 29

*See also* Medical technologists

Occupations, flexibility, B8:71-2

Paramedics, need, 15:18; 24:30

Population, aging, effects, 15:8; 24:10-1; 38:23; B2:6-7; B5:106; B8:43

Retirement age, flexibility, 15:20

Services delivery, improving, B5:103-4, 114

Skilled labour

Classification, 15:7-8

Future demands, B2:7; B7:24-5

Responsibility transfers within, 15:23-4

Shortage, 28:33-5; A7:32; A8:11; B2:10; B5:55; B7:24; B8:67-9

Immigration solution, 15:8, 19-20; A8:15

Therapists, 15:10-1; B11:26

Support services, 15:22

Technology, advances, effects, 15:8, 18

*See also* Hospitals; Northern Canada; Nursing homes

**Heavy equipment operators**, training programs, etc., 35:45; A14:86-93; A15:15-6

**Helmer, Ms. Lee** (Representative, Women in Action)

Employment opportunities for the '80s, A12:44-5

**Heritage buildings**, federal support, A7:70

**Heron, Mr. Douglas J.** (Director, Economic Development, London)

Employment opportunities for the '80s, B11:16-7, 24-6

**Hest, Mr. R.G.** (Member, Canadian Textile Institute)

Employment opportunities for the '80s, 18:59-65, 68-70

**Hewitt, Mr. L.J.** (President, Industry-Education Council, Hamilton-Wentworth)

Employment opportunities for the '80s, 30:29-34, 37-8, 42

**High technology industries**, labour demand, effects, B3:32-3; B9:46, 67-8; 38:44, 48, 54

**Hirst, Ms. Betsy** (Director, Public Relations, McGill University)

Employment opportunities for the '80s, 18:42-4

**Hobbs, Mr. Ernest** (Director, Economic Development and

Employment, Indian Affairs Program, Indian and Northern Affairs Department)

Employment opportunities for the '80s, 37:35-6, 50-5

**Hodder, Mr. James** (M.H.A., Port au Port, Newfoundland)

Employment opportunities for the '80s, A3:5-14

**Holgate, Mr. Henry** (Citizen)

Employment opportunities for the '80s, B3:73-7, 80

**Holland College**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Holmes, Mr. Geoffrey** (Director, Education Division, Statistics Canada)

Employment opportunities for the '80s, 38:12-4, 20-9, 34-7

**Holmes, Mr. J.** (Special Advisor, Education, Secretary of State Department)

Employment opportunities for the '80s, 38:76-80, 84-5, 90-2

**Home care services**, extending, 19:86, 94; 19A:49-50, 58; 24:25-6

**Homemakers**, salaries, establishing, 7:103-5; 16:25; 37:90-1

**Hordern, Dr. Peter** (Co-ordinator, Mature Student Program, Brandon University)

Employment opportunities for the '80s, B6:80-1

**Hornblower, Mrs. Lucette** (Assistant Director, Senior Citizens' Forum, Montreal)

Employment opportunities for the '80s, 19:69

**Hospitals**

Day care centres, establishing, B2:10

Skilled labour, use, B2:10

Training programs, 35:21

**House of Commons**, disabled and handicapped, access, B5:126-7

**Housing**, subsidies, B12:6, 10-1

**Howard, Mr. Ray** (President, Union of Manitoba Municipalities)

Employment opportunities for the '80s, B6:89-95

**Howes, Ms. Kathleen** (Representative, Women in Action)

Employment opportunities for the '80s, A12:45

**Human rights**, A8:89

**Human Rights Act**, B12:15-6

*See also* Discrimination

**Humphrey, Mr. Philip** (Industrial Relations Director, Chevron Canada Ltd.; Member, Employers' Council of British Columbia)

Employment opportunities for the '80s, B7:43-4

**Hunsley, Mr. Terrance** (Executive Director, Canadian Council on Social Development)

Employment opportunities for the '80s, 15:26-8, 34-43, 47-9, 52

**Hunter, Mr. Richard F.** (Representative, United Steelworkers of America, Kirkland Lake)

Employment opportunities for the '80s, A11:36, 41-50

**Hymmen, Dr. Phyllis** (Second Vice President, Ontario School Counsellors' Association)

Employment opportunities for the '80s, B13:48, 53-4

**INCO Metals Company**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**INCO Metals Company (Manitoba)**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Ianni, Mr. Ron** (Co-Chairman, Mayor's Committee on Services to the Unemployed; Dean, University of Windsor)

Employment opportunities for the '80s, B10:48-58

**Illing, Mr. Wolfgang** (Director General, University Branch, Science and Technology Ministry)

Employment opportunities for the '80s, 37:98-119

**Immigrants**

Language training, 27:27, 42-3; B12:7, 11-2, 51

Unemployment, 18:97

**Immigration**

Decline, 7:18

Policy

Domestic labour, utilizing, 7:45-6

Family reunification, 4:28

**Immigration—Cont.****Policy—Cont.**

Regulations, relaxation in labour shortage situation, 7:121, 128-9, 134

Reviewing, B9:36

Skilled labour emphasis, 7:32-3; A12:13

Provincial responsibility, establishing, A14:95

Quotas, waiving, megaproject requirements, 7:27

*See also* Construction industry—Labour; Skilled labour;

Women—Job ghettos

**Imports, see** Textile industry

**Income**, guaranteed annual, 11:38-9, 43; 29:14, 17

**Income supplement program**, establishing, 15:36-8, 43, 46-7

**Indian Affairs and Northern Development Department**, native people responsibility, abolishing, A10:63-4

**Indian and Métis Friendship Centre, Brandon, see**

Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Indian and Métis Friendship Centre, Winnipeg, see**

Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Indian Association of Alberta, see** Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Industrial Development Society of Jonquière, see**

Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Industrial Labour Market Institute**, 20:6-20, 27; 20A:1-9, 12-3; 21:49-50; 28:9-10

**Industrial policy**, 38:44-8

Labour market effects, 38:48, 51-3

**Industrial research and development**, 37:117-8

**Industrial Resource Centre Corporation, see**

Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Industrial safety and health**, 9:95; 24:11; A12:99-100

*See also* Mining industry

**Industrial strategy**, establishing, 3:15-6; 4:20; 6:33; 12:42; 14:7, 30; 15:52; 17:33; 19:106; 23:5-6; 37:94; 38:57; A1:5, 8-14; A6:27; A6A:4-6; A9:9; A10:9; A10A:4-12; A11:41; A14:9; B7:9-10; B10:33

**Industrial training councils**, 19:25; 20:7-9, 12, 20; 21:50; 26:4; 27:8; 30:32-3, 47-9, 53-4, 64-6; 30A:18-31; 33:36-7, 50-2; A3:23-5, 40-1; A11:6, 9-10; A13:7-8; A14:18-20; B3:58-9, 64; B4:39; B10:21-2; B11:18-20; B13:16, 22, 67, 75-7, 82, 92, 102-3; B13A:12-48; B14:13, 36

Unions' participation, 19:51

**Industry**

Capital/labour intensive, B12:6, 9, 13

Decentralization, 17:30; B6:7

Diversification, A12:46, 110; A15:9, 60; B10:8, 14-5

Employee and conditions survey, Statistics Canada, 38:7-8

Employer satisfaction with employee, A9:74

Employers identifying need for upgrading, A4:53

Financial information, accountability, 29:12-3, 16

Growth sector, training focus, 19:78

Human resources planning, government assistance programs, 9:62

Interest rates effects, 38:61

Prince Edward Island, development, etc., B1:29

Quebec, 6:26

Regionalism, 38:57

Restructuring, 38:43

**Industry—Cont.**

Secondary, 16:32; A12:59-60; A14:99

Peripheral regions, encouraging, 9:11, 14-5, 33-5, 65, 125, 128

*See also* Alberta

Sector planning, 41:6, 28-9, 34

Technological changes, impact, 4:22

Western resistance to eastern products, 11:18-9

**Industry and Labour Adjustment Program**, 20:27-8; 23:15-6; 30:34; 38:47, 51; 39:28-9; 41:17; A15:45, 67-8

**Industry, Trade and Commerce Department, see** Employment centres

**Industry-Education Council (Hamilton-Wentworth), see**

Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Inflation, see** Skilled labour—Shortage

**Ingram, Mr. J.F.** (Executive Director, Nova Scotia Association of Health Organizations)

Employment opportunities for the '80s, B2:6-11

**Inmates and ex-inmates**, employment and training programs, etc., 19:99-100, 104-5; B2:59-64

**Institute for the Development of Indian Government, see**

Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Interest rates, see** Industry

**International Association of Machinists and Aerospace Workers, see** Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**International Brotherhood of Boilermakers, see**

Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**International Union of Operating Engineers, see**

Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**International Woodworkers, see** Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Internav Ltd., see** Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Inuit Tapirisat of Canada, see** Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Investment tax credits**, 37:85-7

**Jackson, Mr. Wayne** (Citizen)

Employment opportunities for the '80s, B6:96-9

**Jacques, Mr. Yvon** (Administrator, Corporation professionnelle des conseillers d'orientation du Québec)

Employment opportunities for the '80s, 19:83

**Jaeger, Dr. L.G.** (Special Assistant to President, Technical University of Nova Scotia)

Employment opportunities for the '80s, B2:64-70

**James, Ms. Gayle** (President, Alberta Association of Social Workers)

Employment opportunities for the '80s, A8:69-72, 77-84, 87-91

**Job creation programs**, A2:20

Abuses by employers, 2:47

Advertising, A9:39-40

Consultations with industry, A9:72

Dependency, creating, B2:25

Direct, 41:14, 21-2

Disadvantaged groups, 15:49

Expenditures, 9:39, 92-3; 11:32; 39:30-1; B2:53



**Job creation programs—Cont.**

- Flexibility, B12:9-10
- Funds, allocation, method, B2:49
- Improving, 9:10-3, 41; 11:28, 31, 40; A5:11; A10:41-2
- Local emphasis, need, 12:43; 15:27-8, 38, 52; 39:12-4; 41:12-3
- Long-term solutions required, 9:45-9; 15:38; A5:13-6, 19, 42; A6:60; B2:26; B5:70-1; B12:6-8
- Municipalities, involvement, B2:47-53, 64; B3:18
- Regional need, 9:38-9; 17:59; A9:39-40
- Tax credit alternative, 4:36; 9:71
- Temporary solutions, 2:16; 9:10, 45-7, 135, 140-1; 15:38; 41:13-4; A1:25-8; A10:10, 41; B1:19-20, 76; B2:24
- Value, 6:15-7; 9:10-1, 141-2; 12:41-2; 37:67, 70; B5:128-9; B5A:69-72; B10:50-1
- Wage subsidy type, A10:50-1; B6:82-3
- Women, 9:96; A2:95-6; A14:60
- Work habits, effects, B3:18-22
- See also* Colleges—Training programs; Community development projects program; Community Employment Strategy Program; Disadvantaged groups; Employment tax credit program; "Katimavik" Program; Local economic development assistance program; Local Employment Assistance Program; Native people; Quebec—Saguenay; Regional development incentives; Unemployment insurance—Expenditures; Welfare—Expenditures

**Job engineering, 17:13****Job vacancies, 2:41; 5:5-6 15:30-1; A15:36-7**

- Survey, abolished, 4:30; 5:5-8, 19-20; 7:120; 15:31; 19:104; 38:7-10, 15-8, 31-3
- Unemployment, relationship, A2:17-20
- See also* Employment centres

**John, Mr. Eric** (Chairman, Skilled Trades Council, United Automobile Workers)  
Employment opportunities for the '80s, 23:8-31

**Johnson, Mr. Ian** (Social Development Worker, Social Planning Department; Coalition Supportive Services; Halifax)  
Employment opportunities for the '80s, B2:47-53, 59-64

**Jones, Mrs. Anne H.** (Chairman, Regional Municipality of Hamilton-Wentworth)  
Employment opportunities for the '80s, 30:7-8, 13-29

**Jones, Mr. Donald E.** (District Administrator, Canadian National Institute for the Blind, B.C. Yukon Division)  
Employment opportunities for the '80s, A7:9-11

**Jones, Mr. L.** (Dean, Northern College of Applied Arts and Technology)  
Employment opportunities for the '80s, A11:20

**Jones, Mr. W.A.** (Secretary Treasurer, Ontario Teachers' Federation; Member, Canadian Chamber of Commerce)  
Employment opportunities for the '80s, 11:14-5; A13:5-9, 12-9

**Joss, Mr. R.A.** (Group Director, Canadian Pulp and Paper Association)  
Employment opportunities for the '80s, 19:23-4, 29-33

**Jowsey, Mr. Milt** (Assistant Vice President, Mining and Milling, INCO Metals Company)  
Employment opportunities for the '80s, A12:75-9, 87-8

**Justeson, Mr. A.E.** (Principal and Chief Executive Officer, Pacific Vocational Institute)  
Employment opportunities for the '80s, B7:82-99

**Kaplansky, Ms. Marcia** (Researcher, Inuit Tapirisat of Canada)  
Employment opportunities for the '80s, 25:49-54

**Katary, Mr. Narasim** (Chief Executive Officer, Sudbury 2001)  
Employment opportunities for the '80s, A12:4-19

**"Katimavik" Program**, youth employment program, A1:47; B13:85-6

**Kayll, Dr. A.J.** (Director, School of Forestry, Lakehead University)  
Employment opportunities for the '80s, A15:73-5, 78, 81, 84-8

**Keewatin Tribal Council**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Kennedy, Mr. J.F.** (Business Manager, Local 793, International Union of Operating Engineers)  
Employment opportunities for the '80s, A14:90-3

**Kennedy, Mr. John** (Alderman, Sydney)  
Employment opportunities for the '80s, B3:17-24

**Kennedy, Mr. P.J.** (Manager, Services Planning, Canada Systems Group, Canadian Association of Data Processing Service Organizations)  
Employment opportunities for the '80s, A14:26-31

**Kennedy, Mr. Tom** (Chairman, Government Liaison Committee, Canadian Information Processing Society)  
Employment opportunities for the '80s, A14:47-8

**Kennedy, Mr. Trip** (Director, Adult Basic Education, Algonquin College of Applied Arts and Technology)  
Employment opportunities for the '80s, 33:19, 23, 30, 36, 45, 49-50, 56, 62-3

**Kenney, Mr. Martin** (President, Notre-Dame University)  
Employment opportunities for the '80s, B4:19-28

**Kerr, Mr. Kevin** (Research Officer)  
Employment opportunities for the '80s, 33:9-11, 30, 36-7, 63

**Keyano College**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Kiddell, Mr. Keith** (Vice President, Canadian School Trustees' Association)  
Employment opportunities for the '80s, 31:5-22

**Kinnaird, Mr. Jim** (President, British Columbia Federation of Labour)  
Employment opportunities for the '80s, B7:7-23

**Kinsman, Ms. Sandy** (Employment Counsellor, Times Change—Women's Employment Service)  
Employment opportunities for the '80s, B12:24, 31-3, 36, 39

**Kirkland Lake Town Corporation**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Klein, Dr. James** (Sessional Lecturer, University of Regina)  
Employment opportunities for the '80s, B4:77-82

**Korey, Mr. George** (President, Canadian School of Management)  
Employment opportunities for the '80s, A13:34-46

**Koski, Mr. John** (President, Cambrian College of Applied Arts and Technology; Representative, Sudbury Regional Municipality)  
Employment opportunities for the '80s, A12:60-3

**Krueger, Dr. Peter** (Vice President, Academic, University of Calgary)  
Employment opportunities for the '80s, 7:118-22, 126-31, 134

**Note:** See pages 1 and 2 for Dates and Issues

**Kube, Mr. Art** (Director of Education, British Columbia Federation of Labour)  
Employment opportunities for the '80s, B7:19-22

**Labelle, Mrs. Huguette** (Under Secretary of State, Secretary of State Department)  
Employment opportunities for the '80s, 38:64-82, 87-9, 92-4

**Laborers' International Union of North America**, *see*  
Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Labour Department**, *see* Employment and Immigration Department

#### Labour force

Composition, changing, 1:12-3  
Growth rate, effects, B3:26-7  
Redundant workers, recycling, 1:13  
Relocation of workers, 1:68-9; 2:28; 3:17

**Labour Force Survey**, Statistics Canada, 38:6-9, 14-5, 27-9

**Labour information bureau**, establishing, 15:7

**Labour-management co-operation**, 2:22-5; 9:130; 20:5-6, 24; A7:81-2;  
A9:93-5; B7:37-8, 49-50; B9:66

**Labour market**, 3A:1-15; 15A:15-64; 19A:36-43; 20A:10-35

Access, 15:27; B12:5

Activity, measurement, 5:4-7; 6:19, 26-7

Dimensional approach, 5:6

Tri-partite approach, 3:22-4; 9:117-8

Comparison with other countries, etc., 5:40-1

*See also below* Supply and demand

Adjustment assistance, policy, 5:7; 38:50

Age 45 and over, participation, training, etc., 19:63-74; 19A:30-5;  
21:79, 82-3

Discrimination, 19:69

Development, political and economic commitment needed, 3:8, 16,  
29

Entrants, support services, establishing, B5:19, 22

Factors, 38:40

Forecasts, 9:50-1; 15:52-3; 18:56-7, 73; 28:11-2; 34:66-7; 37:93-5;  
38:25-6, 50; B2:55; B3:11; B8:64; B13:28

Approaches, 17:6-11, 17-8, 26-7

Co-ordinated approach needed, 7:27-8; 9:30, 84, 108, 111-2,  
136-8; 11:8, 27-8, 31; 17:53-4; 21:28; 30:30-2; A3:15-7, 21-2,  
28; A8:28; A9:11; A10:9-10, 17-8, 24; A11:17-8; B11:33

National/regional, 9:52, 83, 88, 140; 12:31; 17:51, 58; 19:25-6,  
51; 20:19; 21:33-4, 37; 28:20-2; 30:43-4; 36:99-100; 37:93;

38:8-11, 32-5, 50-1; A4:47-8; A7:38-9; A9:19, 47; A11:18,  
43; A13:5-6; A14:34; B4:68; B7:14-6, 40-2, 50; B8:35, 55;

B9:29-34, 37-8, 41-3; B9A:8-15

Computer network, establishing, B8:35-41

Federal role, 18:78-9; A8:24, 28

Inadequate, 17:23; 18:59-60; 19:27, 48, 52, 61; 21:35; 28:10;  
30:93; 37:61-2; 38:30, 48-9; A2:13-5, 59; A3:47-8; A4:40-2,  
46-7; A7:34; A15:9-10; B10:34; B11:12

Industry approach, 11:10-2; 17:24-5, 53-4; 18:61, 68-70; 19:59,  
76-7; 20:14; 21:7; 28:12; 29:9; 30:56; 37:91-2; 38:23-4;

A12:97; A14:6-7, 17-8; A15:61-2; B7:15; B8:13-4; B11:37;  
B13:68, 92-3

Local emphasis, A2:16; A7:38-9; B12:42

Open, consultative approach, 34:67-8

Short-term/long-term, 21:41

Statistics Canada role, 38:18-23, 29, 35-8

Supply and demand, 17:34; 38:53-4

*See also* Science and technology; Skilled labour—Shortage

Future demands, greater versatility of workers required, 3:31

Government role, 38:40-1, 45; 39:32

National policy, 39:6

#### Labour market—Cont.

##### Information

Availability, 12:38; 18:62, 78-9; 23:25; 38:37; B14:37

Centralization, 4:17-8, 28-9, 40; 14:8; 19:62; 19:75, 80-1; 20:5;

B1:43-5, 50-5; 23:17; 24:13; 28:20; 30:43; 38:49; A1:14;

B5:67-9; B10:35

Computerization, 12:40, 52-3

Exchange with industry, establishing, 9:137-8; A1:22-3; A10:23-4

Inadequate, 7:31-2; 9:116, 136, 140; 19:77-80; 20:12; 21:92-3;

28:12; 30:37; 38:20, 50; A7:62-3; A9:56-7; A10:11-2;

A14:23-4; B5:66; B7:63; B10:57

Lack, 4:6-8, 29; 7:25

Overview, 5:8-9

Publicity campaign, 35:61

Statistics Canada surveys, 38:13-4, 20-1; 38:24

*See also* Industrial Labour Market Institute

Intervention, 6:23-4; 9:61-4

Long-range strategy needed, A4:58-9

Monitoring body, establishing, 6:16, 19

Prince Edward Island, B1:24, 27

Re-entrants, counselling, etc., A7:52-6

Regional concerns, 41:12

Social goals, realizing, 11:29

Studies, 4:37-8; 5:7-8, 16; 6:5

Restraint program effects, 4:30; 5:5-7

Supply and demand, 5:9, 25; 9:39-40; 14:6, 13; 17:33; 27:8; 29:9;

34:66; 35:6; 39:21; A6:79; A15:69-70, 85; B13:92

Birth rate decline, effects, B2:23-4

Federal/provincial responsibilities, 5:26; A1:16-7

Free market, A10:45-6

Imbalances, 5:9, 29; 19:76-7

Impact, easing, 5:6; 9:40

Micro approach, 38:62

Petroleum Association presentation, 7A:1-45

Policy, effects, 11:40-1

Product demand relationship, 5:38-9

Public awareness, encouraging, 5:11

Rigid structure, 34:65

Rural areas, needs, A9:44-7, 50-1

Target areas, 5:5

Union involvement, P.E.I., B1:68-9

Wage rate relationship, 5:39

Unions, role, B7:12; B8:12-3

Unskilled labour, permanent employment, A5:8-12

*See also* Colleges; Economic conditions—Recession; Industrial  
policy; Skilled labour; Training programs; Universities; Wages  
and salaries—Minimum wage; Western provinces; Women

**Labour Market Task Force**, 38:43, 49; 41:32-4

**Labour unions**, *see* Unions

**Lafleur, Mr. Roméo** (Training Director, Chauveau Regional School  
Board)

Employment opportunities for the '80s, 21:84-8

**Laing, Ms. Brenda** (Information Officer, Alberta Association of  
Registered Nurses; Member, Alberta Hospital Association)  
Employment opportunities for the '80s, A8:19-21

**Lakehead Social Planning Council**, *see* Organizations/individuals  
appearing and briefs submitted

**Lakehead University**, *see* Organizations/individuals appearing and  
briefs submitted



- Lalla, Mr. S.M.** (Member, Institute of Food Science and Technology, New Brunswick)  
Employment opportunities for the '80s, A10:85-98
- Lalonde, Ms. Marcia** (Researcher, Advisory Council on the Status of Women)  
Employment opportunities for the '80s, 16:5-12, 15-7, 20-7
- Lambertucci, Mr. R.** (Member, Canadian Textile Institute)  
Employment opportunities for the '80s, 18:55-63, 66-9
- Lamontagne, Mr. Armand** (Personnel Director, Canadian Marconi Company; Member, Committee for Aerospace Manpower Assessment in Quebec)  
Employment opportunities for the '80s, 18:11, 19-20
- Lamothe, Mr. Denis** (Training Officer, Centre Étape Inc.)  
Employment opportunities for the '80s, 21:61-3, 71-2
- Lancaster, Mr. Gordon** (Director, Co-operation and Development, Fanshawe College)  
Employment opportunities for the '80s, B11:57, 67-79, 82-9
- Landry, Mr. Romain** (Business Agent, Local 1079, Laborers' International Union of North America)  
Employment opportunities for the '80s, A9:79-82, 85-95
- Lang, Mr. Ron** (Director, Research and Legislation, Canadian Labour Congress; Director, Research and Legislation, International Association of Machinists and Aerospace Workers)  
Employment opportunities for the '80s, 2:13, 16-21, 32-8, 41-9; 20:17-8, 21, 32-9; 28:14-5, 24-6, 30
- Language training**, *see* Immigrants
- LANIGAN, Mr. Tom** (Member, Public Service Alliance)  
Employment opportunities for the '80s, A4:13-5
- Laperrière, Mrs. Thérèse** (President, Senior Citizens' Forum, Montreal)  
Employment opportunities for the '80s, 19:63-73
- LaPlante, Ms. Myrna** (Counsellor, Regina Plains Community College)  
Employment opportunities for the '80s, B4:32-4
- Lapointe, Mr. Fernand** (Adviser, Manpower Utilisation, Casting Plant, Alcan Ltd.)  
Employment opportunities for the '80s, 9:74-5
- Laprade, Mr. Andre J.** (Chairman, Committee for Aerospace Manpower Assessment in Quebec)  
Employment opportunities for the '80s, 18:6-13, 16-8, 21-2
- LaRochelle, Mr. A.** (Representative, Mayor's Task Force on the Disabled and Elderly, Toronto)  
Employment opportunities for the '80s, B12:14-24
- Larson, Mr. René** (Alderman, Thunder Bay, Ont.)  
Employment opportunities for the '80s, B14:5-15
- LaRusic, Mr. Bernie** (Teacher, Adult Education, Sydney)  
Employment opportunities for the '80s, B3:40-5
- Laurence, Mr. Normand** (Director, Student Affairs and Job Placement, l'École de technologie supérieure)  
Employment opportunities for the '80s, 34:30-2, 35, 39-40
- Lavalin International Inc.**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Lawler, Mr. J.** (General Superintendent, Operations Services, Stelco Inc.)  
Employment opportunities for the '80s, 30:110, 116-8, 121-3
- Lawless, Dr. D.J.** (Vice President (Academic), University of Manitoba)  
Employment opportunities for the '80s, B5:42-51
- Lawyers**, B10:56-7
- Lay-offs**, B1:77  
Adjustment assistance measures, 17:35; 29:13-6; B10:7-8, 11, 49-50, 53-5  
Employer responsibilities, 16:42-4; 17:34; A6:27-8  
Retraining solution, 17:43-4; 17A:7-10  
Seniority regulations, effects, A6:36-7; A7:51-2  
Work sharing alternative, 2:33, 40  
*See also* Apprenticeships; Industry and Labour Adjustment Program; Mining industry; Teachers
- Lazar, Mr. Fred** (Associate Professor, Economics, York University)  
Employment opportunities for the '80s, 17:12-3, 16-21, 27-31
- Learning disabilities**, youth, special needs, programs, etc., 21:84-6; B2:71-4; B7:100-6  
*See also* Education
- LeBlanc, Ms. Madeleine** (Chairperson, Advisory Council on the Status of Women, New Brunswick)  
Employment opportunities for the '80s, A10:74-85
- LeBlanc, Mr. Roméo** (New Brunswick Federation of Labour)  
Employment opportunities for the '80s, A10:30-2
- Leclerc, Mrs. Dominique** (Member, Action Travail des Femmes)  
Employment opportunities for the '80s, 18:115-6, 22-5, 28-9
- Ledoux, Mr. G.** (Member, Canadian Textiles Institute)  
Employment opportunities for the '80s, 18:63-6
- Leith, Mr. J. Clark** (Vice President, Academic, University of Western Ontario)  
Employment opportunities for the '80s, B11:7-16
- Lemieux, Mrs. Léa** (Member, Action Travail des Femmes)  
Employment opportunities for the '80s, 18:113-4
- Levesque, Mr. Paul** (Business Co-Chairman, New Brunswick Development Institute)  
Employment opportunities for the '80s, B9:66
- Lévesque, Mr. René J.A.** (Vice-Rector, Research, University of Montreal)  
Employment opportunities for the '80s, 19:36-47
- Levy-grant system**, *see* Training programs—Private sector
- Lifestyles**, changes, 34:44-5
- Lim, Mr. William** (Citizen)  
Employment opportunities for the '80s, B4:50-1
- Lindsay, Mr. John** (Co-Chairman, Advisory Placement Committee, Sudbury Chamber of Commerce)  
Employment opportunities for the '80s, A12:65-9
- Lineker, Mr. William T.** (Superintendent, Employment Relations, INCO Metals Company, Manitoba)  
Employment opportunities for the '80s, A6:66-70, 74-6
- Littermeyer, Ms. Fernande** (Member, Action Travail des Femmes)  
Employment opportunities for the '80s, 18:118, 127
- Littlechief, Mr. Roy** (Vice Chairman, Calgary City Council Native Affairs Committee; Member, Blackfoot Action Committee)  
Employment opportunities for the '80s, 7:80-1, 86, 89-92

**Litton Systems Canada Ltd.,** *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Local Economic Development Assistance Program (LEDA),** 39:14; 41:12-3; A5:49; B2:52; B5:19-20

**Local Employment Assistance Program (LEAP),** 21:58-9; A5:12-3; B2:25, 53, 59; B5:71

**Locas, Mr. Marcel** (President, Chamber of Commerce, Jonquière)  
Employment opportunities for the '80s, 9:137-42

**Locker, Dr. J.G.** (Director, School of Engineering, Lakehead University)  
Employment opportunities for the '80s, A15:71-3, 78, 81-4

**Lockhart, Mr. Bob** (Mayor, Saint John)  
Employment opportunities for the '80s, B8:8-15, 20-2

**Lockhart, Mr. Harold** (Executive Director, New Brunswick Public Employees' Association)  
Employment opportunities for the '80s, B9:56-62

**Logging industry,** decline, A2:83-4

**London Advisory Board,** *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**London, Ont.,** *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Lonsdale, Mr. Bruce** (L—Timiskaming)  
Adult education, 39:22; A4:33, 45-6; A5:13-4; A13:41-2  
Apprenticeships, 13:43-5; 19:59; A6:72-6  
Blue collar workers, 3:32  
Cape Breton Business College, B3:52-3  
Colleges, 39:23; A11:10, 15, 19-21; A13:28; B3:70-2, 78  
Committee

Briefing sessions, 1:27  
Mandate, 10:7-8, 12-3; 12:9-11, 17

Meetings, 8:42

Reports, 12:11

Role, B3:79-80

Staff, 1:18-9; 8:10-1, 22-4; 10:30

Subcommittees, 15:61; A4:68

M., 34:23

Travel, 1:25; 8:37-8; 10:18; 15:61; 25:18

Witnesses, 10:22-3

Community Development Projects Program, B2:51

Computer industry, A13:29; A14:25-6

Constitution, 13:46-7; A12:34, 41-3

Construction industry, 13:23-8, 40-2, 45-6; A4:19-20

Deaf persons, B2:19-20

Economic development strategy, A12:9-11

Education, 2:30-2; A4:34; A13:11-4, 32; A14:42-6; B2:27

Employment, 17:41-3

Employment centres, 3:34-5; 21:83; 39:24-9; A6:43

Employment opportunities for the '80s, 1:8, 18-9, 22, 25-9, 37;

2:30-4; 3:32-5; 8:10-2, 22-4, 28, 37-8, 42; 10:7-8, 12-8, 20-6, 30;

12:9-11, 15-6; 13:23-8, 36, 40-7; 15:16, 45-7, 54-6, 61, 64;

16:19-24, 32-9, 45; 17:41-4; 19:56-60, 94-5; 20:19-2, 34-6;

21:83-4; 25:15, 18; 26:15-6; 27:21-2, 41-4; 32:25-7; 33:13, 29-30;

34:23, 61-4, 71; 35:23-6, 39-43; 37:84-7; 39:22-30; 41:25-9, 34-5;

A4:6, 14-5, 19-22, 26-8, 33-4, 44-8, 58-61, 68; A5:12-5, 20-1, 48,

74, 80-2, 87; A6:18, 33-7, 42-6, 49, 53, 57-9, 62-3, 68, 72-6,

83-4, 95; A11:9-13, 18-21, 31-6, 44-50; A12:9-11, 17-9, 34-43,

48-54, 66-7, 74-84, 88-9, 97-101; A13:11-5, 28-32, 41-3;

A14:17-20, 24-7, 42-8, 65-9, 91-2; B2:14-5, 19-20, 27-8, 51-2;

B3:20-2, 52-3, 70-2, 78-80

Fisheries, 32:25

Government contracts, purchases, etc., 27:21, 41-2; A14:69-70

**Lonsdale, Mr. Bruce—Cont.**

Heavy equipment operators, A14:91

Immigrants, 27:42-3

Immigration, A12:48-9

Industrial Labour Market Institute, 20:19-20

Industrial training councils, 20:20; A11:9-10; A14:18-9

Industry, 41:28-9

Industry and Labour Adjustment Program, 39:28

Investment tax credits, 37:85-7

Job creation programs, B3:20-2

Labour market, 19:59; A4:46-8, 58-9; A14:17-8

Lay-offs, 2:33

LEAP, A5:12-3

LEDA, A5:49; B2:52

Management, 21:83

Manitoba, A6:84

Manpower co-ordinating offices, A14:19

Manpower training programs, 15:54-5; 16:19-24; A4:33, 59-61;

A5:12; A6:46; A12:66-7; B2:51; B3:20, 78-9

Megaprojects, 3:33; 13:41; 35:24-5, 39-41

Mining industry, 16:33-9, 45; A6:74-5; A11:11-3, 20-1, 31-4, 44-9;  
A12:75-84, 88-9, 97-101

Mobility, 13:26, 42-3; 34:63; 37:84-5; A5:14; A12:53

Native people, 35:40-2; A5:48, 74-5; A6:57-9, 62, 83-4

Northern Canada, A6:18; A12:38-9

Nurses, 15:16; B2:14-5

Ontario, A12:34-41

Pension Plan, A4:14-5

Points of order

Documents, M., A5:87

Election of Chairman, M., 1:8

Meetings, 33:13

Retirement age, 2:33

Saskatchewan, A5:80-1

Skilled labour, 35:26; A4:26-7; A6:42-3; A13:31; A14:24

Shortage, B3:78

Small business, 3:32-3; A12:17-9

Social services, 19:94

Tradesmen, 26:15-6

Training programs, 13:24-5; 19:56, 59; 20:36-7; 39:22-3; A4:28,  
44-5, 60; A5:82; A6:33-6, 72; A12:52-4, 74; A13:14-5, 30-1;

A14:25-6, 43-7, 67-8

Unemployment, 41:34-5

Unemployment insurance, 13:24; 41:25-8

Unions, 2:34

Universities, A13:28-9; A14:26-7

Wages and salaries, A5:15; A6:44-5; B2:28

Women, 16:19; 19:95; A5:21; A14:65-8

Work sharing, 15:46-7; 17:44

Youth, B3:80

**Loveridge, Mr. A.A.** (President, Assiniboine College)  
Employment opportunities for the '80s, B6:6-11

**Low-income groups,** A7:102

**Lumber industry**

Skilled labour needs, training programs, A7:42-3, 57-66; B7:41,  
44-5, 78

Wood waste, A7:43-4

**Luyk, Mr. J.J.** (Vice President, Erectoweld Company Limited)  
Employment opportunities for the '80s, B13:98-114

**MacEachern, Mr. Don** (Commissioner, Provincial Commission of Inquiry on Welfare, P.E.I.)  
Employment opportunities for the '80s, B1:75-7

**Machinery and equipment,** *see* Northern Canada—Training programs



**Machinery and equipment industry, 26:12-3**

CAD/CAM assistance, B10:15, 26-7  
 Computer controlled equipment, B10:27-9  
 Management, 26:5  
 Retooling, training needs, A15:34-6  
 Salaries, 26:14  
 Skilled labour demands, 12:19-20, 26, 31-3; 12A:1-28; 26:7-8, 12-3;  
 A12:46-7; B10:22; B11:16-7, 30-2, 36-7; B13:73  
 Recruitment abroad, 26:16-7  
 Technology advances, labour effects, 30:18; B13:109  
 Training programs, apprenticeships, etc., 12:20-6, 30-2, 35-8;  
 23:21-2; 26:7-12, 15-7; B10:22; B11:18-9, 22-3, 31-4, 37-8  
 Attrition rate, 12:22-6, 33  
 Quebec, 12:27-8  
 Women, 26:23; B11:25

**Machinery and Equipment Manufacturers' Association of Canada, see**  
Organizations/individuals appearing and briefs submitted**Machinists, shortage, 1:50-1; B5:31**

**Mackay, Mr. Harry** (Program Director, Social Services, Canadian Council for Social Development)  
 Employment opportunities for the '80s, 15:34-6, 42-5, 48

**Mackenzie, Mr. Hugh** (Legislative Representative, United Steelworkers of America)  
 Employment opportunities for the '80s, 19:59

**Macknack, Mr. Dennis** (Director, Winnipeg Education Centre)  
 Employment opportunities for the '80s, B5:6-14

**MacLachlan, Dr. Gordon** (Vice President, Research, McGill University)  
 Employment opportunities for the '80s, 18:34-44, 47-50

**MacLennan, Mr. Ken** (Senior Training Officer, Metropolitan Toronto Colleges of Applied Arts and Technology)  
 Employment opportunities for the '80s, B12:43-8, 51-8

**MacLeod, Mr. James M.** (Citizen, Prince Edward Island)  
 Employment opportunities for the '80s, B1:33-5

**MacNamara, Sister G.** (Director, Rossbrook House, Winnipeg)  
 Employment opportunities for the '80s, B5:128-30

**Macredie, Mr. Ian** (Chief, Labour Force Survey Analysis, Statistics Canada)  
 Employment opportunities for the '80s, 38:6-7

**Magee, Mr. Albert** (Director, Human Resources and Environmental Services, INCO Metals Company)  
 Employment opportunities for the '80s, A12:81-3, 86-9

**Maher, Dean P. Michael** (College of Commerce, University of Saskatchewan; Member, Canadian Federation of Deans of Management and Administrative Studies)  
 Employment opportunities for the '80s, 25:25, 28-33, 37-41

**Maintenance and sanitation services, employment, qualifications, 2:24-5, 42-3**

**Makivik Corporation, see** Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Malenfant, Mr. Valois** (Executive Director, Commission de formation professionnelle)  
 Employment opportunities for the '80s, 21:24-37

**Mallory, Mr. W.L.** (Vice Chairman, Machinery and Equipment Manufacturers' Association of Canada)  
 Employment opportunities for the '80s, 12:19-32, 35-9

**Malloy, Mr. Phil** (President, Northwest Territories Federation of Labour)  
 Employment opportunities for the '80s, 36:75-89

**Management**

Failure to predict skill shortages, B3:57  
 Labour market demand, 25:21, 25, 39-40; B3:14-5  
 Immigration, 25:35  
 Senior, unemployed, placement, 21:73-84, 94-100  
 Training, 11:7-8, 13, 16; 17:15-6; 19:16-7; 28:27; A13:35-40;  
 A13A:8-9; A15:52; B3:19; B4:43; B8:86  
*See also* Health care industry; Machinery and equipment industry; Universities; Women

**Manitoba**

Brandon, development, facilities, etc., B6:58-60  
 Colleges, A6:45; B6:6-9  
 Economic forecast, A6:50-1  
 Labour market, A6A:1-4; B5:88-9  
 Northern Flood Agreement, A6:82-4  
 Unemployment, A6:25; B5A:5-16  
 Vocational centres, facilities, A6:48-50  
*See also* Mincome Program

**Manitoba Association of Registered Nurses, see**  
Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Manitoba Federation of Labour, see** Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Manitoba League of the Physically Handicapped, see**  
Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Manitoba Métis Federation, see** Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Manitoba Society of Certified Engineering Technicians and Technologists, see** Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Manitoba Teachers' Society, see** Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Manitoba 3M Committee, see** Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Manpower co-ordinating offices, establishing, 17:51, 59; A14:19**

**Manpower Industrial Training Program, 4:24; 16:7-8; A12:65;**  
 A14:22-3, 80; B5:30; B6:8, 50  
 Alberta, 7:66  
 Expanding, A5:11  
 Women in non-traditional trades program, 16:8-9; B1:54

**Manpower needs committees, 19:25-6; 39:6-7; B7:79-80**

**Manpower policy, 21:40-1, 50, 53**

**Manpower training programs**

Abuses by employers, B1:28-31  
 Advertising, A9:23-4  
 Age factor, 21:78  
 Agreements with provinces, renegotiating, Committee advice, 15:53-6  
 Allowances, 14:9-10, 25; 16:9, 19; 18:108-10, 120-5; 27:17; 33:41, 46-50, 54-6; A1:22, 60-1; A3:42-3; A4:30-5, 51-2, 55, 59; A5:12; A6:46; A9:27, 42-3; A14:79, 82; A15:53-4; B2:39-40, 49-51; B3:19-20; B4:31, 35; B6:38, 41-3, 69; B7:54-6, 93; B12:31, 35  
 Availability, B3:36  
 Bureaucracy, 9:107, 127; B12:42-3  
 Candidate selection, A4:56-7; B12:50  
 CEGEP graduates use, 9:89-90

**Manpower training programs—Cont.**

Class time, B13:81  
 Community industrial training programs, 9:77-8; B3:78-9  
 Completion rate, 19:79  
 Co-ordination needed, 9:59; 14:8; 19:49; 21:27-9, 35; 39:5-7; B5:23-4; B7:15  
 Co-ordinator, establishing, B4:42; B7:63-6  
 Counselling services, 14:10, 19, 24-6; 16:9, 19-24; 27:24; 41:19  
 Disabled and handicapped, A14:95  
 Dropout rate, A4:35-6, 52  
 Effectiveness, B6:50; B11:26-7  
 Eligibility, A4:33; B5:23  
 Employer paperburden, B14:7-8  
 Entry qualifications, 17:38-9  
 Expanding, 21:44; A6:42  
 Expenditures, 1:48; 2:17; 14:8; 17:6; 41:16; A2:12; A3:51; A9:52; B1:13; B13:100  
 Priorities, effectiveness, etc., 2:8, 11, 29; 3:13, 38; 4:19, 22-3, 31; 9:49-50; 16:23; 17:32-3; 18:51; 19:24-5, 79-81; 20:14, 22; 21:98; 23:13-5; 28:15; 30:40-1; 33:63-4; 38:89; 39:9; A1:14-5; A4:53; A12:66-7; A14:79, 82-3; B5:32; B8:34; B10:20, 23; B11:73-4; B13:69-71  
 Reduction, B3:76-7  
 Secondary schools, 14:41  
 Extending beyond 52 weeks, 14:9, 18; 30:106; 33:39, 55-8; 39:8; 41:32; A3:7, 12, 26-7, 31; A4:53; A8:93; B3:36-7; B4:36  
 Facilities, integration, B3:38  
 Federal/provincial jurisdictions, 4:23; 9:70-1; 19:28; 21:48, 54-6; 29:15-20; 30:34-5; 32:10; 39:9; A3:8-9, 19-20; A4:48-9; A5:16-7; A9:57-8; A12:54-5; B1:13; B3:56; B4:41-2; B7:64, 85-7, 91-2, 99; B10:20-3; B12:42-3  
 Flexibility, A1:22; A3:19, 27, 63; A4:63-5; A14:9  
 Introducing, 9:39-41, 61, 118-22, 127; 17:50; 18:58, 63-4; 39:8; B3:64, 68; B6:8, 13; B7:63; B8:5; B10:20; B12:44, 48, 52; B13:70, 81  
 Goals, B3:56-8  
 Graduates, follow-up needed, A4:55-7  
 Graduates, placement, 33:60-1; B11:75  
 Image, improving, B3:19-20  
 Immigrants, A4:52-3; B12:50  
 Improving, 9:125; B2:50; B6:91-2  
 Inadequate, 2:9; 4:27; 5:33; A1:8; A5:17; A6:29; A9:9, 12; A10:13, 27; B6:86  
 Industry needs, meeting, 9:61  
 Information availability, 21:17-8  
 Institutional/on-the-job training, 1:67-8; 4:23-4, 31; 7:49-50; 19:24-5, 109; A3:7-8; A4:32-4, 55-6, 68-9; A9:52, 56  
 Instructors, salaries, A4:31-2  
 Instructors, using experienced workers, 21:80; A6:42; A9:11; B8:45  
 Job oriented emphasis, need, 7:49-50  
 Labour market relationship, 9:122; 33:55; A9:57; A15:100-1; B4:35, 38, 41  
 Long-term needed, B14:8  
 Mobility disincentive, A2:48-9  
 National scope, B13:97  
 Native people, 18:87-8; B4:34; B14:59, 67-71  
 Nova Scotia, B2A:1-37  
 Ontario, 1:43-4  
 Community industrial training committees, 1:47, 50, 75-6; 2:27; 4:37; 9:118  
 Parliamentary commission, establishing, B3:58-9, 62  
 Placement services, B11:74-5  
 Politics, role, B3:56, 59-62  
 Regionalism, 9:13, 17; 21:27-8; 39:8-9; A4:60-1; B3:56-8, 63-4, 78; B13:76  
 Retraining programs, 2:15, 28-9; 18:95-6

**Manpower training programs—Cont.**

Seat sponsoring, 30:88; 33:45-6; A2:14, 62; A3:18-9, 28-9; A10:80-1; B6:9; B7:11-2, 99; B14:33  
 Students, rights, 14:11, 16-7  
 Students, support services, financial assistance, etc., 14:10-1, 14-5, 18-20  
 Study by ECC, 4:21  
 Technology advances, effects, 9:121-2, 130  
 Unemployment insurance benefits, 14:14; A3:43; B5:24  
 Upgrading, 33:61-2  
 Visually handicapped, use, B6:50  
 Women, 14:9-12, 15; 15:33; 16:7-10, 19-23; 18:107-10, 115, 120-1; 19A:68; 27:31; A14:59-60; A15:106-9  
*See also* Critical Trade Skills Training Program; Employment centres; Training programs

**Manual labour, 4:16-7; A10:14****Manufacturing industry**

Apprenticeships, A2:86; B5:33  
 Base, 3:16  
 Skilled labour shortage, 1:42-3; 4:8, 17  
 Training programs, 1:49-50, 53-4, 61, 64-5; 3:16; 11:23-4; 31:18; A2:34, 86; A3:52; B7:42, 45; B8:51-3, 64; B9:65; B11:18-9  
 Tier II Committee Report recommendations, 2:6, 19; 20:18  
 Wages, A15:45-6, 58  
*See also* Machinery and equipment industry

**Map related occupations, 19:15; 19A:11-2****Marceau, Mr. Gilles (L—Jonquière)**

Adult education, A13:40-1  
 Adult Occupational Training Act, A14:15  
 Aircraft/aerospace industry, 18:15-6  
 Alberta, 35:7-8, 49  
 Aluminium industry, 9:64-5, 68-70, 126-7  
 Apprenticeships, 5:24; 12:28-9; 23:12; 35:47-9, 59; A9:82; A12:68  
 Architects, A10:34-7  
 Blue collar workers, 21:16; A10:14  
 British Columbia, A7:35  
 CIDA, 9:50  
 Colleges, 12:30; 35:58-60; A3:32-4; A9:23-5, 54-5, 83; A11:18  
 Committee, A8:99  
 Agenda, 1:38  
 Contacts and consultation, 1:37  
 M., 34:23  
 Mandate, 11:49; 12:12-3  
 Ms., 13:6-7  
 Meetings, 1:32; 12:16; A12:26  
 Reports, 33:27-9  
 Staff, 1:31; 8:21; A8:106  
 Ms., 1:30; 6:4  
 Travel, 8:22, 35; 13:7-8; 15:59-60  
 Computer industry, 19:60; A13:25-6  
 Constitution, A7:8; A8:9-10, 89-90; A9:7; A10:8; A12:30-1, 43  
 Construction industry, A7:78-81; A9:89  
 Co-operative education, 34:6, 11  
 Corporations, A9:87; A10:46-7  
 Council of Ministers of Education, 38:75  
 Day care centres, 27:33  
 Disabled and handicapped, A7:12-4, 18, 86, 94-5; A14:96  
 Discrimination, 5:23-4  
 Economic development strategy, A12:12-4  
 Economic policy, 9:47; 29:20  
 Edmonton, A8:56-7  
 Education, 7:128; 9:45; 11:13-4; 12:43, 48; 18:92-6; 28:13; 38:58, 80-1, 85; A2:87; A3:47; A7:26, 51; A9:15-6, 43-4, 70; A10:14, 47-8; A12:94; A13:10-1; A14:34  
 Election as Vice Chairman, 1:29



**Marceau, Mr. Gilles—Cont.**

Electricians, 9:69  
 Electronics industry, A14:16  
 Employment, 7:74; 18:118; A10:14  
 Employment centres, 1:57-8; 3:24; 4:34; 7:57; 9:28-30, 48, 65-7, 85, 103, 125-6; 18:19, 63-4, 87, 102, 120, 127; 19:35; 21:31, 36, 67; 35:9; A1:33; A2:12, 31; A3:56; A7:63, 79; A9:14, 37-8, 92; A10:29, 43-4, 70; A12:96; A14:16  
 Employment opportunities for the '80s, 1:29, 32-4, 37-8, 57-60; 2:23-4, 28; 3:19-24; 4:34-7; 5:22-6; 6:13-8; 7:15, 28-32, 48-9, 56-8, 74-9, 87, 103-8, 127-30; 8:10, 21-2, 29, 34-6; 9:9-13, 19-22, 27-35, 44-54, 63-71, 77-9, 82-6, 92, 99-104, 107, 112-9, 125-31, 134, 137, 140-3; 10:5, 15, 20, 24, 29; 11:13-6, 49; 12:11-3, 16-8, 27-31, 44-8; 13:6-8; 15:12-6, 47-9, 59-60; 16:25-7, 49-50; 17:20-5, 62; 18:15-21, 30-3, 49-52, 60-8, 86-106, 110-21, 126-9; 19:16-21, 34-5, 38-40, 45-7, 60-2, 67-70, 82-4, 90-4, 105-6; 20:26-30; 21:10-23, 30-8, 50-8, 64-8, 71-3, 79-100; 23:10-5, 43-4; 24:19-25; 25:52; 27:13-8, 33-7; 28:11-5; 29:17-20, 28; 33:12, 16-7, 27-31; 34:6-13, 22-3, 33-9; 35:7-10, 18-21, 47-9, 57-62; 37:56-8, 88-92, 96, 109-12; 38:21-6, 39-50, 58-64, 72, 75-82, 85, 93-4; 41:11-4; A1:32-3, 44-5, 54-5; A2:11-2, 17-21, 24, 30-3, 46-8, 73-5, 87, 95-6; A3:8-10, 19-22, 32-3, 47, 55-6, 62-3; A7:8, 12-5, 18-22, 26-7, 35-8, 48-52, 56-7, 60-2, 65-6, 78-81, 86-7, 94-104; A8:6, 9-14, 18-21, 25-31, 42-4, 49-52, 56-8, 65, 72, 76-9, 89-91, 99, 104-7; A9:7, 13-6, 23-6, 35-51, 54-7, 61, 64-7, 70-3, 79, 82-9, 92, 95; A10:8, 14-7, 28-31, 34-8, 41-8, 69-71, 75-80, 83-5, 90-8; A11:13-8, 30, 41-3, 49-50; A12:12-6, 26-34, 43, 54-60, 67-8, 84-9, 94-7, 108-9; A13:9-11, 18, 25-8, 39-41; A14:14-7, 27-9, 38-9, 52-3, 72-6, 82, 93  
 Employment Tax Credit Program, 1:59; 3:21  
 Energy conservation, A11:50  
 Engineers, 23:43; A8:26-30  
 Federal-provincial relations, 38:82  
 Fisheries, Nfld., A1:32  
 Food industry, A8:42-4; A10:90-5  
 Forest industry, A11:16  
 Francophones, 12:13  
 Government contracts, purchases, etc., 18:121; A10:70  
 Government programs, 9:12; A7:36  
 Guidance services, 19:82-3  
 Health care industry, 15:12; 24:20-5; A13:39-40  
 Homemakers, salaries, 7:103-4; 37:90-1  
 Immigration, 7:128; A2:12  
 Industrial Labour Market Institute, 20:27  
 Industrial policy, 38:46-7  
 Industry, 9:11, 33-5, 65, 128; 38:61; A12:59-60  
 Inmates and ex-inmates, 19:106  
 Job creation programs, 4:36; 6:15-7; 7:28; 9:10, 13, 45-6; 9:71, 140-1; 15:49; 41:13-4; A2:95-6; A9:72; A10:41-2  
 Job vacancies, A2:17  
 Labour-management co-operation, A9:95  
 Labour market, 3:22; 5:25; 6:16; 7:31; 9:30, 50-2, 63-4, 83, 116, 140; 17:23; 18:61-2; 19:61, 67-70; 21:33-4, 50-1, 79, 82-3, 92; 28:11; 35:61; 38:21-6; 41:12; A3:21-2; A8:28; A9:50-1, 56-7; A10:45; A11:43; A12:97  
 Learning disabilities, 21:85-6  
 Lumber industry, A7:60-2, 65  
 Machinery and equipment industry, 12:27-8  
 Management, 21:80-2, 95-9; A13:39  
 Manpower training programs, 2:28; 9:70-1; 18:51, 95; 21:18, 34-5, 54-5, 80; 23:13-5; 28:15; 29:18-20; A3:9, 19-20; A9:56; A12:54-5; A14:82  
 Megaprojects, 19:18; 35:48, 61; A10:15-7  
 Mining industry, 16:49-50; A11:41-3, 49; A12:87-8, 95  
 Mining related industries, A12:58-9  
 Mobility, 5:22; 27:17; 35:28, 61; A2:47-8; A3:21, 57; A7:36; A9:13, 38, 55; A10:46

**Marceau, Mr. Gilles—Cont.**

Native people, 18:86-9; 37:56-8; A8:65; A10:69-70  
 New Brunswick, A9:64  
 Newfoundland, A2:20-1, 87; A3:9, 20, 73  
 Nurses, 15:14-6; 24:22-3; A8:12-4, 18-9  
 Official languages minorities, A9:38-9; A10:29-30, 38-9  
 Oil and oil products, Nfld., A2:11, 33  
 Oil industry, 7:29-31  
 Ontario, A12:27-33  
 Part-time work, 15:48; 18:118-9; 21:66; A7:56-7  
 Petro-Canada, A10:28  
 Points of order  
   Documents, Ms., 4:3; A8:107  
   Printing, Ms., 1:29; A1:58  
   Witnesses, 1:34; 33:16  
   M., 1:31  
 Professionals/highly qualified manpower, A8:79  
 Public Service, 9:82-4; A7:99; A10:71  
 Pulp and paper industry, 19:34-5  
 Quebec, 9:9, 112-3; 29:18  
 Regional development incentives, 9:114  
 Religious orders, 21:87  
 Research and development, 19:39-40, 45-6; 37:109-10; A2:87  
 Resource industries, A1:44-5  
 Retail industry, A10:42-3  
 Retirement, 19:91  
 Science and technology, 37:112  
 Secretary of State Department, 38:79  
 Shipbuilding industry, 21:10-23; A7:20-1  
 Shipping industry, 18:30-3  
 Skilled labour, 9:129; 17:21; 19:18-9; 21:19; 23:14; 27:15; 38:59-60; A8:25; A9:35-6, 84-5, 98; A10:15; A12:56-7  
 Small business, 3:20; 11:15; 17:21; A7:48; A12:14  
 Student loans, 39:93-4  
 Students, 38:77-8  
 Taxation, 37:88-9  
 Technological institutions, 34:33-5, 38-9  
 Technology, 9:130; A12:13  
 Textile industry, 18:60, 64, 68  
 Training fund, 7:49  
 Training programs, 1:59; 3:19; 4:35-7; 7:56, 75; 9:27-8, 47, 114, 128-9; 11:15; 16:48; 17:20-2, 62; 18:17-8, 65; 19:61; 21:14-5, 18, 30-2, 36-7, 92; 23:10-1; 27:16; 35:19-21; 38:44-5; 41:14; A2:30-3, 46-7; A3:10, 33; A7:37; A9:15, 54, 72-3; A10:16; A12:55-6, 67-8, 84-6, 94-5, 108; A14:15-7, 27-9, 38, 52-3  
 Unemployment, 1:60; 6:16; A9:82, 85-6  
 Unemployment insurance, 5:26; 6:17; 7:48; 27:33; A1:54-5; A2:17-8; A9:36, 65-6  
 Universities, 6:13-4; 7:127-9; 9:44; 11:14; 18:49-51; 21:91-3; 34:7-13; 35:8; 37:111; 38:58; A8:43; A10:30-1; A13:25-8  
 Vocational centres, 7:74-5; A2:46, 73-5  
 Voluntary work, 19:67-70, 92-3  
 Western provinces, 7:15, 78  
 Women, 7:106-7; 9:100-1, 104; 16:25-7; 18:111-9, 127-9; 19:19-20, 90-1; 21:58, 64-8; 27:14-7, 34-6; 35:60; A2:96; A8:76-7, 90; A10:75-8, 83-4; A13:18; A14:74  
 Work sharing, A10:45  
 Youth, 2:23-4; 9:19, 32; 12:44; 19:82, 93; 21:89; 28:14; A13:9, 18

**March, Mr. Fraser L. (Central Vice President, Newfoundland**

Association of Public Employees)

Employment opportunities for the '80s, A2:48-52, 58-60

**Marchand, Mr. Don (President, McMurray Independent Oil Workers)**

Employment opportunities for the '80s, 35:43-53

**Marquis, Mr. Pierre** (President, Chaleur Regional Industrial Commission)  
Employment opportunities for the '80s, A9:13, 19-20

**Marsden, Ms. Lorna** (Member, Ontario Committee on the Status of Women)  
Employment opportunities for the '80s, A14:62-75

**Marshall, Mr. B.W.** (Director, Personnel, Canada Systems Group, Canadian Association of Data Processing Service Organizations)  
Employment opportunities for the '80s, A14:25-7

**Martin, Mr. Dick** (President, Manitoba Federation of Labour)  
Employment opportunities for the '80s, B5:86-96

**Martin, Mrs. E.** (Vice President, Association for Children with Learning Disabilities)  
Employment opportunities for the '80s, B7:103-6

**Martin, Mr. Gerry** (Employment Officer, Swampy Cree Tribal Council)  
Employment opportunities for the '80s, A6:57-65

**Martin Mr. Jean-Claude** (President, Canadian Hospital Association)  
Employment opportunities for the '80s, 15:6, 9-29

**Martin, Mr. Ross** (President, Brandon and District Labour Council)  
Employment opportunities for the '80s, B6:84-9

**Marullo, Mr. G.L.** (Director, Human Resources, Fort McMurray, Alta.)  
Employment opportunities for the '80s, 35:7-14

**Mason, Mr. W.E.** (Mayor, Fort McMurray, Alta.)  
Employment opportunities for the '80s, 35:5-15

**Masters, Mr. Jack** (L—Thunder Bay-Nipigon; Parliamentary Secretary to Minister of State for Mines)  
Employment opportunities for the '80s, B14:15, 25-7, 41-4

**Mavrinac, Mr. Joseph** (Mayor, Kirkland Lake, Ont.)  
Employment opportunities for the '80s, A11:22, 28

**Mayo, Mr. Tom** (President, Newfoundland and Labrador Federation of Labour)  
Employment opportunities for the '80s, A1:5-17

**Mayor's Committee**, Windsor, Ont., *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Mayor's Task Force on the Disabled and Elderly**, Toronto, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**McArthur, Mr. Ronald G.** (Co-Principal, Cape Breton Business College)  
Employment opportunities for the '80s, B3:50-5

**McAskill, Mr. Joseph** (Citizen, Prince Edward Island)  
Employment opportunities for the '80s, B1:35-6

**McCallum, Mr. Bob** (Citizen)  
Employment opportunities for the '80s, B6:97-9

**McCambly, Mr. James A.** (Executive Secretary, Building and Construction Trades Department, AFL-CIO)  
Employment opportunities for the '80s, 13:29-48

**McCarthy, Mr. Gary** (Executive Director, United Way)  
Employment opportunities for the '80s, B10:52-3, 57-8

**McChesney, Mr. Bob** (Member, Economic Development Committee, Kirkland Lake Town Corporation)  
Employment opportunities for the '80s, A11:22, 28-9

**McCulloch, Mr. Bob** (Co-ordinator, Plants and Services Training, Falconbridge Nickel Mines Ltd.)  
Employment opportunities for the '80s, A12:94-5

**McDermid, Mr. John** (PC—Brampton-Georgetown)  
Adult education, B5:11; B13:19-20  
Adult Occupational Training Act, 41:32  
Affirmative action programs, 11:41-4  
Aircraft industry, 9:117  
Aluminium industry, 9:72-4, 131-3  
Apprenticeships, 1:55-6; 7:137-8; 11:12; 16:46-7; 17:36; 19:30; 23:26-7; 26:17-9; A2:27-8; B5:91-3; B8:30-2; B10:24-5, 39; B11:21-4; B13:15, 113-4  
Athabasca oil sands projects, 7:22  
Automotive industry, B11:80  
Blue collar workers, 3:31; 20:30; B8:62; B13:13, 49, 94-5, 107-9  
Canadian Forces, B9:50-2  
Canadian Manufacturers' Association, 1:51  
Carpenters, 7:53-4  
Colleges, 9:16, 72, 86-7; 11:9-10; 26:20-3; 35:57; A3:23-5, 54; B5:35; B6:13-6; B8:17, 30, 57, 85-7; B9:43; B10:37; B12:49; B13:20, 29

#### Committee

Agenda, 1:35  
Contacts and consultations, 1:36  
Mandate, 8:44; 10:11, 23; 11:47-9; 12:6-7, 11-3, 17  
M., 10:24  
Meetings, 8:42; 15:65  
Reports, 10:11; 12:11; 15:56; 36:44-5; A2:52  
Staff, 1:31-2; 8:25, 41-2  
Travel, 8:9, 25-6, 34-6; 10:17-8; 15:62; 33:15-6  
M., 32:30  
Witnesses, 10:20-2

Community Development Projects Program, B5:129-30

Community organizations, 9:138

Construction industry, 4:26; B8:84-5; B9:40

Co-operative education, B11:83-4; B13:93-4

Corporations, 7:110-2

Day care centres, 7:108-10; 21:63-4

Disabled and handicapped, B5:126; B12:17

Disadvantaged groups, B6:25

District Vocational School, A2:8

Economic conditions, 34:70-1

Economic policy, 4:28

Education, 1:73-4; 9:72, 87; 12:52-3; 15:45; 25:28-9; 35:12; 36:14, 46-7; 40:27; A2:88; A3:45-6; B4:26; B5:100; B6:94; B8:15, 46; B9:27; B10:45; B11:54-6, 78; B13:18-9, 46-51, 84

Electricians, B8:58-9

Employment, 2:34; 9:86; 17:37

Employment and Immigration Department, B13:80-1

Employment centres, 2:22; 3:30; 35:10-1; A2:32, 55-9; A3:12; B10:57

Employment opportunities for the '80s, 1:29, 32-4, 37-8, 57-60; 2:17-8, 21-3, 34, 42-5; 3:15, 24-31; 4:16-8, 23-9; 7:8, 13-5, 22, 32-6, 39, 53-5, 76, 79, 88-9, 108-14, 127-32, 135-9, 142; 8:9-12, 25-9, 33-6, 41-4, 46, 72; 9:13-6, 24-7, 52-4, 71-5, 86-8, 97-8, 117-9, 131-40, 143; 10:9-12, 17-24, 28-30; 11:9-13, 33, 41-9; 12:6-7, 10-2, 15-8, 22-7, 35, 48-53; 15:20-3, 28, 42-6, 56-65; 16:10-4, 25, 45-9; 17:35-8; 19:22, 28-31, 40-2, 71-2; 20:7, 13-5, 21, 30-4; 21:23, 48-9, 61-4; 22:16-21, 30-3; 23:17, 22, 25-33, 42-3; 25:27-35, 39-40, 47-52; 26:16-27; 32:9-13, 18, 27, 30; 33:11-6; 34:70-4; 35:10-2, 21-3, 37-8, 57-8; 36:13-5, 25-6, 33-4, 37, 44-50, 54-5, 69-75, 79-85, 95, 101-3, 111-2; 40:11-7, 24-9, 32-3; 41:15-9, 28, 32-4; A1:33-6, 46-8, 53-6; A2:8-10, 15-6, 27-32, 35-7, 51-61, 69-73, 79-80, 85, 88, 93-8; A3:10-3, 22-5, 35, 41, 45-7, 53-5, 63, 66-7, 70-1; B4:16-7, 24-6, 33-5, 38-42, 46-8, 51, 58-9, 60-2, 66-8, 75-6, 80, 87-9; B5:11-2, 21, 25, 34-6, 40-3, 49-50, 56, 63-4, 68-9, 73-4, 85-6, 90-6, 100, 113-4, 126, 129-30;



**McDermid, Mr. John—Cont.**Employment opportunities for the '80s—*Cont.*

B6:13-6, 24-5, 29, 34, 45, 54-5, 61, 64, 79-81, 88-9, 94-5, 99;  
 B8:13-8, 30-2, 37-41, 45-7, 57-65, 71-2, 76-9, 84-8; B9:11-4,  
 18-20, 23, 27, 40-3, 50-3, 59-66, 74-7; B10:14-6, 21-6, 31, 37-9,  
 44-6, 50-2, 56-8, 64-70; B11:13-6, 20-4, 34-6, 54-6, 60-3, 76-84;  
 B12:8-11, 16-8, 37-40, 45, 48-52, 61; B13:13-20, 23, 28-34, 37,  
 43, 46-55, 63-5, 77-88, 93-8, 100, 106-10, 113-4  
 Engineering technologists, B5:56  
 Engineers, 7:34-5, 131; 9:52-3; 15:44; 16:11; 19:22; 23:42-3;  
 B10:67-8; B11:62-3; B13:30  
 Entrepreneurs, 35:22  
 Europe, 3:26  
 Farm labour, B13:85-6  
 Fisheries, Nfld., 32:8, 12, 18, 27; A1:33-6, 48  
 Government programs, 9:12  
 Guidance, counsellors, B4:25  
 Health care industry, 15:22  
 Housing, B12:10-1  
 Immigration, 4:28; 7:32-3  
 Income, guaranteed annual, 15:43  
 Industrial Labour Market Institute, 20:13-4; 21:49  
 Industrial training councils, B10:21-2; B11:20  
 Industry, 9:14-5; B10:14  
 Job creation programs, B10:51; B12:9-10  
 "Katimavik" program, A1:47  
 Labour-management co-operation, B9:66  
 Labour market, 4:28; 9:88, 117, 136-8; 11:10-2; 23:17; 36:101;  
 A2:15-6; B8:37-40, 64; B9:41-2; B10:57  
 Lawyers, B10:56  
 Machinery and equipment industry, 12:22-6, 30; 26:16-7; B10:22;  
 B11:22-3  
 Maintenance and sanitation services, 2:42  
 Management, 25:35  
 Manpower training programs, 4:23-4, 27; 9:118; 15:57; 21:48;  
 A3:12, 23-5; B4:39-42; B6:13; B8:45; B10:23; B12:48-51; B13:81  
 Manufacturing industry, 1:53-4  
 Megaprojects, 9:138; 35:22; 36:69-70; 40:24; B9:40-2  
 Memorial University of Newfoundland, A1:47-8  
 Mining industry, 16:46-9; 36:111; B5:90  
 Mobility, 3:24-5; 4:26; 9:53-4, 133; 21:48-9; 36:82-3; 41:17-8;  
 A2:29-30, 51-2; B4:38-9; B6:15; B8:62, 87  
 Native people, 7:88-9; 22:16-21, 30-2; 25:47-51; 36:13, 25, 33-4;  
 B4:33, 46-7, 87-9; B5:73-4; B6:24, 29, 34, 61, 79-80; B9:74-5  
 New Brunswick, B9:59-65  
 Newfoundland-Labrador, A2:9-10, 52, 70; A3:10-1, 46  
 Northern Canada, 36:15, 47-50, 72-4, 84, 102  
 Northern Telecom Limited, B13:34  
 Northwest Territories, 36:45-6  
 Nurses, 15:21-3; B5:113-4; B8:76-8; B9:11-4, 18  
 Oil and oil products, Nfld., 32:9  
 Oil industry, 7:33-4  
 Ontario, A2:72  
 Part-time work, 15:43-4; B12:16-7  
 Phillips Company, 23:31  
 Points of order  
 Documents, Ms., 36:37; B9:77  
 Election of Chairman, M., A1:58  
 Election of Vice Chairmen, M. (Mr. Tobin), amdt., 1:29  
 Meetings, 10:28-9; 15:57  
 Members, 7:39; 10:29-30  
 Printing, M., 4:16  
 Seating arrangements, 12:18  
 Witnesses, 33:14  
 Postal service, B6:64  
 Professionals/highly qualified manpower, A2:93; B4:80  
 Public Service, 40:11-7, 26-7, 32-3; B12:17

**McDermid, Mr. John—Cont.**

Pulp and paper industry, 9:24-5, 31, 35; 19:28-31; A2:28-9  
 Quebec, 9:15-6  
 Regionalism, 34:74  
 Research and development, 19:41-2; A3:54; B10:45-6, 64; B11:15-6;  
 B12:9  
 Resource industries, A1:46  
 Retirement, 19:71-2; B12:18-9  
 Saskatchewan, B4:75-6  
 Scientists, B10:44  
 Secondary schools, B12:37-9  
 Shipbuilding industry, B8:30  
 Shipping industry, B13:63-4  
 Skilled labour, 1:52, 75-6; 3:28-9; 4:18-9, 25; 4:27-8; 15:42-3; 19:30;  
 32:11; 41:18-9, 33; A2:79-80; A3:22; B5:85-6; B8:13; B10:39  
 Small business, 9:133-4; B13:78  
 Students, A1:53  
 Teachers, 12:48-9; B9:27  
 Technical education, 19:28; 20:33; B13:18, 79-80, 96, 106-7  
 Technology, B12:8  
 Telephone switching industry, B13:30-4, 37  
 Training centres, 26:20-1; B11:35-6  
 Training programs, 2:17-23; 3:28; 17:35-6; 21:48; 23:27; 26:20;  
 36:79-82, 111; 41:15; B5:35; B11:76, 79-80; B13:17  
 Private sector, 2:21; 4:23-4; 7:35; 11:13; 20:31-3; 23:28; A2:72-3;  
 A3:53; B4:60; B6:88; B8:32, 59-60; B10:37-9; B11:22; B13:77  
 Unemployment, 1:56; 9:25-7; B5:95-6; B10:51-2, 57  
 Unemployment insurance, 1:57; 4:25; 41:28; B13:86  
 Unions, 2:43-5  
 Universities, 1:74-5; 7:127, 130-2; 19:40-1; 23:25-6, 42; 25:27-34;  
 A1:53-6; A2:79; B4:16-7, 67-8; B5:86; B6:80; B8:71; B9:23;  
 B10:44, 64; B11:13-4, 43-4, 60-2  
 Veterinarians, B11:42-3  
 Visually handicapped, B5:40-1; B6:54-5  
 Vocational centres, 7:76; A2:16, 69-71  
 Vocational schools, B8:17  
 Windsor, Ont., 23:30; B10:15-6, 21, 26; B11:34-5, 77; B13:16, 78-9  
 Winnipeg, B5:12  
 Women, 9:97-9; 11:43-5; 15:44; 16:10-4; 21:61; 41:18; A2:93-5;  
 B4:58-9; B5:63-5; B12:38-40  
 Work, attitude, B4:24  
 Work sharing, B12:16-7  
 Youth, 11:46; 12:49; A1:35-6; B11:15; B13:51-4  
 Youth workforce, B13:84

**McDonald's Restaurants of Canada Ltd.**, youth exploitation, B1:30

**McDougall, Mr. J.R.** (President, Association of Professional Engineers, Geologists and Geophysicists of Alberta)  
 Employment opportunities for the '80s, A8:21-38

**McDougall, Mr. John** (Counsellor, Sydney Academy; Cape Breton School Counsellors' Association)  
 Employment opportunities for the '80s, B3:37-9

**McFadden, Mr. G.W.** (Manager, Economic Development Department, Thunder Bay, Ont.)  
 Employment opportunities for the '80s, B14:12-4, 17

**McFarlane, Mr. Bruce** (President, Greenbelt Systems Ltd.)  
 Employment opportunities for the '80s, B8:33-41

**McGee, Mr. Hugh** (Director, Saint John Drydock Co. Ltd.)  
 Employment opportunities for the '80s, B8:26-8, 31-3

**McGill University**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**McGowan, Mr. George** (Representative, Executives Available)  
 Employment opportunities for the '80s, 21:73-84

**McGrath, Mr. Blake** (President, Local 6166, United Steelworkers of America)  
Employment opportunities for the '80s, A6:70-9

**McInnes, Mr. J.L.** (President, Canadian Vocational Association)  
Employment opportunities for the '80s, B7:61-6

**McInnis, Mr. George** (Vice President, Prince Edward Island Building and Construction Trades Council)  
Employment opportunities for the '80s, B1:66-8, 73-4

**McIntosh, Mr. Daniel** (Tax Policy Officer, Tax Policy-Legislation Division, Finance Department)  
Employment opportunities for the '80s, 37:66, 71-2, 77-8

**McIntyre, Mr. K.L.** (President, Mohawk College)  
Employment opportunities for the '80s, 30:82-4, 88-92

**McKewen, Ms. Deborah** (Regina Committee on Learning Opportunities for Women)  
Employment opportunities for the '80s, B4:54-63

**McKinnon, Ms. D.** (Member, Northwestern Ontario International Women's Decade Co-ordinating Council)  
Employment opportunities for the '80s, A15:103-12

**McLaughlin, Mr. W.A.** (Dean of Engineering, University of Waterloo)  
Employment opportunities for the '80s, B11:57-67

**McLaws, Colonel J.D.** (Director, Recruiting Services, Defence Department)  
Employment opportunities for the '80s, 37:19, 24

**McLeod, Mr. Hugh** (National Director of Legislation, Canadian Council of the Blind)  
Employment opportunities for the '80s, A7:87-96

**McManus, Mr. O.R.** (Director, Continuing Education, College of Cape Breton)  
Employment opportunities for the '80s, B3:55-65

**McMaster University**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**McMillan, Mrs. Maureen** (Director, Indian and Métis Friendship Centre, Brandon)  
Employment opportunities for the '80s, B6:18-34

**McMurray Independent Oil Workers**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**McNeill, Mr. K.A.** (Manager, Employee Relations, Hudson's Bay Oil and Gas Company Ltd.; Canadian Petroleum Association)  
Employment opportunities for the '80s, 7:16-9, 25-43, 46-9

**McRae, Mr. Paul E.** (L—Thunder Bay-Atikokan)  
Employment opportunities for the '80s, A15:38-42, 64-7, 86-8

**McTaggart, Mr. J.** (Executive Director, Nova Scotia Government Employees' Union)  
Employment opportunities for the '80s, B2:36-41

**McVeigh, Mr. L.R.** (Principal, Cape Breton Vocational High School)  
Employment opportunities for the '80s, B3:65-6

**McWhirter, Ms. J.** (Director, School of Nursing, Lakehead University)  
Employment opportunities for the '80s, A15:76-8, 83

**Mecke, Mr. Paul** (Vice President, Hamilton Industrial Training Advisory Committee)  
Employment opportunities for the '80s, 30:57

**Medical schools**, entrance, N.B. students, B8:72

**Medical sciences**, employment prospects, 6:14

**Medical technologists**, N.S., shortage, B2:7-11

**Megaprojects**, resource industries

Apprenticeships, 13:47-8

Community cultural activities, 35:64-5

Community infrastructure, support services, 35:18, 23-7; 36:61-3

Co-ordination, 19:20; B7:10, 16

Delays, A8:37-8

Economic policy, effects, 13:14-5, 47

Environmental impact, B2:58

Industrial base, strengthening, 3:18, 29

Investment barriers, removing, 13:11

Labour demands, effects, B7:62; B7:78-9; B9:39-42, 57

Labour needs, effects, etc., 3:11-4, 21, 26, 33-4; 6:33-4; 9:138; 11:22;

12:32-3; 13:15-6, 22, 26, 41; 19:6-8, 16-8, 21-2; 19A:1-9, 14-9;

21:89; 35:16-7; 36:56-8; 38:51; 40:24; A4:25-9; A8:21; A10:10-1,

15-7, 21; A11:31; A12:73; A15:39-42; A15A:34-6; B7:62;

B7:78-9; B9:39-42, 57

Blair-Carr task force, 2:20-1; 3:8, 22-3

Subcommittees, provincial involvement, 3:40-1

Construction industry, effects, 13:11

Effects on other areas, labour drain, etc., B1:15-8

Native people, 13:23; 22:10, 18; 35:33, 37-41; 36:60, 63-4; 70-2;

37:54; 39:33; A8:92-5

Permits, issuing, provincial role, 3:17

Recruitment, 35:26

Seasonal, 36:70

Skilled labour, 35:22, 61-2; 36:58-60, 69-70

Temporary, 7:32

Training programs, 35:48, 62; 36:58-61, 65

National focus, etc., 35:18-20

Turnover, 35:25; 36:71-2

Unemployment, creating, A1:13-4

Women, 35:51

Modularization, aid to mobility barrier, 19:9, 19-20

Planning, A9:92-3

Research fields, impact, 19:46

Wages, 35:25

*See also* Athabasca oil sands projects; Immigration—Import quotas

**Meincke, Dr. Peter** (President, University of Prince Edward Island)  
Employment opportunities for the '80s, B1:40-6

**Melanson, Ms. Rosella** (Information Officer, Advisory Council on the Status of Women, New Brunswick)  
Employment opportunities for the '80s, A10:72-4, 79-82

**Meltz, Dr. Noah** (Director, Centre for Industrial Relations, University of Toronto)  
Employment opportunities for the '80s, 5:4-12, 16-41

**Memorial University of Newfoundland**

Energy programs, offering, A1:47-8

*See also* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Merchant marine**, establishing, A7:22, 43; B13:57, 64-5

**Mercredi, Mr. Pat** (Executive Director, Athabasca Tribal Council)  
Employment opportunities for the '80s, 35:28-43

**Meredith, Mr. Ron** (Manager, Sudbury Chamber of Commerce)  
Employment opportunities for the '80s, A12:65-6

**Métis Association of Alberta**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Metro Area (Halifax-Dartmouth) Community Service for the Deaf**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted



- Metropolitan Toronto**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Metropolitan Toronto Colleges of Applied Arts and Technology**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Michon, Mr. Xavier** (Executive Director, Indian Friendship Centre, Confederation College Native Programs Department)  
Employment opportunities for the '80s, B14:56-7, 63-5, 68-9, 72-3
- Milk, Mrs. John** (Executive Director, Registered Nurses' Association of Nova Scotia)  
Employment opportunities for the '80s, B2:32-6
- Miller, Mr. Earl** (Member, Board of Directors, Metropolitan Toronto Social Planning Council)  
Employment opportunities for the '80s, 17:31-44
- Millroy, Mr. Clayton** (Executive Director and Registrar, Association of Professional Engineers, Geologists and Geophysicists of Alberta)  
Employment opportunities for the '80s, A8:21, 29-33, 36-7
- Mills, Mr. K.G.** (Director, Personnel, Diesel Division, General Motors of Canada Limited)  
Employment opportunities for the '80s, B11:30-9
- Mincome Program**, Man., minimum income, welfare alternative, B2:26-7
- Mineral resources**, offshore, development, technicians, demand, B3:29
- Mining Association of Canada**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Mining industry**  
Affirmative action programs, 16:31  
Apprenticeships, 1:46-7, 54-5; 16:39-40, 46-8; A6:31, 67, 70-6  
Certification program, A11:39-40, 43-4; A12:83-4, 105, 108-9  
Employee upgrading program, A6:31  
Image, A11:37-42; A12:97-101  
Labour market demands, etc., A15:43-4  
Lay-offs, 16:42-3  
Mobility, assistance programs, etc., 16:49-50; A11:38, 43-4, 47  
Native people, 16:41-2; A6:20-1, 32-3, 51-4, 66-70; A6A:11-2; B5:94-5  
Pensions, portability, 16:44-5; A11:40, 43-7; A12:100  
Research and development, A11:40-1  
Safety and health standards, A11:38-45  
Servicing, innovations, establishing, B14:9  
Skilled labour, 16:27-9; 36:104; A6:70  
    Co-ordination centre, referrals, etc., 16:31, 34-5  
    Recruitment abroad, A6:31, 40, 71; B5:90-1; B6:97-9  
    Shortage, effects, 4:8, 17; 16:30-2, 49-50; 29:21-2; A11:20-30, 35-8  
Technology, advances, effects, 16:48-9  
Training programs, 16:28-39, 49; 19:55; 36:77, 98, 105, 111;  
    A6:67-8, 75; A11:11-3, 17, 23-5, 28, 31-5, 38-42; A12:69-75, 78-98, 105-6; A12A:1-10; B7:74; B8:51  
Educational requirements, A12:88-9  
*See also* Haileybury School of Mines  
Turnover rate, A12:99  
Women, 16:40-1; A11:48-9; A12:87-8  
*See also* Northern Canada; Sudbury, Ont.
- Mining related industries**, developing, A12:16-7, 58-9
- Minnick, Mr. F.B.** (Director, Canadian Tooling Manufacturers' Association)  
Employment opportunities for the '80s, 26:7, 17, 20, 23-5
- Minuk, Dr. S.** (Director, Academic Upgrading Program, Alberta Department of Education; Alberta Vocational Centre)  
Employment opportunities for the '80s, 7:61-79
- Moar, Mr. Mervin** (Committee Development Worker, Indian Métis Friendship Centre)  
Employment opportunities for the '80s, B5:69-74
- Mobility**, 2:7; 5:22-3, 26; 6:24-5; 7:17; 9:39, 53, 133; 12:42; 13:28-9; 21:49, 75-6, 80-1; 34:58; 36:82-3; A1:11; A2:19-21; A5:86-7; A7:36-7; A9:26, 75, 78; A12:48; A15:12-3; B8:62-3, 69  
Atlantic provinces, A1:12-3; B8:20-1  
Barriers, social effects, etc., 4:32; 6:28-9; 7:43-4; 11:18-9, 39-40; 17:29; 19:12; 34:58-9, 73-4; 41:17-8; A4:43; A6:48; A15:45, 56-7; B1:27-8; B8:65, 87-8  
Career switching, trends, 9:53-4; 19:102  
Encouraging, assistance, etc., 3:24-6; 4:27, 32, 42-3; 7:40, 43-5; 17:28-9; 19:15, 78; 27:17-8; 34:16-7; 35:20, 61; 36:106-7; 37:80, 85; 38:42-3, 62; 39:29-33, 35; 41:17; A2:47-8; A3:21, 51, 55-6; A7:77; A9:11-4, 38, 55, 81-3; A10:20-3, 46; A15:45, 54-5, 72; B4:38-9; B5:54-5, 75-6; B7:80-1; B9:35, 59; B14:7  
Employer incentives, 34:60-3  
Support services, A5:11, 14-5; A6:54-6  
Incentives, 7:24  
Insignificant adjustment factor, 4:9, 15  
Interprovincial licensing, 13:18, 33-4; A3:50, 53; A9:11-3, 16; A12:53-4; A15:55; B6:15; B10:34  
Levy, establishing, 18:10  
Northern residents, effects, B5:88-90  
Pensions, portability, 13:26, 42-3  
Private sector incentives, 4:27  
Protectionist regulations, effects, 2:46; 29:26-8; 36:83, 93-4, 108-9; 38:62-3; 39:6; A1:12, 37-8; A2:23, 48-52, 81-2, 86; B4:39; B8:84  
Red seal program, 7:139; 12:29; 13:33; B1:9  
Regional perspective, 9:54  
Rural/urban perspective, A9:46  
Taxation, incentives, 3:41; 13:20-1, 32-4, 45; A2:29-30; A11:47-8; B1:18-9, 72-3; B8:87  
Relocation assistance, 37:71-84, 87-8  
*See also* Administrative personnel; Affirmative action programs; Apprenticeships; Carpenters; Construction industry; Disabled and handicapped; Education; Employment centres; Engineers; Health care industry; Megaprojects; Mining industry; Newfoundland-Labrador; Nurses; Public Service; Students; Unemployment insurance; Universities—Graduates; Welding and steel fabricating; Youth
- Mohawk College**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Moland, Mr. John** (Supervisor, Skills Training, INCO Metals Co. (Sudbury); Member, Canadian Manufacturers' Association)  
Employment opportunities for the '80s, 1:52-3, 62-6, 69, 74, 78; A12:69-74, 79, 83-8
- Mongeau, Mr. Jean-Pierre** (Policy Advisor, Office of the Secretary of State, Secretary of State Department)  
Employment opportunities for the '80s, 38:83-4
- Mongrain, Mr. Jean-Louis** (Director, Industrial Relations, Alcan Ltd.)  
Employment opportunities for the '80s, 9:64-78

- Monk, Ms. Ainsley** (Vice President, Manitoba Federation of the Visually Handicapped)  
Employment opportunities for the '80s, B5:40-2
- Monk, Mr. Peter** (Representative, British Columbia Maritime Employers' Association; Member, Employers' Council of British Columbia)  
Employment opportunities for the '80s, B7:43
- Moore, Mr. Don** (Director of Development, Economic Development Commission, Kirkland Lake Town Corporation)  
Employment opportunities for the '80s, A11:22-7, 30-1, 34-6
- Moore, Mrs. Jannice** (Director, Management Analysis and Planning Services, Alberta Hospital Association)  
Employment opportunities for the '80s, A8:11-21
- Moore, Mr. Jim** (Economic Development Commission, Windsor)  
Employment opportunities for the '80s, B10:12-5
- Moran, Mr. Frank** (Mayor, Charlottetown)  
Employment opportunities for the '80s, B1:6
- Morand, Mr. John D.** (Economic Development Director, Regional Municipality of Hamilton-Wentworth)  
Employment opportunities for the '80s, 30:8-9, 15, 18-21, 24-7
- Morgan, Mr. Lloyd** (Member, Task Force, Windsor Chamber of Commerce Community Industrial Training Committee)  
Employment opportunities for the '80s, B10:22, 29, 32
- Morissette, Mr. Donald J.** (General Director, Industrial Development Society, Jonquière)  
Employment opportunities for the '80s, 9:6-19
- Morris, Mr. T.C.** (Assistant Director, Tax Policy-Legislation Division, Finance Department)  
Employment opportunities for the '80s, 37:65, 71-4, 80-5, 90
- Morris Dibblee, Ms. Dorothy** (Co-ordinator, Women's Employment Development Program)  
Employment opportunities for the '80s, B1:46-55
- Morrison, Mr. Robert** (Representative, Construction Labour Relations Association; Member, Employers' Council of British Columbia)  
Employment opportunities for the '80s, B7:47-8
- Moscovitch, Mr. Allan** (Professor, Carleton University School of Social Work)  
Employment opportunities for the '80s, 11:29-32, 35-42, 45-6
- Municipal Advisory Committee of Northwestern Ontario**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Municipalities**  
Equipment, energy and technological advances, B14:28-30  
Labour market demands, training, etc., 35:13-5; A15:7-8, 18-20; A15A:1-15; B2:21-6  
*See also* Job creation programs
- Munn, Mr. Wendell** (Representative, Railway Brotherhood, Prince Edward Island)  
Employment opportunities for the '80s, B1:37-8
- Munro, Mr. D.D.** (Resident Manager, Abitibi Price (Nfld.) Pulp and Paper Co. Ltd., Grand Falls, Newfoundland)  
Employment opportunities for the '80s, A2:24-36
- Munro, Mr. George** (Consultant, National Indian Brotherhood)  
Employment opportunities for the '80s, 22:15-20, 27-8, 32-3, 36
- Murphy, Mr. John** (Executive Secretary, New Brunswick Federation of Labour)  
Employment opportunities for the '80s, A10:18-20, 28-9
- Murphy, Mr. Rod** (NDP—Churchill)  
Employment opportunities for the '80s, A6:8-24
- Murray, Mrs. Sheila** (Dean of Continuing Education and Senior Adult Training Officer, Algonquin College of Applied Arts and Technology)  
Employment opportunities for the '80s, 33:22-66
- Murray, Mr. W.J.** (Personnel Supervisor, Mill Division, Great Lakes Forest Products Ltd.)  
Employment opportunities for the '80s, A15:93-101
- Musgrove, Mr. W.J.H.** (Senior Executive Assistant to the Assistant Deputy Minister, Northern Program, Indian and Northern Affairs Department)  
Employment opportunities for the '80s, 37:51-2
- Muszynski, Mr. Leon** (Program Director, Metropolitan Toronto Social Planning Council)  
Employment opportunities for the '80s, 17:35-44
- National Action Committee on the Status of Women**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- National Anti-Poverty Organization**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- National Anti-Poverty Organization-New Brunswick, French Section**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- National Council of Women of Canada**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- National Federation for Co-Operative Education, Winnipeg**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- National Indian Brotherhood**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- National Union of Students**, 14:26  
*See also* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Native Council of Prince Edward Island**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Native Outreach for Women**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Native Outreach Programme, Alberta**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Native people**  
Affirmative action programs, 35:41; 37:50-2; A8:60-2, 86, 92-4, 98; B14:59, 73  
Alienation, 7:89-90  
Assistance, local responsibilities, etc., A10:63; B4:84-5; B6:36-7, 44-5  
Attitudes, A5:29  
Broadcasting occupations, 25:52  
Consultations with community groups, B6:24  
Correctional officer careers, B6:11-2  
Cultural heritage, 36:27, 35-6  
Day care needs, B4:34-5  
Discrimination, 36:28; A5:25-7, 83-4; A8:62-3; B4:48-9; B6:32-4, 39, 61, 80  
Economic development, 25:43  
Fund, establishing, 22:13-26, 30-5



**Native people—Cont.**

## Economic development—Cont.

- Programs, 18:82-3; 22:9-11; 22A:6-28; 35:34; 37:38; A5:44-9, 53, 68-71; A6:19, 53, 56-60, 63-4, 90; A8:59-63, 101-3; A10:52-4, 59-63, 67-71; B5:71-3; B6:40; B8:5; B9:70, 75-7
- Education, 22:36; 25:43-5, 48-51; 35:32; 36:29-34; 37:33, 36-7; A5:25, 32, 35-6, 67-8; A6:10; A10:64; B4:30-1, 34, 84-9; B5:99; B6:11-3, 20, 29-31, 37-43, 74; B9:73; B14:42-3, 69-71
- Curricula, special needs, etc., 37:41-6
- Illiterates, 39:11
- Post-secondary, 37:46-7
- Schools, 37:46-9
- University, establishing, 37:44
- Federal funding, 37:39-40, 59; A5:55-60, 68, 74
- Federal policies, effects, 22:4-9, 19-22, 32; 22A:1-6; 36:23-7
- Federal/provincial jurisdictions, 37:58
- Firefighters, A6:52, 56; A8:60, 105
- French language training, B4:76
- Friendship centres, 37:49; 38:73-5; 39:36
- Health care occupations, 25:44, 47, 51
- Job bank, 25:29
- Job creation programs, 22:6-9; A8:59-60, 98-101; A10:66; B6:21-2, 26-7; B8:6; B9:71-6
- Jurisdictional problems, A8:61-5
- Justice services, programs, etc., A5:37-42, 71-5; B6:45
- Labour market participation, 7:80-4, 87-9, 116; 18:41; 22:6; 25A:1-30; 35:32-3, 38; A5:27-8, 32, 36, 48, 72; A5A:1-59; A6:61-4; A8:66, 93-5; A10:53, 56; A15:92, 99-100; B1:19-23; B4:43, 83-6; B5:70, 73-4; B5A:3-4; B6:38-9, 61; B9:69-71; B14:76-7; B14A:6-9
- Employer attitude, 37:53-4
- Employer incentives, establishing, B6:20-1
- Federal programs, integration, 37:54-6
- Support services, 37:53-4; A8:95; B6:20; B14:64-5, 68-9, 74-5
- See also below* Métis
- Lands, reserve and off-reserve, natural resources, jurisdictional dispute, A5:50-4, 57, 72
- Maintenance and repair work, 25:45-6
- Management skills, developing, 18:88; A10:60, 64; B6:27, 79
- Métis and non-status, labour market participation, B6:28-9; B9:72
- Métis, land claims, A5:76-7
- Mobility, B6:34-5
- Outreach program, A8:94
- Population, statistics, B14:63-4
- Poverty, 15:34; 22:4-8, 22; 36:22
- Quebec, 37:56-8
- Research and development, A10:56, 67
- Research work, studies, etc., A6:91-4
- Reserves, conditions, etc., 22:29-30; 35:31-2, 37; A6:86-90; A10:53-4, 69-70; B6:41-2
- Responsibilities, self-governing, etc., 22:12-6; 36:13, 26; A5:29-30, 68-70, 74; A6:62
- Self-government, 36:29-32, 35-6; 37:38-9, 58-9
- Senior citizens, 7:87
- Skilled labour, A4:44; A5:32-3, 65; A6:58; B5:32; B14:61-2, 65-7
- Social programs, community development and infrastructure, 37:37-8, 47, 51, 61
- Social service careers, A5:26-7, 35; A6:89-90; B4:33, 42, 45-6, 86-7; B6:23-5, 43-5, 67, 77-8
- Teaching careers, 22:13; 25:49-54; A5:25, 41-3; A10:68; B4:43-9, 87; B6:11, 45, 67, 70-3, 79-80; B9:74-5
- Training programs, 2:14-5, 49; 18:84-9; 18A:4-5; 22:27-8, 34-7; 25:43-51; 35:32-6, 40-3, 50, 65-6; 36:11, 76-7; 37:36-7, 40-1; A5:30-7; 40-7, 53-4, 61-4, 68-71, 74, 85; A6:52, 62, 83-4, 90; A8:60, 93-7, 104-6; A10:54-6, 59-65, 69-71; A15:91; B1:22-3; B4:31-2; B6:8, 30-1, 36-9; B8:5-6; B9:70-3, 76; B14:60-2, 66-7
- Adult education, basic skills, 37:35, 48

**Native people—Cont.**

## Training programs—Cont.

- Reserves, 37:34-5
- Treaty obligations, A5:66-7
- Unemployment, etc., 4:22-3; 7:81, 86; 18:41, 52, 87; 22:26; 35:30; A5:40-1; A6:10, 51, 59-60, 64; A8:59-61, 66; A10:52; B4:44-5; B14:56, 62
- Urban areas, statistics, etc., 22:15-8, 27-9, 35-6; B5:69-73; B6:19-22; B8:4-5; B9:72-3; B14:72
- Urban statistics, A5:40-3
- Women, 7:116-7, A5:43-4; A10:56-8; B4:28-33; B8:4; B8A:1-3; B14:58-60, 65-6, 70
- Youth, B14:58-60
- Youth exchange programs, 25:47-8
- See also* Athabasca oil sands projects; Canadian Forces—Women; Carpenters; Construction industry; Indian Affairs and Northern Development Department; Megaprojects; Mining industry; Natural resources; Northern Canada; Nova Scotia; Nurses; Unemployment; Unions; Universities; Vocational centres

**Natural resources**

- Developing, employment potential, 11:5-6; 21:75; 30:94, 99; A6:85, 91; A14:99-100
- Exports, technology return demand, 19:53-4
- Native claims, 36:23, 26, 29
- Ownership, 36:25-30
- Public ownership, 23:7
- See also* Aluminium industry; Native people—Lands

**Natural Sciences and Engineering Research Council**, federal funding, 38:71-2**Nelson, Major P.B.** (Second Career Assistance Network Accreditation Co-ordinator, Defence Department)

Employment opportunities for the '80s, 37:17-8

**Nevens, Mr. W.J.** (Chief Economist, Canadian Construction Association)

Employment opportunities for the '80s, 13:14-6, 19, 28

**New Brunswick**

- Economic potential, B8:49-50; B9:57-65; B9A:22
- Northeastern area, economic conditions, prospects, etc., A9:61-5, 76-7, 80-1
- Public Service, apprenticeships, etc., B9:59-62, 66
- Training needs, B9:63-6; B9A:23-8
- See also* Architects

**New Brunswick Association of Registered Nurses**, *see*

Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**New Brunswick Development Institute**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted**New Brunswick Federation of Labour**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted**New Brunswick Francophone Teachers' Association**, *see*

Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**New Brunswick Public Employees' Association**, *see*

Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Newbauer, Ms. Joanne** (President, Handicapped Action Committee)

Employment opportunities for the '80s, A7:82-7, 103-4

**Newbury, Mr. Winston G.** (Instructor, Corner Brook District Vocational School)

Employment opportunities for the '80s, A3:37-46

**Newfoundland-Labrador**

Economic prospects, A2:20-1, 70-1, 87-8; A3:20-1

**Newfoundland-Labrador—Cont.**

- Education, completion rate, A3:44-6
- Mobility, A2:71-2; A3:9-10, 13-4, 35
- Port au Port district, A3:57-67
- Public Service, A2:52, 64
- Quebec, relationship, A3:68, 73
- Training programs, mobility outside province, A2:18-9; A3:10
- Training programs, needs, etc., A2:9-11; A3:11
- Unemployment, A3:5-6
- See also* Fisheries; Public Service; Regional development incentives; Resource industries; Tourist industry; Vocational centres

**Newfoundland and Labrador Federation of Labour, *see***

- Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Newfoundland Association of Public Employees**

- Membership, A2:37-9
- See also* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Newfoundland Association of Trade Instructors, *see***

- Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Newfoundland Construction Labor Relations Association, *see***

- Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Newton, Mr. Keith** (Project Director, Labour Markets Group, Economic Council of Canada)

- Employment opportunities for the '80s, 4:4-7, 17-40

**Nickson, Mrs. May** (Vice President, Ottawa Council, National Council of Women of Canada)

- Employment opportunities for the '80s, 27:7-12, 16-7

**Nicola Valley Indian Association, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted****Nicolas, Mr. Chris** (Director, Communications, Indian Association of Alberta)

- Employment opportunities for the '80s, A8:58, 66

**Nind, Mr. Paul** (Executive Director, Northwest Territories Association of Municipalities)

- Employment opportunities for the '80s, 36:7-20

**Nipissing District Industrial Training Advisory Committee, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted****Nixon, Mr. Keith** (Member, Hamilton Industrial Training Advisory Committee)

- Employment opportunities for the '80s, 30:57-67

**Northern Canada**

- Apprenticeships, 36:84
- College, establishing, 36:38-41, 47-50, 102, 106
- Economic development, labour effects, etc., A6:10-1, 14-7, 52-3
- Economic development, native people, participation, 18:82; A6:22-4, 52
- Education, 39:20-1
  - Adult education, 36:19
  - See also* Northwest Territories
- Functional illiterates, 36:26-7
- Growth areas, A11:49-50
- Health care personnel, 36:15-6; A11:41
- Native people, A6:86-7, 90
- Shortage, A6:58
- Isolated communities, employer responsibilities, A7:49-50
- Job creation programs, 36:91-5
- Labour needs, etc., 36:9, 89-90; 36A:15-24, 31-5; A12:38-9; A15A:16-33, 37-8
- Job bank, 36:40-1
- Rotation system, 36:92-3
- Solutions, consultation needed, 36:85-6

**Northern Canada—Cont.****Labour needs, etc.—Cont.**

- Study, establishing, 36:55-6
- Mining industry, 36:103-4; 36A:36-41
- Mining school, establishing, 36:106, 110
- Population, 36:90, 96
- Professionals, 36A:25-30; A15:70
- Residents, unified political approach, 36:26
- Resource development, 36:37-40
- Skilled labour, 18:80-3; 36:12-3, 76, 91-2, 101; A6:39-40; A15:62, 102; B7:46-7
- Social problems, 36:30-1
- Social services, 36:93
- Taxation, 36:42-3, 52-3, 106-7; 37:80-1, 84-5
- Training facilities, 36:10, 105-6
- Training programs, 18:81-6; 36:14-5, 39-40, 60-1, 76; 36:92-8, 102, 105; A6:41-2; A11:6-11, 14-5; A11A:1-17; A15:22
- Machinery repair, 36:19-20
- Professional level, 36:47-8
- Unemployment, 18:80; A6:12
- Women, A11:41; A15:103-6
- See also* Agriculture

**Northern College of Applied Arts and Technology, *see***

- Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Northern Manitoba Chambers of Commerce, *see***

- Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Northern Telecom Limited**

- Affirmative action programs, B13:34-5
- See also* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Northwest Territories**

- Education, 36:7-14, 62, 72-3
  - Basic, 36:105
  - Colonialist, 36:27, 30, 35
  - Inadequate, 36:60-1, 66, 88
  - Secondary, 36:38
  - Special needs, 36:16-8, 32-3, 50-2, 62, 66-8, 74
  - Student exchange program, 36:74
- Provincial status, 36:45-6

**Northwest Territories Association of Municipalities, *see***

- Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Northwest Territories Association of Professional Engineers,**

- Geologists and Geophysicists, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted**

**Northwest Territories Chamber of Mines, *see***

- Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Northwest Territories Department of Economic Development and Tourism, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted****Northwest Territories Federation of Labour, *see***

- Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Northwest Territories Government, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted****Northwestern Ontario International Women's Decade Co-ordinating Council, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted**



**Northwood, Dr. Derek O.** (Associate Dean of Research, University of Windsor)

Employment opportunities for the '80s, B10:58-68

**Norton, Mr. Thomas** (Senior Training Officer, Metropolitan Toronto Colleges of Applied Arts and Technology)

Employment opportunities for the '80s, B12:40-61

**Norway House Band**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Notre-Dame University, Sask.**, B4:27-8

*See also* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Nova Scotia**

Native people, A10:71-2

*See also* Manpower training programs; Nurses; Technical trades; Technology

**Nova Scotia Association of Health Organizations**, *see*

Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Nova Scotia Family and Child Welfare Association**, *see*

Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Nova Scotia Government Employee's Union**, *see*

Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Nova Scotia Nurses' Union**, B2:14

*See also* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Nurse practitioners**, 24:11-2, 27

**Nurses**

Community emphasis, move towards, B9:9, 12

Continuing education, 24:13

Demand, forecasting, need, 24:4-5, 8, 12-3, 16-8, 22-6; 24A:1-16; 38:19; B2:31-5; B5:104; B7:29; B9:8

Emigration, 24:5

Enrolment, 24:28-9

Full-time/part-time, 15:15-6, 46; 24:5, 17-9; A8:14

Hall (Emmett) report recommendations, B2:7-9, 29; B5:103, 109-11; B9:9

Industrial sectors, improved working conditions, etc., B2:13-4, 34; B5:109; B7:27-8

Language requirements, A8:20-1

Male, 24:5, 15-6; B2:33-4; B5:114; B8:76-7; B9:13

Mobility, 15:20-1; A7:44; A8:15, 19-20; B5:106-9, 113-4; B7:27

Native people, B7:25-6

Non-practising, reorientation courses, B9:10-2

Northern and remote areas, B5:112-3; B7:26

Nova Scotia, B2:34

*See also below* Shortage

Occupation, entry rate, B7:28-9

Practising in related occupations, 24:5-7

Programs, graduation time, altering, B2:8-9

Quebec, 9:88

Recruitment, 24:28; B9:15-7

Researchers, 24:6-9

Retention rate, A15:83-4; B2:12-5, 31-3

Retirement age, B8:75

Retraining, A8:16

Salaries, conditions, etc., 15:15, 25; 24:7-8, 13-4, 27, 30; A2:96; B7:28; B8:76; B9:7, 10-6

Salaries, provincial statistics, B5:107-8

Shift work, 15:7

Shortage, 4:31-2; 5:6; 15:7, 18, 21-2; 24:22-3; B8:16; B11:25

Alberta, B8:11-20

British Columbia, A7:32-3; B7:24-7; B7A:4-6

Emigration to U.S., 15:12, 19

**Nurses—Cont.**

Shortage—Cont.

Information co-ordination, A8:18

Manitoba, B5:104-6

New Brunswick, A10:15; B7:72-3, 76; B9:7, 10, 17-8; B9A:1-7

Nova Scotia, B2:7-8, 29-31

Ontario, B2:14

Sectors, 24:5-6, 10

Studies, 15:14-5, 22-3

Skill potential, unfulfilled, B5:106-7

Specialization, post-graduate courses, supporting, etc., A8:13;

B2:12-3, 29-30, 35; B5:104-7, 113; B9:8-9

Technology, advances, effects, 15:16-7; 24:9-10

Training

Duration, B2:33-4; B5:108-9; B7:25-6, 29; B8:77-8; B9:12-4

Facilities, B2:33-4; B5:108-9; B7:25-6, 29

On-the-job training emphasis, 24:28-9; B9:15

Provincial jurisdiction, A8:14

University level, A15:76-8; B9:18

Utilization, 24:11-4, 17-8, 23-5, 31; B2:9, 35; B5:111-2

Work sharing programs, encouraging, B8:75

Workload, A8:13; B2:12

**Nursing assistants**, A8:14; B2:32; B5:110

**Nursing homes**, nurses, salary remuneration, B2:13

**Nursing schools**

Enrolment, B8:76; B9:7

Removal from hospital jurisdiction, effects, B8:73-8

**Nuth, Mr. R.E.** (President, Canadian Construction Association)

Employment opportunities for the '80s, 13:9-22, 25-9

**Oakes, Mr. David A.** (Consulting Systems Engineer, IBM Canada,

Ltd.; Member, Canadian Information Processing Society)

Employment opportunities for the '80s, A14:48-57

**Occupations**, analysis, need, 19:77-8

**O'Connell, Mr. Kevin W.** (President, Bathurst and District Labour Council)

Employment opportunities for the '80s, A9:74-9

**O'Connor, Mr. Tom** (Outreach Co-ordinator, Ontario Métis and Non-Status Indian Association, Confederation College Native Programs Department)

Employment opportunities for the '80s, B14:74-5

**Oddie-Munro, Dr. Lily** (McMaster University; Regional Municipality of Hamilton-Wentworth)

Employment opportunities for the '80s, 30:12-3, 20-1, 24-5, 28

**Official languages minorities**

Education, A10:47-9

Federal funding, 38:65-8

Services, A9:38-9; A10:29-30, 38-9

**Offshore labour**, *see* Skilled labour—Immigration

**Oil and oil products**

Newfoundland, offshore, A2:87-8

Jurisdiction dispute, A1:38; A3:71-2

Labour demands, etc., A1:6-9, 13-4; A2:7-8, 13, 80-1, 85-6

Competition with traditional industries, 32:9, 14-5; A1:31-40, 48; A2:9, 22-3, 33, 68; A3:29

Preferential hiring policy, *see* Mobility—Protectionist regulations

Training facilities, Alta., using, A2:11-2

Training programs, government responsibility, 32:10-1; A2:43, 53-4, 63-4

**Oil and oil products—Cont.**

- Price increases, effects, B10:9-10
- Pricing agreement with provinces, delay, labour supply and demand, effects, 7:36-7; 35:12-3; B1:15
- Refineries, Come-By-Chance, Nfld., Petro-Canada reopening, A1:7; A2:44
- See also* Athabasca oil sands projects

**Oil industry**

- Constitution debate, effects, 7:37-8
- Engineers, A8:33-5
- Labour demands, 7:26, 33-6, 41, 46
- Professionals, use, replacing with trained technicians, etc., 7:41
- Recruitment, Que., language training and education, providing, 7:30-2
- Teachers, employing and retraining, 7:41-2
- Training programs, 7:28-30; B4:84; B7:43-4

**Oland, Mr. Richard** (Vice Chairman, Saint John Fundy Regional Development Commission)  
Employment opportunities for the '80s, B8:54, 57-64, 67, 70-2

**Oliver, Mr. Craig** (Senior Director General, Industry and Commerce Development, Industry, Trade and Commerce Department)  
Employment opportunities for the '80s, 38:38-61

**On-the-job training**, *see* Apprenticeships—Institutional;  
Colleges—Training programs; Training programs—Institutional

**Ontario**

- Francophones, A12:19-41
- Labour migration to western provinces, A2:72
- See also* Manpower training programs; Nurses

**Ontario Committee on the Status of Women**, *see*  
Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Ontario Manpower Commission**, established August 1979, activities, 1:43

**Ontario School Counsellor's Association**, *see*  
Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Ontario Secondary School Teachers' Federation**, *see*  
Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Ontario Teachers' Federation**, *see* Organizations/individuals  
appearing and briefs submitted

**Ontario Veterinary College**, *see* Organizations/individuals appearing  
and briefs submitted

**Orders of reference**, 3:3; 15:3; 42:3

**Organization for Economic Co-Operation and Development (OECD)**,  
*see* Education—Co-ordination

**Organizations/individuals appearing and briefs submitted**

- Ability Personnel Association, A7:52-7
- Abitibi Price (Nfld.) Pulp and Paper Co. Ltd., A2:24-36; A3:48-56
- Abitibi-Price Ltd., 9:19-37; 9A:1-6
- Academic Council of British Columbia, A7:27-41
- Action Travail des Femmes, 18:107-29
- Adler Associates, B8:42-7
- Advisory Council on the Status of Women, 16:4-27; 16A:1-30
- Advisory Council on the Status of Women (New Brunswick), A10:72-85
- Advocacy for the Right to be Employed, 19:96-109; 19A:60-73
- Age and Opportunity Centre, Winnipeg, B5A:1-2
- Ahuntsic College, 18:98-106
- Alberta Association of Registered Nurses, A8:19-21
- Alberta Association of Social Workers, A8:69-72, 77-84, 87-91

**Organizations/individuals appearing and briefs...—Cont.**

- Alberta Hospital Association, A8:11-21
- Alberta Research Council, A8:46-50
- Alberta Status of Women Action Committee, A8:72-8, 82-90
- Alberta Vocational Centre, 7:61-79; 7A:46-59
- Alcan Ltd., 9:54-78; 9A:8-10
- Algonquin College of Applied Arts and Technology, 33:32-66
- American Federation of Labor-Congress of Industrial Organizations, 13:29-48; 13A:15-26
- Anookeeta (Association promoting native employment in Manitoba), B5A:3-4
- Architects' Association of New Brunswick, A10:32-9
- Assiniboine College, B6:6-17
- Association Canadienne-française de l'Ontario, A12:19-43
- Association d'Éducation du Québec, 21:38-57
- Association féminine d'éducation et d'action sociale, 19:19, 84-96; 19A:44-59
- Association for Children with Learning Disabilities, B7:100-6
- Association of Professional Engineers, Geologists and Geophysicists of Alberta, A8:21-38; A8A:1-86
- Association of Professional Engineers of British Columbia, B7:29-36
- Athabasca Tribal Council, 35:28-43
- Atikokan, Ont., town, A15:42-68; A15A:34-8
- Atlantic Conference on Learning Disabilities, B2:71-4
- Bathurst and District Labour Council, A9:74-9
- Bathurst Chamber of Commerce, A9:68-74
- Bathurst, city, A9:51-60
- Bay St. George Community College, A3:15-47
- Biggs, Mrs. Irene, B13:82-8
- Blackfoot Action Committee, 7:80-1, 86, 89-92
- Blind Organization of Ontario Selfhelp Tactics (B.O.O.S.T.), A14:93-8
- Blood Indian Action Committee, 7:81-91
- Boyd, Miss Teresa, B3:66-9
- Brandon and District Labour Council, B6:84-9; B6A:1-7
- Brandon Chamber of Commerce, B6:56-64
- Brandon University, B6:66-83
- British Columbia Federation of Labour, B7:7-23
- British Columbia Health Association, B7:23-9; B7A:1-6
- British Columbia Independent Logging Association, A7:57-66
- British Columbia Native Women's Society, B8:4-5; B8A:1-3
- British Columbia Students' Federation, B7:51-61
- Building and Construction Trades Department, AFL-CIO, 13:29-48; 13A:15-26
- Building Trades Union, Winnipeg, B5:74-7
- Burrard Yarrows Corporation, Victoria Division, A7:18-23
- Business and Professional Women's Club of Victoria, A7:96-9
- Business Council on National Issues, 20:4-20
- Calgary City Council Native Affairs Committee, 7:80-1, 86, 89-92
- Calgary Construction and General Workers' Training Trust Fund, 7:134, 141
- Calgary District Council, Carpenters and Joiners, 7:50-61
- Calgary YWCA Social Affairs Committee, 7:93-117
- Campbell, Mr. Michael, B3:69-73
- Canada Employment Centre, Prince Albert, Sask., A5:86-7
- Canadian Association for Adult Education, 14:31-48; 14A:16-21
- Canadian Association for Co-operative Education, B11:81-9; B11A:22-32
- Canadian Association of Data Processing Service Organizations (CADAPSO), A14:20-32
- Canadian Chamber of Commerce, 11:5-25; 11A:1-23
- Canadian Construction Association, 13:9-29; 13A:1-14
- Canadian Council of Professional Engineers, 23:33-45; 23A:15-32
- Canadian Council of the Blind, A7:87-96
- Canadian Council on Social Development, 15:26-53; 15A:61-94
- Canadian Federation of Deans of Management and Administrative Studies, 25:20-41



**Organizations/individuals appearing and briefs...—Cont.**

Canadian Federation of Independent Business, 3:5-41; 3A:1-15  
 Canadian Hospital Association, 15:6-25; 15A:1-60  
 Canadian Information Processing Society (CIPS), A14:48-57; A14A:1-12  
 Canadian Institute of Food Science and Technology (CIFST), A8:38-46  
 Canadian Institute of Marine Engineers, B13:55-66  
 Canadian Labour Congress, 2:4-49; 20:4-40; 20A:1-35  
 Canadian Manufacturers Association, 1:39-79  
 Canadian Manufacturers Association, Manitoba Branch, B5:27-37  
 Canadian National Institute for the Blind, A7:9-18; B6:46-56; B9A:30-1  
 Canadian Nurses Association, 24:4-31; 24A:1-16  
 Canadian Petroleum Association, 7:16-50; 7A:1-45  
 Canadian Pulp and Paper Association, 19:23-35; 19A:20-9  
 Canadian School of Management, A13:19-46; A13A:6-9  
 Canadian School Trustees' Association, 31:5-22; 31A:1-5  
 Canadian Teachers' Federation, 12:39-56  
 Canadian Textiles Institute, 18:53-71; 18A:6-30  
 Canadian Tooling Manufacturers' Association, 26:4-25  
 Canadian Trend Report, 34:42-76  
 Canadian Vocational Association, B7:61-6  
 Cape Breton Business College, B3:47-55  
 Cape Breton School Counsellors' Association, B3:36-40  
 Cape Breton Vocational High School, B3:65-6  
 Caribou College, B8:5-6; B8A:4-9  
 Carleton University School of Social Work, 11:25-47  
 CEJEP, Jonquière, 9:80-91  
 Central Newfoundland Status of Women Council, A2:88-98  
 Centre Étape Inc., 21:57-72  
 Chaleur Regional Industrial Commission, A9:8-20  
 Chambers of Commerce, Jonquière Region, 9:134-43  
 Charlottetown, city, B1:6  
 Chauveau Regional School Board, 21:84-8  
 Chiasson, Mr. Onile, A9:61-7  
 Citizen Action Group, 30:92-110  
 Coalition of Provincial Organizations of the Handicapped, B5:115-20; B5A:18-67  
 Coalition Supportive Services, B2:59-64  
 Collège Communautaire du Nouveau-Brunswick, Campus de Bathurst, A9:20-30  
 College of Cape Breton, B3:6-16, 55-65  
 Commission de formation professionnelle, 21:24-37  
 Committee for Aerospace Manpower Assessment in Quebec, 18:6-22  
 Community Education and Development Association of Winnipeg, B5:14-26  
 Community Employment Services of Alberta, A8:50-58  
 Community Employment Strategy Association of Port au Port and the Port au Port Economic Development Association, A3:57-65  
 Confederation College Native Programs Department, B14:56-78; B14A:6-9  
 Confederation College of Applied Arts and Technology, B14:27-46; B14A:1-5  
 Conseil régional d'aménagement du Nord (CRAN), A9:44-51  
 Conseil régional de développement Saguenay-Lac Saint-Jean-Chibougamau, 9:105-19; 9A:14-26  
 Construction and General Workers Training Trust Fund, A4:15-23  
 Construction Association of New Brunswick, B9:29-43; B9A:8-15  
 Construction Association of Prince Edward Island, B1:15-9  
 Cook, Mr. Grant B., A14:98-101  
 Corporation professionnelle des conseillers d'orientation du Québec, 19:74-84; 19A:36-43

**Organizations/individuals appearing and briefs...—Cont.**

Council of Canadian Universities Chemistry Chairmen, B10:41-7; B10A:1-21  
 Cowan, Mr. Jay, A6:24-39; A6A:1-12  
 Dakota-Ojibway Tribal Council, B6:35-46  
 Dartmouth Department of Social Services, B2:20-8  
 Davie Shipbuilding, 21:6-23; 21A:15-28  
 Dene Nation, 36:21-36  
 District Vocational School, Grand Falls, Nfld., A2:5-19  
 Dofasco Inc., 30:110-25  
 Dome Petroleum Limited, 36:54-74; 36A:1-14  
 École de technologie supérieure, 34:24-42  
 Economic Council of Canada, 4:4-44; 4A:1-21, 34-5  
 Employers' Council of British Columbia, B7:37-51; B7A:7-12  
 Erectoweld Company Limited, B13:98-114  
 Executives Available, 21:73-84, 94-100  
 Facer, Mr. Leslie, A7:23-7  
 Falconbridge Nickel Mines Ltd., A12:89-101; A12A:1-10  
 Fanshawe College, B11:6, 45-57, 67-89; B11A:12-21  
 Fédération des femmes du Québec, 9:91-104  
 Fédération des Syndicats du Secteur Aluminium, 9:119-34  
 Federation of Saskatchewan Indians, A5:31-75; A5A:16-59  
 Federation of the Visually Handicapped, B5:37-42  
 Fisheries Association of Newfoundland and Labrador, A1:30-40  
 Fisheries Council of Canada, 32:5-29; 32A:1-14  
 Fontaine, Mr. Roger, B5:65-9  
 Fort McMurray, Alta., city, 35:5-15  
 Fort McMurray Chamber of Commerce, 35:15-27  
 Fosseneuve, Mr. Roy, A5:75-7  
 Fredericton, city, B9:6  
 General Motors of Canada Limited, B10:68-71; B10A:59-74; B11:30-9  
 Grand Falls Chamber of Commerce, Nfld., A2:80-8  
 Grand Falls, Nfld., town, A2:19-24  
 Great Lakes Forest Products Ltd., A15:89-102  
 Greenbelt System Ltd., B8:33-41  
 Halifax Board of Trade Military Affairs Committee, B2:41-6  
 Hamilton Industrial Training Advisory Committee, 30:57-67  
 Hamilton-Wentworth Regional Municipality, 30:7-29; 30A:1-17  
 Handicapped Action Committee, A7:82-7  
 Hodder, Mr. James, A3:5-14  
 Holgate, Mr. Henry, B3:73-7, 80  
 Holland College, B1:7-14  
 INCO Metals Company (Manitoba), A6:66-70  
 INCO Metals Company (Ontario), A12:68-89  
 Indian and Métis Friendship Centre, Brandon, B6:18-34  
 Indian and Métis Friendship Centre, Winnipeg, B5:69-74  
 Indian Association of Alberta, A8:58-66  
 Industrial Development Society of Jonquière, 9:6-19  
 Industrial Resource Centre Corporation, B10:16-31  
 Industry-Education Council (Hamilton-Wentworth), 30:29-42; 30A:18-31  
 Institute for the Development of Indian Government, A5:29-30  
 Institute of Food Science and Technology, New Brunswick, A10:85-98; A10A:23-40  
 International Association of Machinists and Aerospace Workers, 28:4-32; 28A:1-7  
 International Brotherhood of Boilermakers, 7:135-41; 7A:69-76  
 International Union of Operating Engineers, A14:90-7  
 International Woodworkers, B7:75-82  
 Internav Ltd., B3:25-33  
 Inuit Tapirisat of Canada, 25:42-54; 25A:1-30  
 Jackson, Mr. Wayne, B6:96-9  
 Keewatin Tribal Council, A6:51-7  
 Keyano College, 35:53-66

**Organizations/individuals appearing and briefs...—Cont.**

Kirkland Lake Town Corporation, A11:22-36  
 Laborers' International Union of North America, A9:79-95  
 Lakehead Social Planning Council, B14:46-55  
 Lakehead University, A15:69-88  
 Lavalin International Inc., 19:6-23; 19A:1-19  
 Leblanc, Mr. Roméo, A10:30-2  
 Litton Systems Canada Ltd., A14:5-20  
 London Advisory Board, B11:17-29, 35-9  
 London, Ont., city, B11:16-26  
 Machinery and Equipment Manufacturers' Association of Canada, 12:22-39; 12A:1-28  
 Makivik Corporation, 18:80-9  
 Manitoba Association of Registered Nurses, B5:103-15  
 Manitoba Federation of Labour, B5:86-96  
 Manitoba League of the Physically Handicapped, B5:120-7  
 Manitoba Métis Federation, B6:28-34  
 Manitoba Society of Certified Engineering Technicians and Technologists, B5:52-7  
 Manitoba Teachers' Society, B5:76-103  
 Manitoba 3M Committee, B5A:5-13  
 Mayor's Committee, Windsor, Ont., B10:48-58  
 Mayor's Task Force on the Disabled and Elderly, Toronto, B12:14-24  
 McCallum, Mr. Bob, B6:97-9  
 McGill University, 18:34-52; 18A:1-5  
 McMaster University, 30:67-81  
 McMurray Independent Oil Workers, 35:43-53  
 Memorial University of Newfoundland, A1:40-57  
 Métis Association of Alberta, A8:91, 95-7, 100-7  
 Metro Area (Halifax-Dartmouth) Community Service for the Deaf, B2:15-20  
 Metropolitan Toronto Colleges of Applied Arts and Technology, B12:40-61; B12A:1-57  
 Mining Association of Canada, 16:27-50  
 Mohawk College, 30:82-92  
 Municipal Advisory Committee of Northwestern Ontario, A15:6-20; A15A:1-15  
 Murphy, Mr. Rod, A6:8-24  
 National Action Committee on the Status of Women, 27:23-46  
 National Anti-Poverty Organization, A7:99-103  
 National Anti-Poverty Organization-New Brunswick, French Section, A9:30-43  
 National Council of Women of Canada, 27:4-22; 27A:1-9  
 National Federation for Co-Operative Education, Winnipeg, B5:79-86  
 National Indian Brotherhood, 22:4-37; 22A:1-28  
 National Union of Students, 14:6-31; 14A:1-13  
 Native Council of Prince Edward Island, B1:19-23  
 Native Outreach for Women, B8:4-5; B8A:1-3  
 Native Outreach Programme, Alberta, A8:91-5, 98-105

**Organizations/individuals appearing and briefs...—Cont.**

New Brunswick Association of Registered Nurses, B9:7-18; B9A:1-7  
 New Brunswick Development Institute, B9:62-8; B9A:22-9  
 New Brunswick Federation of Labour, A10:8-30; A10A:1-22  
 New Brunswick Francophone Teachers' Association, B9:24-9  
 New Brunswick Public Employees' Association, B9:56-62  
 New Brunswick Women Institute, B9A:16-7  
 Newfoundland and Labrador Federation of Labour, A1:5-17  
 Newfoundland Association of Public Employees, A2:37-64  
 Newfoundland Association of Trade Instructors, A2:65-80  
 Newfoundland Construction Labor Relations Association, A1:17-23  
 Nicola Valley Indian Association, B8:6  
 Nipissing District Industrial Training Advisory Committee, A12:110-3  
 Northern College of Applied Arts and Technology, A11:4-21; A11A:1-18  
 Northern Manitoba Chambers of Commerce, A6:39-45  
 Northern Telecom Limited, B13:24-39  
 Northwest Territories Association of Municipalities, 36:7-20; 36A:15-8  
 Northwest Territories Association of Professional Engineers, Geologists and Geophysicists, 36A:22-30  
 Northwest Territories Chamber of Mines, 36:103-12; 36A:36-41  
 Northwest Territories Department of Economic Development and Tourism, 36:89-102  
 Northwest Territories Federation of Labour, 36:75-89  
 Northwest Territories Government, 36A:31-5  
 Northwestern Ontario International Women's Decade Coordinating Council, A15:102-12  
 Norway House Band, A6:81-94  
 Notre-Dame University, Sask., B4:19-28  
 Nova Scotia Association of Health Organizations, B2:6-11  
 Nova Scotia Family and Child Welfare Association, B2:54-8  
 Nova Scotia Government Employee's Union, B2:38-41; B2A:1-37  
 Nova Scotia Nurses' Union, B2:12-4  
 Ontario Committee on the Status of Women, A14:57-75  
 Ontario School Counsellors' Association, B13:39-55; B13A:1-11  
 Ontario Secondary School Teachers' Federation, A14:32-47  
 Ontario Teachers' Federation, A13:5-19; A13A:1-5  
 Ontario Veterinary College, B11:39-44; B11A:8-11  
 Oromocto, N.B., town, B9:45-56  
 Outreach Project, B9A:18  
 Pacific Vocational Institute, B7:82-99  
 Paraplegic Association, New Brunswick, B9A:19-21  
 Peel Board of Education, B13:88-98  
 Peel Industrial Training Advisory Committee, B13:67-82; B13A:12-48  
 Pre-Trades Training for Women Advisory Committee, A5:17-28  
 Prince Albert and District Community Service Centre, A5:8-17  
 Prince Albert Region Training Advisory Committee (PARTAC), A5:77-86  
 Prince Albert, Sask., city, A5:77-86  
 Prince Edward Island Building and Construction Trades Council, B1:63-74  
 Prince Edward Island Council of the Disabled, B1:55-60  
 Program Alpha, 18:89-97  
 Protestant School Board of Greater Montreal, 18:71-9



**Organizations/individuals appearing and briefs...—Cont.**

Provincial Commission of Inquiry on Welfare, B1:75-7  
 Public Service Alliance, A4:6-15  
 Publications Fransaskoises Ltée., B4:72-7  
 Railway Brotherhood, B1:37-8  
 Ramkhalawansingh, Professor Ceta, B12:4-14  
 Red Pheasant Band, B4:82-9  
 Regina Committee on Learning Opportunities for Women, B4:54-63  
 Regina Native Women's Association, B4:28-35  
 Regional Employment Development Committee, Saskatoon, A4:38-49, 63-6  
 Registered Nurses' Association of Nova Scotia, B2:29-36  
 Richard, Mr. Jean-Guy, A10:39-51  
 Rossbrook House, Winnipeg, B5:128-30; B5A:68-72  
 Saint John, city., B8:8-22  
 Saint John Construction Association, B8:78-88  
 Saint John Drydock Co. Ltd., B8:22  
 Saint John Fundy Region Development Commission, B8:49-72  
 Saint John General Hospital, B8:67-9, 72-8  
 Saskatchewan Coalition for Full Employment, B4:35-42, 77-82  
 Saskatchewan Indian Community College, A5:31-4; A5A:7-15  
 Saskatchewan Indian Federated College, A5:35-7; A5A:1-6; B4:42-9  
 Saskatchewan Indian Women's Association, A5:43-4  
 Saskatchewan Wheat Pool, B14:18-27  
 Saskatoon Construction Association, A4:24-30  
 Saskatoon Region Community College, A4:30-6, 49-65  
 School Counsellors Association of Newfoundland, A1:23-9  
 Seafarers' International Union, 18:22-34  
 Senior Citizens' Forum of Montreal, 19:63-74; 19A:13-5  
 Sheridan College of Applied Arts and Technology, B13:7-24  
 Social Planning Department, Halifax, B2:47-54  
 Stagg, Mr. Frederick, A3:65-73  
 STELCO Inc., 30:110-25  
 Sudbury Chamber of Commerce, A12:64-9  
 Sudbury Regional Municipality, A12:45-63  
 Sudbury 2001, A12:4-19  
 Swampy Cree Tribal Council, A6:57-65  
 Sydney, N.S., city, B3:17-24  
 Technical University of Nova Scotia, B2:64-70  
 Thompson Crisis Centre, A6:45-7  
 Thompson, Man., city, A6:47-51  
 Thunder Bay and District Labour Council, A15:20-41; A15A:16-33  
 Thunder Bay, Ont., city, B14:5-17  
 Times Change-Women's Employment Service, B12:24-40  
 Toronto, city, 17:31-63; 17A:110  
 Union of Manitoba Municipalities, B6:89-95  
 Union of New Brunswick Indians, B9:68-77  
 Union of Nova Scotia Indians, A10:52-72  
 United Automobile Workers, 23:4-32; 23A:1-15; B10:32-40  
 United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, A7:66, 70-81  
 United Steelworkers of America, 19:47-59; A6:70-9; A11:36-50; B3:33-6; B7:68-75  
 United Way, B10:52-8  
 Université du Québec à Chicoutimi, 9:37-54  
 Université Laval, 21:89-94  
 University of Calgary, 7:118-34; 7A:60-8, 77-100  
 University of Manitoba, B5:42-51  
 University of Montreal, 19:36-47  
 University of New Brunswick, B9:19-24  
 University of Prince Edward Island, B1:24-33, 40-6, 61-3  
 University of Regina, B4:6-19, 63-72  
 University of Sherbrooke, 34:5-22

**Organizations/individuals appearing and briefs...—Cont.**

University of Western Ontario, B11:7-16; B11A:1-7  
 University of Windsor, B10:58-68  
 Vancouver Island Building and Construction Trades Council, A7:66-70, 74-7, 81-2  
 Victoria Labour Council, A7:41-52  
 Whitehorse Chamber of Commerce Education and Public Relations Committee, 36A:19-21  
 Windsor, Ont., city, B10:6-16; B10A:22-57  
 Winnipeg Education Centre, B5:6-14  
 Women in Action, A12:44-5  
 Women's Employment Counselling Service, Winnipeg, B5:57-65  
 Women's Employment Development Program, B1:46-55  
 Y.M.C.A., Central Ontario, Lakeshore, A14:76-85  
 Yellowknife Chamber of Commerce, 36:36-53  
 Yellowknife, N.W.T., 36:37-9, 44-7, 52  
 York University, 17:6-31

**Orlando, Mr. Vince** (Superintendent, Employment, Training and Development, INCO Metals Company)  
 Employment opportunities for the '80s, A12:75-84, 88

**Orlikow, Mr. David** (NDP—Winnipeg North)

Adult education, 14:42; 17:34; 30:77-8, 106  
 Affirmative action programs, 13:35; 17:39-41, 60; 39:33; 41:7-11; B12:33-4  
 Air Canada, 28:17-8  
 Aircraft/aerospace industry, 1:47; B2:46  
 Apprenticeships, 11:22; 12:33-4; A14:71; B1:73; B5:76  
 Automotive industry, 23:17-20; 30:55-6  
 CP Air, 28:16  
 Canadian Federation of Independent Business, 3:12-3  
 Canadian Forces, 37:13-5  
 Cape Breton Island, B3:44  
 Children, B12:12-3  
 Colleges, 3:14; 6:27-8; 19:33; A14:10-2, 30-2, 53-4; B3:12-3, 30, 71; B12:53  
 Committee, B3:52, 77  
 Contacts and consultation, 1:36-7  
 Issues, printing, 8:8  
 Mandate, 8:45; 11:49-50  
 Meetings, 1:16, 33; 11:51  
 Staff, 1:17-8; 8:8, 20, 26, 41  
 M., 6:4  
 Travel, 5:14; 8:8-9, 36-9  
 M., 5:15  
 Witnesses, 8:28  
 Community Services Contribution Program, 17:59-60  
 Computer industry, A14:29, 55  
 Constitution, 11:33-4  
 Construction industry, 13:19-21, 35; 37:81; B1:71-2  
 Day care centres, B12:12  
 Deaf persons, B2:18-9  
 Disabled and handicapped, A14:97  
 Disadvantaged groups, 15:40; 30:103-4; B5:84, 99  
 Economic conditions, 34:61-2  
 Education, 2:41; 12:43; 14:21-3, 41-2, 40; 23:41; 38:69-70; 39:9-10; B6:95; B12:54  
 Emphasis, 2:41  
 Electronics industry, A14:10-1; B3:30  
 Employment, 5:30; 11:34; 14:40; 17:26, 38  
 Employment and Immigration Department, 12:8; 39:35; B12:53  
 Employment centres, B4:37-8  
 Employment opportunities for the '80s, 1:9-11, 16-8, 22, 33-7, 46-51, 70-3; 2:13-6, 40-2; 3:12-7, 40-1; 4:19-23, 42-3; 5:28-32; 6:25-9; 8:8-9, 20-2, 26-8, 33, 36-41, 45-6; 11:20-2, 33-7, 49-51; 12:7-9, 15-6, 31-5, 43, 56; 13:8, 19-23, 34-5, 47-8; 14:21-5, 37-42; 15:23-5, 40-2, 55, 58-63; 16:14-9, 39-45; 17:25-31, 38-41,

**Orlikow, Mr. David—Cont.****Employment opportunities for the '80s—Cont.**

59-61; 19:32-3, 42-4, 54-5, 105-8; 20:11-3, 36; 23:17-22, 40-2; 24:25-7; 25:5-7, 10-5, 18-9; 28:16-8, 31-2; 29:24; 30:19-24, 33-6, 54-6, 62-3, 76-8, 88, 103-6, 118-9; 32:13-8; 34:61-3; 37:13-5, 78-83, 112; 38:14-20, 69-75; 39:9-13, 33-5; 41:7-11; A14:10-3, 29-32, 40, 53-6, 69-72, 81-3, 92-3, 96-7; B1:13-4, 18-9, 22-3, 31-2, 36-7, 44-5, 53-5, 60, 63, 71-3; B2:9-11, 14, 18-9, 25-7, 31-2, 40, 46, 52-3, 63, 69-70; B3:12-3, 22-3, 30-1, 35, 44, 52, 59-60, 68-71, 77-8; B4:13-8, 27, 31-3, 36-8, 44-6, 57-8, 61-2, 68-9, 76, 80, 86-7; B5:10, 14, 25, 32-4, 41, 48-9, 56-7, 62-3, 72-3, 76-7, 83-5, 94, 99-100, 111-2, 129; B6:11-2, 22-4, 27-30, 43-5, 62, 77, 95-7; B12:11-4, 19-22, 33-7, 52-5

**Engineering technologists**, 23:41-2; B5:56-7

**Europe**, 2:42; 4:42

**Farms**, B1:31-2

**Fisheries**, 32:13-5

**Government contracts, purchases, etc.**, 16:18; 39:34; 41:9-10; A14:69-72, 96

**Health care industry**, 15:23-4

**Heavy equipment operators**, A14:93

**Hospitals**, B2:10

**Immigrants**, B12:11-2

**Industrial Labour Market Institute**, 20:11

**Industrial strategy**, 3:16; 4:20

**Industrial training councils**, 20:12; B3:59

**Industry**, 17:30; B12:13

**Inmates and ex-inmates**, 19:105; B2:63

**Job creation programs**, 17:59; B2:26, 52

**Job vacancies**, 38:15-6

**Labour Force Survey**, 38:14-5

**Labour market**, 6:26-7; 38:19-20; B4:68

**Lay-offs**, 16:43-4

**Machinery and equipment industry**, 12:31-3

**Manitoba**, B4:76

**Manpower training programs**, 1:48; 3:13; 4:19, 22-3; 15:55; 17:38; 30:33-4; A14:82; B1:13, 31; B2:40; B3:59-60, 68-9, 76-7; B12:35, 52

**Manufacturing industry**, 1:49

**Medical technologists**, B2:10-1

**Megaprojects**, 3:40; 13:22-3, 47-8

**Mincome Program**, B2:26-7

**Mining industry**, 1:46-7; 16:39-45; 19:55; B5:94

**Mobility**, 3:41; 4:42-3; 6:28-9; 13:34; 17:29; 37:79-80; B1:18-9, 72-3; B5:76

**National Union of Students**, 14:26

**Native people**, 2:14-5; 38:73-4; 39:11; B1:22-3; B4:31-3, 44-6, 86-7; B5:72-3; B6:11-2, 22-3, 29, 43-5, 77

**Nova Scotia Nurses' Union**, B2:14

**Nurse practitioners**, 24:27

**Nurses**, 15:25; 24:25-7; 38:19; B2:9, 31-2; B5:111-2

**Oil and oil products**, 32:14-5

**Outreach programs**, 41:11; B5:41; B12:37

**Part-time work**, 15:41; 19:107

**Pensions**, 34:62

**Points of order**

    Election of Vice Chairmen, M. (Mr. Tobin), 1:9-12

    Quorum, meeting and printing evidence without, providing 2 members from 2 parties present, M., 1:21-2

    Witnesses, appearance before Committee, 1:33-4

**Productivity**, 17:25

**Professionals**, 17:61-2; B2:32

**Public Service**, 16:17; A14:96-7; B1:53-5, 60; B4:57-8; B6:22-3, 30

**Pulp and paper industry**, 28:18

**Research and development**, 19:42-3; 37:112

**Researchers**, 19:44

**Orlikow, Mr. David—Cont.****Retirement age**, B12:19

**Skilled labour**, 1:48-50; 2:40-1; 3:17; 4:20; 5:28; 11:34; 12:32; 23:20-1; 32:16; B2:70

**Social Sciences and Humanities Research Council**, 38:71-2

**Steel industry**, 30:22-3

**Student loans**, 14:22

**Students**, B1:63

**SYSCO**, B3:35

**Technological institutions**, 14:41

**Technology**, 6:26; 17:25-6; A14:56

**Tool and die makers**, 5:29

**Toronto**, B12:20-2

**Tradesmen**, 30:63; B1:73

**Training programs**, 1:71-2; 2:13-6; 3:15-7; 4:21-2, 42; 5:28-33; 11:20-1, 34-7; 12:34-5; 13:22; 14:22, 38-40; 17:28; 19:32-3, 54; 20:13; 28:18; 30:19-20, 34-6, 62-3, 76-7, 88, 118-9; 37:83; A14:12-3, 56, 83; B1:14, 36-7; B2:46; B3:22-3, 31, 77; B4:36-9, 69; B5:32-4; B6:62

**Unemployment**, 38:17

**Unemployment insurance**, 13:20

**Universities**, 6:25, 29; 17:30-1; 19:43; 23:40-1; A14:30-2, 53-4, 72; B1:44-5; B4:13-6, 69

**Vocational centres**, B1:71

**Vocational counselling**, 14:24-5

**Welfare**, B2:25-6

**Western provinces**, 1:70-1

**Winnipeg**, A5:10, 14, 83-4

**Women**, 1:71; 16:15-9; 30:22-3; B4:58, 61-2; B5:62-3; B12:36

**Work sharing**, 15:40-2

**Youth**, 14:37; 30:35, 54

**Oromocto, N.B.**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Orr, Mr. Dale** (Director, Microeconomic Analysis Branch, Industry, Trade and Commerce Department)  
Employment opportunities for the '80s, 38:45-53, 56-62

**Osmond, Mr. Charles H.** (Principal, District Vocational School, Grand Falls, Newfoundland)  
Employment opportunities for the '80s, A2:5-19

**Oulton, Ms. Judith** (Former President, New Brunswick Association of Registered Nurses)  
Employment opportunities for the '80s, B9:12-3, 16-8

**Outreach programs**, 30:107-9; 41:11; B5:41; B12:37; B14:69  
*See also* Disabled and handicapped; Organizations/individuals appearing and briefs submitted; Women

**Owen, Mr. Alex** (Vice President, Y.M.C.A., Central Ontario, Lakeshore)  
Employment opportunities for the '80s, A14:76-8, 81, 85

**Pacific Vocational Institute**, B7:82-3  
*See also* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Paid leave**, *see* Adult education/upgrading, etc.; Professionals/highly qualified manpower

**Pal, Mr. George L.** (Dean, Applied Sciences and Technology, Mohawk College)  
Employment opportunities for the '80s, 30:84-9

**Pallister, Mr. Harley** (Educational Development Officer, Assiniboine College)  
Employment opportunities for the '80s, B6:14-5

**Paramedics**, *see* Health care industry



- Paraplegic Association**, New Brunswick, *see*  
Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Parr, Mr. Geoffrey** (Research Director, National Union of Students)  
Employment opportunities for the '80s, 14:14-5, 18-30
- Part-time work**, 15:34, 37-41, 47-8; 15A:75-94; 19:68, 91; 19A:67;  
29:6-7; 34:60; 15A:75-94  
Disabled and handicapped, A7:84-5; B12:15-7  
Unemployment insurance benefits, 15:43-4, 48; 24:18-9  
Women, 7:99-100; 12:41; 18:118-9; 19:89, 102, 107-8; 19A:55-6, 59;  
21:66; A7:56-7; B1:50; B12:32  
*See also* Nurses; Public Service; Unemployment insurance; Welfare;  
Youth
- Passy, Mr. Claude** (Director, Student Assistance, Secretary of State  
Department)  
Employment opportunities for the '80s, 38:73
- Patterson, Mr. Robert** (Policy Advisor, University Branch, Science  
and Technology Ministry)  
Employment opportunities for the '80s, 37:105, 111-4, 118-9
- Paul, Mr. R.H.** (Task Force Member, Business Council on National  
Issues)  
Employment opportunities for the '80s, 20:20
- Paupanekis, Mr. Joe** (Chairman, Economic Development Committee,  
Norway House Band)  
Employment opportunities for the '80s, A6:84-5, 90-4
- Pearce, Mr. Bob** (Regional Administrator, Peel Industrial Training  
Advisory Committee)  
Employment opportunities for the '80s, B13:77-82
- Peart, Brigadier General J.B.** (Director General, Recruiting,  
Education and Training, Defence Department)  
Employment opportunities for the '80s, 37:6-12, 16, 29-31
- Peel Board of Education**, *see* Organizations/individuals appearing and  
briefs submitted
- Peel Industrial Training Advisory Committee**, *see*  
Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Pelletier, Mr. Bertrand** (Chairman, Steering Committee for  
Communications, Abitibi-Price Company Ltd.)  
Employment opportunities for the '80s, 9:20-6, 29, 33-6
- Pelletier, Ms. Judy** (Chairperson, Atlantic Conference on Learning  
Disabilities)  
Employment opportunities for the '80s, B2:71-4
- Pelletier, Mr. Marcel** (Director, Sawmills and Forest Development,  
Abitibi-Price Company Ltd.)  
Employment opportunities for the '80s, 9:29
- Peluso, Miss Maria** (Member, Advocacy for the Right to be  
Employed)  
Employment opportunities for the '80s, 19:100-9
- Penitentiaries**, *see* Inmates and ex-inmates
- Penner, Mrs. Norma** (Director, Youth Employment Services,  
Y.M.C.A., Central Ontario, Lakeshore)  
Employment opportunities for the '80s, A14:78-84
- Pension Plan**, disability pensions, eligibility, A4:13-5
- Pensions**, 28:29; 34:62  
Portability, 4:27  
*See also* Mining industry  
Private sector, improving, 40:30-1
- Pensions—Cont.**  
Reform, A11:46  
Women, 27:5; A2:92; B1:52  
*See also* Mobility; Public Service
- Pepper, Ms. Betty** (Principal, Saskatoon Region Community College)  
Employment opportunities for the '80s, A4:49-65
- Perkins, Dr. Harold J.** (President, Brandon University)  
Employment opportunities for the '80s, B6:78-9, 82-3
- Perley, Mr. Ron.** (Liaison Officer, Union of New Brunswick Indians)  
Employment opportunities for the '80s, B9:68-71
- Petrie, Mr. Bruce** (Director General, Operations, Social Statistics  
Field, Statistics Canada)  
Employment opportunities for the '80s, 38:5-6, 9-12, 15-9, 27-32
- Petro-Canada**, A10:26-8
- Philip, Mr. Robert** (Executive Director, Industry-Education Council,  
Hamilton-Wentworth)  
Employment opportunities for the '80s, 30:39-40
- Philips Company** (Holland), training programs, 20:33; 23:31;  
28:29-30; B13:103-13
- Phillips, Mrs. Donna** (President, Ontario Native Women's  
Association, Confederation College Native Programs Department)  
Employment opportunities for the '80s, B14:75-8
- Pickard, Mr. T.N.** (Manager, Employer Sponsored Training,  
Fanshawe College)  
Employment opportunities for the '80s, B11:80
- Pillsworth, Mr. Bill** (Vice President, Community Services, Fanshawe  
College)  
Employment opportunities for the '80s, B11:6, 73-5
- Pinault, Mr. André** (Director, Kénogami Paper Mill, Abitibi-Price  
Company Ltd.)  
Employment opportunities for the '80s, 9:25-6, 29-37
- Pinay, Ms. Donna** (Director, Regina Native Women's Association)  
Employment opportunities for the '80s, B4:28-35
- Pinsonneault, Mr. Rolland A.** (Publications Fransaskoises Ltée.)  
Employment opportunities for the '80s, B4:72-7
- Pitman, Mr. Walter** (President, Canadian Association for Adult  
Education)  
Employment opportunities for the '80s, 14:31-48
- Platt, Mr. Dave** (Member, Halifax Board of Trade Military Affairs  
Committee)  
Employment opportunities for the '80s, B2:41-6
- Pooyak, Mr. Steve** (Second Vice President, Federation of  
Saskatchewan Indians)  
Employment opportunities for the '80s, A5:44-50, 55-9
- Population**  
Aging, 19:65, 86; 33:7, 41-2; 34:47; B2:71  
Growth rate, etc., 7:17-8; 11:14; 19:85; 21:72-3; 22:11-2; B11:39  
*See also* Education; Health care industry
- Porter, Mr. John** (President, Sheridan College of Applied Arts and  
Technology)  
Employment opportunities for the '80s, B13:7-24
- Porter, Mrs. Noëlla** (Director, Centre Étape Inc.)  
Employment opportunities for the '80s, 21:57-72

**Porter, Mr. Robert** (Executive Director, Construction Association of New Brunswick)

Employment opportunities for the '80s, B9:29-43

**Postal service**, alternative methods, developing, etc., B6:62-4

**Potvin, Mr. Jacques** (General Manager, Professional Training Board, Regional Development Council, Saguenay-Lac Saint-Jean-Chibougamau)

Employment opportunities for the '80s, 9:106-18

**Poverty**, *see* Native people; Women

**Power, Sister Mary Lucy** (Chairman of the Board, Canadian Hospital Association)

Employment opportunities for the '80s, 15:6-25

**Preston, Ms. Norrie J.** (Staff Counsellor, Ability Personnel Association)

Employment opportunities for the '80s, A7:52-7

**Pre-Trades Training for Women Advisory Committee**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Prince Albert and District Community Service Centre**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Prince Albert Region Training Advisory Committee (PARTAC)**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Prince Albert, Sask.**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Prince Edward Island**

Economic conditions, B1:20, 28

Post-secondary institutions, facilities, status, B1:61-3, 75

*See also* Community Development Projects Program; Construction industry; Farms—Family; Fisheries; Industry; Railways; Transportation

**Prince Edward Island Building and Construction Trades Council**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Prince Edward Island Council of the Disabled**

Membership, B1:60

*See also* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Pritchard, Mr. J.R.** (Manager, Construction Labour Relations, The Steel Company of Canada Ltd. (Hamilton); Member, Canadian Manufacturers' Association)

Employment opportunities for the '80s, 1:55, 60, 70

**Procedure and Decisions of the Chair**

Acting Chairman, 42:238

Briefings, 1:25-7; 25:13

Chairman and Vice Chairmen, absence, Chairman authorized to contact another member to act in place, M. (Mr. Tobin), 1:30, agreed to

Chairman, ruling appealed, M. (Mr. Hawkes), 7:10-1

Corrigendum, 22:37-9; 28:33-5

Documents

Appending to minutes and evidence, 7:134-5; 9:3-4; 12:3; 15:42; 16:62; 17:3; 19:3-4; 20:3; 21:3; 22:3; 23:3; 24:3; 25:4; 28:3; 30:3; 31:3; 32:3; 36:3-4; A5:4, 66-7, 73; A6:3, 95; A10:3-4; A11:3; A12:3; A13:3; A14:3; A15:3; B2:4; B3:3; B5:3-4; B6:3-4; B7:3; B8:3; B9:3-4; B10:3-4; B11:3-4; B12:3, 40; B13:3-4; B14:4

M. (Mr. Hawkes), 32:3, agreed to

Ms. (Mr. Lonsdale), 3:12, agreed to; A5:87, agreed to

Ms. (Mr. Marceau), 4:43, agreed to; 11:3; A7:104, agreed to;

A8:107, agreed to

**Procedure and Decisions of the Chair—Cont.**

Documents—*Cont.*

Appending to minutes and evidence—*Cont.*

Ms. (Mr. McDermid), 5:3; 7:5; 36:37, 95; 41:4; B9:77, agreed to

Purchasing, M. (Mr. Tobin), 1:30, agreed to

Translation, 33:30-1; 41:3

M. (Mr. Marceau), 33:3

Election of Chairman

M. (Mr. Lonsdale), 1:8, agreed to

Subcommittee A, M. (Mr. McDermid), A1:58, agreed to

Election of Vice Chairman, 1:8-10

M. (Mr. Tobin), 1:10, agreed to, 29

Amdt. (Mr. McDermid), 1:29, agreed to

Exhibits, filing with Clerk, A5:4; A8:4-5; A13:3; A14:4

Film presentation, 7:134, 141-2

*In camera* meetings, 10:3; 40:11; 41:3-4; 42:232-40; A15:41

Meetings, 1:14-6, 32-3; 12:7-8

Access by disabled persons, B1:55-6

Additional, M. (Mr. Hawkes), 7:4

Adjourning, division bells ringing, 23:34, 44

Adjourning to allow members to attend House debate, 42:234

Advertising, 8:16-9; A4:66-7; A6:8-9; A12:26; B1:62-4; B6:56-7, 89

Afternoon and evening sittings, M. (Mr. Hawkes), 7:8-9, agreed to

Cancelling, 32:4

Electronic monitoring devices, B12:14

Increasing, 10:4-5

Members, attendance, 7:11-3

House duties, 20:36; 30:5-6

Opposition members' presence, requirement, 33:21

Public record, ensuring, 25:6-7

Recording equipment, 8:42

Scheduling, 11:51; 12:10-6; 15:57-65; 23:3, 22; 25:5-6; 28:11,

31-2; 31:12-6; 33:18; 37:119-20

M. (Mr. Hawkes), 10:3

M. (Mr. Tobin), 33:3

Members

Dress, 10:29-30

Expenses, M. (Mr. Marceau), 34:3

Opinions, expressing, B12:14

Other than Committee members, participation in proceedings, 2:3; B14:3

Partisanship, 1:10; 7:13-4

Remark, withdrawing, 7:39

Right to be heard, M. (Mr. Hawkes), 7:9-11

Minister, appearance before Committee, requesting, 8:46; 10:16-7; 15:54-5

Minutes and evidence, printing delays, 8:8

Order of reference, consideration deadline, 33:23

Order of reference, debate, beyond scope, 2:44

Printing, minutes and evidence, 1:23-4

M. (Mr. Hawkes), 25:3

M. (Mr. Marceau), 1:29, agreed to

Subcommittee A, M. (Mr. Marceau), A1:58, agreed to

Subcommittees A and B, M. (Mr. Tobin), 8:11-2, agreed to

500 additional copies, M. (Mr. McDermid), 4:16, agreed to, 3

1,000 additional copies, 42:240

2,000 copies, M. (Mr. Tobin), 8:3

Proceedings, recording equipment, not allowed, A15:12

Questioning of witnesses, rotation by party, 7:28

Quorum, meeting and printing evidence without

M. (Mr. Hawkes), 33:3, 22

Providing 2 members from 2 parties present, M. (Mr. Orlikow), 1:21-2, agreed to

Subcommittees, M., 7:3, agreed to



**Procedure and Decisions of the Chair—Cont.**

Quorum, meeting and printing evidence without—*Cont.*

Subcommittees, M. (Mr. Lonsdale), 34:3

**Reports to House**

Draft, adopting as amended, 42:240

Final, deadline, 42:240

Final, presentation by Chairman, 42:240

First, 1:4; second, 13:3; third, 14:3; fourth, 42:4; fifth, 42:5-231

**Seating arrangements, 12:18**

Translation services, commercial firm, hiring if necessary, 41:3

Translation services, lack, 10:28-9

Translators and translation devices, use, 7:15-6

**Witnesses****Appearance before Committee**

Additional meeting, requesting, A2:39, 46

Advance notice, 8:27-34; 10:20-1

Expenses, Committee paying, 8:39-40

M. (Mr. Marceau), 1:30-1, agreed to

Government officials, 33:13-4, 18-20

Inviting and scheduling of meetings without formal prior approval, 1:30

M. (Mr. Hawkes), 10:15, agreed to

Ministerial advisors, 25:18-20

*In camera* meeting, M. (Mr. Orlikow), 25:3

Recording equipment failure, notes taken, B8:4

Evidence, hearing *in camera*, 35:53-4

Language of testimony, A8:107

Minutes of Proceedings and Evidence, receiving regularly, 18:9-10

*See also* Committee

**Productivity, 6:33; 17:25; 25:21; 29:31; A13:35; A15:46, 58; B3:7-8**

Improving, 38:39-40, 44-5

*See also* Training programs

**Professionals/highly qualified manpower**

Assignments abroad, assistance, etc., 19:11-3

CIDA role, 19:21

Forecasting, B2:32; B8:16-7

National agency, establishing, B7:32-3

Job generating role, shortage, negative effects, 6:10-1, 19-21

Labour market demands, 7:121; B4:9-10, 17

Labour market success, lack, B4:77-9

Paid educational leave, establishing, A8:24

PhDs, 19:37, 41; B11:8-9

Oversupply, hiring quotas, establishing, B4:78-82; B5:43

Public perception, A8:71, 79-81

**Research fields**

Industry/government/university exchanges, A8:49

Supply/demand, A8:47-9

Training, A8:49

Training costs, 17:18

Training programs, 19:11-2, 18

Women, 16:12-6; 17:61-2; 18:127-9; A2:93

*See also* Oil industry; Self-employed professionals; Training programs

**Program Alpha, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted****Protestant School Board of Greater Montreal, *see***

Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Proulx, Ms. Louise (Member, Action Travail des Femmes)**

Employment opportunities for the '80s, 18:113, 117-20, 124

**Provencher, Mr. Maurice (Executive Vice President, Administration, Davie Shipbuilding)**

Employment opportunities for the '80s, 21:6, 10-11, 14-7, 20-3

**Provincial Commission of Inquiry on Welfare, P.E.I., *see***

Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Provins, Mr. John (Training Officer, Makivik Corporation)**

Employment opportunities for the '80s, 18:84-9

**Public ownership, 29:11****Public sector, growth rate, 15:29-30, 50-1****Public Service**

Affirmative action programs, 11:30, 41-2; 16:17; 27:20, 26-7, 40-1,

44-6; 39:19; 41:8-9; A2:97-8; A4:44; A7:55; A10:73; A14:70;

B1:53-4; B2:76-7; B4:33, 48, 57-8; B5:119, 124; B6:22, 30, 52;

B7:8; B12:17, 33; B14:75

Apprenticeships, 40:15

Bilingualism, asset, 38:26-7

Clerical and regulatory group (CRs), computerization, effects, A4:12

Clerical and regulatory group (CRs), Sept. 29-Oct. 12/80 strike, wage demands, private sector parity, A4:6-12, 29-30

Co-operative education graduates, hiring, B11:87

Day care centres, 40:15

Disabled and handicapped, A7:12, 15-6, 84, 93-4; A14:94-7; B1:60

Growth, 40:13

Hiring, 34:12

Women, B1:54-5

Human resources planning, 40:11-3, 20-1, 25

Language training, 40:18-9

Mobility, 36:95-6

Relocation costs, regional rates, etc., 40:6, 21-8, 31-6

Native people, 22:33; 25:44; A6:61, 65, 93; A8:100; A10:53-4, 61, 68, 71; B6:18-9, 22-5, 28, 40, 44; B8:5; B14:71-2

Part-time work, 40:14, 29-30, 33-4

Pension reform, 40:23

Public administration university programs, supporting, 40:38-9

Quebec CEGEP graduates, hiring, 9:80-5

Retirement policy, 40:23

Salaries, private sector comparison, A10:40

Salaries, regional needs, 37:33

Skilled labour, shortage, 40:5-8

Immigration solution, 40:8

Private sector competition, 40:8, 21, 28-9

Recruitment, 40:9, 20-1

Staff, age, 40:14

Technological change, effects, 40:10-4, 37-8

Tradesmen, 40:18

Training programs, 40:10-1, 16-20, 26-7, 37-8

University co-operative programs, supporting, 40:26, 36-7

Women, 15:39; 16:11-2, 15-6; 17:40; 19:101; 27:27, 39; 40:17; A2:98; A7:99

*See also above* Hiring

Women in non-traditional trades, 40:8-9

Work sharing, 40:30

*See also* New Brunswick

**Public Service Alliance, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted****Publications Fransaskoises Ltée., *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted****Pulp and paper industry, A2:24**

Federal role, A15:40-1

Hiring, 9:25-6, 30

Labour market demands, 19:27, 31-5

Mobility, A2:28-9

Newfoundland-Labrador, A2:87-8

Apprenticeships, A2:25-8, 35-6

**Pulp and paper industry —Cont.****Newfoundland-Labrador —Cont.**

Labour demands, A2:24-6, 29

Hiring, A2:31-2

Stephenville, newsprint mill, training and labour requirements, A3:48-54

Plant modernization, A15:22

Quebec, 9A:1-6

Modernization plans, effects, 9:20-3, 31-2; 29:10-1, 17

Computer specialists demand, training, etc., 9:35-6

Skilled labour demands, 9:23, 31, 35

Research and development, A15:37-9

Technology, advances, A11:16

*See also above* Quebec

Training programs, 9:23-5, 32-3; 19:26-31, 34; 19A:20-9; 20:31; 28:18; A2:20, 25, 86

Women, 9:36-7

**Pure and applied sciences, employment prospects, 6:14-5, 20**

**Quality of work life, 9:60-1; 19:76; 29:17; 30:27; 34:72; B14:32, 46**

**Quebec**

Population, mobility, 34:9, 16-7

Language training, providing, 34:18

Saguenay-Lac St. Jean district, economic development, job creation, labour needs, etc., 9:6-9, 15-9, 109-14, 124, 135; 9A:14-26

Saguenay-Lac St. Jean district, unemployment, 9:105-6

Unemployment, 29:7-8, 12, 18

*See also* Industry; Machinery and equipment industry;

Newfoundland; Nurses; Oil industry—Recruitment; Pulp and paper industry; Skilled labour—Shortage; Universities; Water purification project

**Quinlan, Mr. Kevin P.** (Instructors Representative on the Board of Directors, Chairman of the Instructors Committee, Pipefitting Instructor, Newfoundland Association of Public Employees; President, Newfoundland Association of Trade Instructors)  
Employment opportunities for the '80s, A2:37-47, 50-80

**Quinn, Mr. J.W.** (Assistant Secretary, General Personnel Management Division, Treasury Board)  
Employment opportunities for the '80s, 40:5-39

**Raiche, Mr. Victor** (Industrial Commissioner, Chaleur Regional Industrial Commission)  
Employment opportunities for the '80s, A9:8-19

**Railway Brotherhood, see** Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Railways**

Apprenticeships, 28:17; B1:37-8

Prince Edward Island, B1:38

**Ramkhalawansingh, Professor Ceta** (Sociology Department, McMaster University)  
Employment opportunities for the '80s, B12:4-14

**Raymond, Mr. Gérard J.** (Principal, College Communautaire du Nouveau-Brunswick, Campus de Bathurst)  
Employment opportunities for the '80s, A9:20-30

**Rayner, Mr. G.T.** (Senior Assistant Under Secretary, Secretary of State Department)  
Employment opportunities for the '80s, 38:67-9, 72-5, 81-9

**Read, Mr. Michael** (Outreach Co-ordinator, Native Council of Prince Edward Island)  
Employment opportunities for the '80s, B1:20-3

**Red Pheasant Band, see** Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Red Seal Program, 12:29; 23:24; 26:16; 27:17; 36:84-5**  
*See also* Mobility

**Redden, Mr. A. Taylor** (Director, Manpower Planning, Noranda Mines Ltd. (Toronto); Member, Canadian Manufacturers' Association; Member, Mining Association of Canada)  
Employment opportunities for the '80s, 1:54, 69, 77-8; 16:33, 36-9, 44-50

**Redgrift, Ms. Nancy** (Executive Director, Municipal Advisory Committee of Northwestern Ontario)  
Employment opportunities for the '80s, A15:6-20

**Reed, Cdr. Robert C.H.** (Council Member, Director, Education, Canadian Institute of Marine Engineers)  
Employment opportunities for the '80s, B13:55-66

**Regina Committee on Learning Opportunities for Women, see** Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Regina Native Women's Association, see** Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Regional development incentives, 9:15, 18, 114; 27:7; 29:27-8;**  
A6:12-4; A15:65-7  
Job creation, 9:110  
Newfoundland, A3:69-70

**Regional disparities, A10:39; B9:24-5**

**Regional Employment Development Committee, Saskatoon, see** Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Regionalism, local emphasis and concern, increasing, 34:74-5**

**Registered Nurses' Association of Nova Scotia, see** Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Reid, Mr. Francis** (General Manager, Construction Association of Prince Edward Island)  
Employment opportunities for the '80s, B1:15-9

**Reid, Mr. John S.** (Director, Mineral Economics, Mining Association of Canada)  
Employment opportunities for the '80s, 16:27-36, 39-44, 48-51

**Reid, Ms. Julyan** (Director of Research, Advisory Council on the Status of Women)  
Employment opportunities for the '80s, 16:4-5, 10-4, 19-27

**Reid, Dr. William** (Academic Vice President, College of Cape Breton)  
Employment opportunities for the '80s, B3:13-6

**Reilly, Mr. Kevin** (Student)  
Employment opportunities for the '80s, B2:78-80

**Religious orders, ex-members, 21:87-8**

**Reports to House, 1:4; 13:3; 14:3; 42:4; 42:5-231**

**Research and development**

Expenditures, increasing, 14:7; 19:36-46; 23:37-8; 37:98-9, 106, 112; A2:84, 87; A12:17; B4:9-10; B10:42, 45-6, 64, 68; B11:9; B12:9

Incentives, A3:54; B3:26-7

Labour needs, 37:101-2, 105-6, 110-1, 117; B5:49-50; B10:62



**Research and development—Cont.**

Private sector role, B11:15-6

Training programs, 37:109-10

*See also* Agriculture; Computer industry; Electronics industry; Fisheries; Food industry; Megaprojects; Mining industry; Native people; Natural Sciences and Engineering Research Council; Pulp and paper industry; Social Sciences and Humanities Research Council; Technology—Advances; Universities; Veterinarians; Windsor, Ont.

**Researchers**

Need, training, etc., 19:36-7, 41, 44

*See also* Nurses

**Resource industries**

Development, government role, A6:13

Hiring practices, A6:13-4, 20, 32, 60, 81-2

Newfoundland, education programs, A1:40-50

*See also* Megaprojects; Pulp and paper industry

**Retail industry, training, labour needs, etc., A10:42-3****Retirement**

Flexibility, 19:64-5, 71-2, 91; 19A:31-2; 27:19; 28:28-31; 30:98; 34:49; A7:46-7; B5:32; B5A:1-2; B7:21-2, 45; B8:26; B11:28-9, 38-9; B12:18-9

Croll report recommendations, 2:33-4

*See also* Health care industry; Nurses; Shipbuilding industry

**Retraining, upgrading, need, etc., B3:19**

*See also* Management; Skilled labour; Teachers; Training programs

**Reynolds, Mr. David** (Director, Fort McMurray Chamber of Commerce)

Employment opportunities for the '80s, 35:15-27

**Rice, Mr. David** (Director, Research and Legislation, British Columbia Federation of Labour)

Employment opportunities for the '80s, B7:19, 23

**Richard, Mr. Jean-Guy** (Citizen)

Employment opportunities for the '80s, A10:39-51

**Richard, Mr. Norm** (General Secretary, Thunder Bay and District Labour Council)

Employment opportunities for the '80s, A15:20-41

**Richards, Mr. Vernon** (Acting Executive Director, Prince Edward Island Council of the Disabled)

Employment opportunities for the '80s, B1:55-60

**Richmond, Mr. Donald** (Deputy Planning Commissioner, Metropolitan Toronto Council)

Employment opportunities for the '80s, 17:51-2, 54-6, 62-3

**Ripley, Mr. W.C.** (Mayor, Oromocto, N.B.)

Employment opportunities for the '80s, B9:45-50, 53-6

**Rivard, Ms. Pauline** (Registrar, New Brunswick Association of Registered Nurses)

Employment opportunities for the '80s, B9:13-4, 16-8

**Roberts, Mr. J.C.** (Chairman, Civil Engineering Technology Division, Fanshawe College)

Employment opportunities for the '80s, B11:76

**Robertson, Mr. J.M.** (Assistant General Manager, Canadian Textile Institute)

Employment opportunities for the '80s, 18:66-8

**Robinson, Mrs. Molly** (Treasurer, Thompson Chamber of Commerce; Member, Northern Manitoba Chambers of Commerce)  
Employment opportunities for the '80s, A6:39-45

**Rogen, Mr. Mark** (President, British Columbia Students' Federation)  
Employment opportunities for the '80s, B7:51-4, 58-61

**Roger, Ms. Ginette** (Executive Director, Canadian Nurses' Association)  
Employment opportunities for the '80s, 24:9-25, 29

**Rogodzinski, Mr. Frank** (Chairman, Manitoba League of the Physically Handicapped)  
Employment opportunities for the '80s, B5:120-1, 125

**Romanow, Mr. J.R.** (President, Machinery and Equipment Manufacturers' Association of Canada)  
Employment opportunities for the '80s, 12:22-38

**Rona, Ms. Susan** (Teacher, Options Alternative School, Protestant School Board of Greater Montreal)  
Employment opportunities for the '80s, 18:73-7

**Ronson, Mr. J.C.** (Director, Steel Company of Canada; Industry-Education Council, Hamilton-Wentworth)  
Employment opportunities for the '80s, 30:36-7, 42

**Roper, Mr. George** (Director, Training and Development Human Resources Group, Treasury Board)  
Employment opportunities for the '80s, 40:11, 31, 37-9

**Roscoe, Ms. Mary Ann** (Supervisor, Vocational and Employment services, Canadian National Institute for the Blind, B.C. Yukon Division)  
Employment opportunities for the '80s, A7:9-18

**Rose, Mr. K.G.** (Chairman, Canadian Executive Board, Building and Construction Trades Department, AFL-CIO)  
Employment opportunities for the '80s, 13:35-7, 40, 43, 47-8

**Rosehart, Dr. R.G.** (Dean, Faculty of University Schools, Lakehead University)  
Employment opportunities for the '80s, A15:69-71, 78-88

**Ross, Mr. Brian** (Economic Development Commissioner, Atikokan, Ont.)  
Employment opportunities for the '80s, A15:42-6, 52-68

**Ross, Mr. David** (Economic Consultant, Canadian Council on Social Development)  
Employment opportunities for the '80s, 15:28-34, 40-4, 50-1

**Rossbrook House, Winnipeg**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Rousseau, Mr. Jean-Claude** (President, Association d'Éducation du Québec)  
Employment opportunities for the '80s, 21:38-42, 45-52, 55-7

**Rowell, Mr. Ken** (Organizer, Local 1598, United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America)  
Employment opportunities for the '80s, A7:66, 70-81

**Rowell, Ms. Glenna** (Director, Labour Relations, Canadian Nurses' Association)  
Employment opportunities for the '80s, 24:5-8, 16-9, 22-3, 28-30

**Roy, Mr. Louis** (President, Corporation professionnelle des conseillers d'orientation du Québec)  
Employment opportunities for the '80s, 19:74-84

**Rubinoff, Mr. A.S.** (Senior Assistant Deputy Minister, Finance Department)  
Employment opportunities for the '80s, 37:62-70, 75-7, 81-2, 86-95

- Ruck, Mr. Winston** (Staff representative, United Steel Workers of America)  
Employment opportunities for the '80s, B3:33-5
- Rudderham, Mr. Robert** (Dean of Technology Trades, College of Cape Breton)  
Employment opportunities for the '80s, B3:6-13
- Ruelland, Mr. Guy** (Counsellor, Occupational Training, CEJEP Édouard-Montpetit, Association d'Éducation du Québec)  
Employment opportunities for the '80s, 21:43-5, 50-2, 56-7
- Rygas, Mr. Mike** (General Vice President for Canada, International Association of Machinists and Aerospace Workers; Representative, Canadian Labour Congress)  
Employment opportunities for the '80s, 28:4-31
- STELCO Inc.**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Saint John**, *see* Organizations/individuals appearing briefs submitted
- Saint John Constrution Association**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Saint John Drydock Co. Ltd.**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Saint John Fundy Region Development Commission**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Saint John General Hospital**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- St John's**, port facilities, A1:7
- St. Onge, Ms. Shirley** (Vice President, Native Council of Prince Edward Island)  
Employment opportunities for the '80s, B1:19-23
- Salinger, Mr. Greg** (Representative, Community Education and Development Association)  
Employment opportunities for the '80s, B5:14-25
- Salley, Mr. Brian** (Director General, Operations, Economic Statistics Field, Statistics Canada)  
Employment opportunities for the '80s, 38:7-10, 15-25, 30-3, 38
- Sanderson, Chief Solomon** (Chief, Federation of Saskatchewan Indians)  
Employment opportunities for the '80s, A5:31, 34-7, 40, 43-4, 47-61, 64-75
- Santerre, Mrs. Simone** (President, Action Travail des Femmes)  
Employment opportunities for the '80s, 18:107-12, 128-9
- Santos, Mr. Richard** (Member, Advisory Board, Blind Organization of Ontario Self-help Tactics)  
Employment opportunities for the '80s, A14:95-8
- Saskatchewan**  
Francophones, B4:72-6  
Training programs, needs, A5:78-85
- Saskatchewan Coalition for Full Employment**, B4:39-40  
*See also* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Saskatchewan Indian Community College**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Saskatchewan Indian Federated College**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Saskatchewan Indian Women's Association**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Saskatchewan Wheat Pool**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Saskatoon Construction Association**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Saskatoon Region Community College**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Sauvé, Hon. Jeanne**, references, first woman Speaker, A2:98
- Saxby, Ms. Jo** (Employment Counsellor, Times Change—Women's Employment Service)  
Employment opportunities for the '80s, B12:24-40
- Schallhorn, Mr. Steve** (Executive Staff Officer, British Columbia Students' Federation)  
Employment opportunities for the '80s, B7:54-61
- Scharf, Mr. Ralph** (Dean, Continuing Education, Confederation College of Applied Arts and Technology)  
Employment opportunities for the '80s, B14:27-33, 36-7
- Scheirer, Mr. L.H.** (President and Chief Executive Officer, McGraw Hill Ryerson Ltd.; Member, Canadian Chamber of Commerce)  
Employment opportunities for the '80s, 11:24
- Schibli, Mr. John** (Secretary-Treasurer, Vancouver Island Building and Construction Trades Council)  
Employment opportunities for the '80s, A7:66-70, 74-7, 81-2
- Schmidt, Mr. Hans** (Assistant Chairman, Manitoba League of the Physically Handicapped)  
Employment opportunities for the '80s, B5:121-4, 127
- Scholkywyk, Ms. Johana** (Research Associate, Employment and Labour Issues, Canadian Trend Report)  
Employment opportunities for the '80s, 34:42
- Schom-Moffatt, Ms. Patti** (Researcher, Carleton University School of Social Work)  
Employment opportunities for the '80s, 11:43-5
- School Counsellors Association of Newfoundland**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Science and technology**  
Labour demand, 37:99-102, 105-6, 109-10, 117  
Forecasts, 37:112  
Francophones, 37:110  
Immigration, 37:113, 118-9  
Women, 37:115-6
- Scientists**, 19:39-42; B10:41-5; B10A:1-21  
Training, 37:99
- Scott, Mr. Nat** (Member, Economic Development Commission, Atikokan, Ont.)  
Employment opportunities for the '80s, A15:46-61, 64-5
- Scott, Mr. Ross** (Director, Government Relations, General Motors of Canada Limited)  
Employment opportunities for the '80s, B10:68-70
- Scout, Mrs. Barbara** (Native People's Spokesperson)  
Employment opportunities for the '80s, 7:83-5, 90-1
- Scout, Mr. Warner** (Member, Blood Indian Action Committee)  
Employment opportunities for the '80s, 7:81-2, 87-8



**Seabrook, Mr. Philip** (Vice President, Association of Professional Engineers of British Columbia)  
Employment opportunities for the '80s, B7:29-36

**Seafarers' International Union**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Seafood Producers Association of Nova Scotia**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Secondary education**, *see* Education

**Secretary of State Department**, role, policies, etc., 38:79, 83-4

**Self-employed professionals**, tax system benefits, 37:78-80

**Sénéchal, Mr. Hervé** (Director, Training Services, Abitibi-Price Company Ltd.)  
Employment opportunities for the '80s, 9:26-35

#### Senior citizens

Care requirements, future training opportunities, A2:45  
Income, B12:15  
Labour market participation, B12:15, 18  
*See also* Native people

**Senior Citizens' Forum of Montreal**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Sept, Mr. G.T.** (President, British Columbia Health Association)  
Employment opportunities for the '80s, B7:23-9

**Service sector**, B14:30  
Growth, 15:29  
Technological change, effects, 3:6

**Settee, Ms. Priscilla** (Member, Pre-Trades Training for Women Advisory Committee)  
Employment opportunities for the '80s, A5:24-8

**Seward, Mr. Edwin** (Instructor Co-ordinator, Corner Brook District Vocational School)  
Employment opportunities for the '80s, A3:30-7

**Shannon, Ms. Kristin** (Chairman of the Board, Trans-Canada Social Policy Research Ltd., Canadian Trend Report)  
Employment opportunities for the '80s, 34:43-76

**Shantz, Mr. Allan** (Director, Labour Relations, General Motors of Canada Limited)  
Employment opportunities for the '80s, B10:70-1

**Shaw, Mr. Robert** (Education Co-ordinator, International Brotherhood of Boilermakers, Local 146; Calgary Education Training Fund)  
Employment opportunities for the '80s, 7:135-41

**Sheppard, Mr. John** (Vice President Operations, Saint John Drydock Co. Ltd.)  
Employment opportunities for the '80s, B8:22-4, 28-33

**Sheridan College of Applied Arts and Technology**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

#### Shipbuilding industry

Atlantic provinces, B9:58-9  
Competitive status, A10:20; B8:23-4, 32-3, 49; B13:64  
Economic conditions, 21:6-7, 15-6, 20, 23  
Labour market, 21A:15-23  
Recruitment abroad, 21:22  
Retirement age, 21:22  
Salaries, 21:23  
Skilled labour, demand, 21:10-1, 19-22; B8:9-11, 22-4, 29-30, 52  
Stability, assistance, apprenticeships, etc., A7:19-23, 41-4

#### Shipbuilding industry—Cont.

Training programs, 21:8-21; 21A:24-8; A10:10, 18-20; B8:23-8, 33, 52-3  
Wages, B13:63  
Women, non-traditional trades participation, 21:21-2

#### Shipping industry

Economic conditions, 18:23-30, 33-4, B13:62  
Engineering technologists, need, B13:56-62  
Labour market, 18:26-7, 32-3; B13:61-2, 65-6  
Training programs, 18:23-6, 30-2; B7:43; B13:57-8, 63-6  
Women, B13:59-60  
*See also* Merchant marine

**Shore, Mr. J.** (Technical Training Supervisor, Dome Petroleum Limited)  
Employment opportunities for the '80s, 36:60-70

**Sian, Mr. Donald** (Alderman, Yellowknife, N.W.T.)  
Employment opportunities for the '80s, 36:37-9, 44-7, 52

**Sim, Mr. John G.** (Co-operative Education, Fanshawe College)  
Employment opportunities for the '80s, B11:45-56

**Simard, Mr. Émile** (Director, Student Placement Service, Université Laval)  
Employment opportunities for the '80s, 21:89-94

**Simard, Ms. Priscilla** (Co-ordinator, Ontario Native Women's Association, Confederation College Native Programs Department)  
Employment opportunities for the '80s, B14:57-60, 63-6, 70-7

**Simard, Mr. Thomas-Eugène** (General Manager, Regional Development Council, Saguenay-Lac Saint-Jean-Chibougamau)  
Employment opportunities for the '80s, 9:109-13

**Simko, Mr. Andy** (Labour Staff, United Way; President, Unemployment Help Centre)  
Employment opportunities for the '80s, B10:52-8

**Simpson, Mr. Alan** (Head, Career Development Section, Education Branch, Indian Affairs Program, Indian and Northern Affairs Department)  
Employment opportunities for the '80s, 37:43, 47

**Simpson, Mr. Allen** (National Chairman, Coalition of Provincial Organizations of the Handicapped)  
Employment opportunities for the '80s, B5:115-20, 125-7

**Sinclair, Mr. Sam** (President, Métis Association of Alberta)  
Employment opportunities for the '80s, A8:91, 95-7, 100-7

#### Skilled labour, 6:20

Advertising campaign, promoting, A6:41-3; A8:25-6; A9:10, 23, 53, 56; B5:80, 85-6; B6:92; B8:20  
Age, 7:58; 9:132-3; 12:32, 54; 19:30; 23:12-3; 26:13; 28:27; 30:13, 98; 37:25-7; A7:46-7, 64; A9:10; A12:47; A15:22-4  
87% between 40 and 50 years, B1:69; B2:80; B5:31, 80; B7:19-20, 39, 75, 94; B8:19, 27, 42; B11:20; B14:22-3  
Career opportunities, 26:14  
Demand, increasing, B2:66; B7:20-1  
Deskilling and specialization, effects, B10:35  
Emigration, 21:44  
Employer requirements, needs, 2:19-22, 40-1  
Employer role in encouraging development, 1:45, 75  
Local planning level, need for, 4:22  
Low level, 12:42  
Mobility, 38:61; B8:34-5; B14:29  
National strategy, developing, 2:9-10, 16; A1:7

**Skilled labour—Cont.**

- Openings, B1:6
- Piracy amongst employers, 9:77, 122-3, 126; 11:15, 34; 12:21, 32-4; 20:23-4, 27; 21:19; 23:8, 11; 26:11; 28:8; 30:13, 20; 35:26; 38:44; 41:5; A10:22-3; B10:29-30, 38-9; B13:69; B14:6, 15-6
- See also* Air Canada
- Protective nature of trades, 3:33
- Regional requirements, B8:55
- Retraining, skill inter-relating, diverting to other occupations, etc., B8:44-7, 56-7
- Shortage, 2:26-9; 4A:1-21, 34-5; 5:28, 38; 9:109, 129; 14:33; 15:42-3; 28:4; A2:83; A9:88; A10:9; B1:16; B2:77-80; B3:40; B5:79; B6:98; B7:89; B7A:7-12; B8:51; B14:12-3
- Alberta, 7:65-6
- Birth rate decline effects, B1:69; B3:75-6
- Comparison with U.S., 4:18
- Economic and social effects, 1:40; 2:11; 4:9; A1:7
- Economic Council recommendations, 4:19-21
- Effects, 38:60; A9:9; B10:33-4
- Factors, 1:40-1; 4:6; A12:57-8; B3:78; B6:51; B7:12; B8:79, 82
- Forecasts, statistics, etc., 1:52-3, 66-70; 2:20, 37-40; 4:6-7, 21, 25, 28, 38; 5:8-12, 33-7, 40-1; 14:29-30; A1:12-4; A4:48
- Government action, need, 1:73
- Immigration, factor, 1:47-8; 2:27-9; 3:7, 17; 4:9, 17-20, 27; 13:41; 14:47; 17:20-1, 28; 19:12, 18-9; 20:24-5; 21:47-8; 23:20-1; 27:15-6; 28:8; 30:14-6; 32:8, 11-2, 15-6; 36:106; 37:100; 38:42, 59-61; 41:19-20; A4:25-7; A5:78-9; A6:28; A7:67; A9:9, 35-6, 53, 59-60, 84-5, 90; A10:10-1, 15, 18; A12:47, 56-8, 102, 107-8; A13:23-4, 31; A14:24; A15:46-7, 92; B1:69-70; B2:65; B3:75-6; B6:51; B7:9, 20, 39-40, 75-6, 90-4; B8:10-3, 24-5; B13:32-3, 100, 109; B14:6-7, 13, 17, 26
- See also* Management—Labour market
- Inflation factor, 4:30
- International condition, A2:79-80
- International situation, A3:22
- Long-term strategy needed, 11:36-7
- Public awareness, 41:19-21, 29-30, 33
- Quebec, 6:30-1
- Solutions, 1:45, 48, 75-6; 4:8, 19; 5:29; B7:90
- Co-ordinated approach needed, 12:54-5
- Guest permits, issuing, 4:20
- Labour/business/education/government co-operative approach needed, 2:29-30; B2:70; B7:38, 62-4
- Surveys, 1:77-8; 4:5, 8
- Human resources survey, ECC, 4:5, 8-15, 21
- Unemployment, effects, 23:14
- White collar occupations, 4:31-2
- Women, 7:94-5, 100, 105-6
- Surveys, 38:30-1
- Training priority, 41:16
- Wages, 4:39-40; 6:32
- Work permits, 3:28-9
- 10 year projection, inadequate, 2:9
- See also* particular subject

**Slatkoff, Dr. W.R.** (Member, Senior Citizens' Forum, Montreal)  
Employment opportunities for the '80s, 19:73-4

**Small business**

- Apprenticeships, B10:19; B11:21-2
- Centre for technical assistance, 3:39
- Encouraging, assistance, etc., 3:8; 9:128-9; A2:19-20; A12:16-9; B9:34
- Importance, A12:55
- Job creation role, 3:39; A12:14
- Labour needs, etc., 35:16-7

**Small business—Cont.**

- Paperwork requirement, 30:14; 37:68-9; B1:33-5
- Skilled labour, 17:21; 35:20; 38:52; B10:18
- Difficulty in attracting, lower wages, etc., 3:20-1, 39; 4:8-9; 9:133-4
- Strengthening, 3:8
- Training programs, 3:10, 20, 32-3, 37-40; 11:15; 17:22; 19:54-5; 20:31-3; 35:23-4; 36:98; A7:48-9; A9:10, 54; A13:15; A15:14, 17-8; B4:36; B13:70, 78; B14:7, 15, 29
- Women, 9:96
- See also* Education; Training programs
- Smallwood, Mr. J.W.** (Director, Civilian Training and Development, National Defence Department)  
Employment opportunities for the '80s, 37:27
- Smith, Mr. Don** (Acting Executive Director, Lakehead Social Planning Council)  
Employment opportunities for the '80s, B14:51
- Smith, Mr. Don** (Superintendent, Employment and Training, Falconbridge Nickel Mines Ltd.)  
Employment opportunities for the '80s, A12:89-101
- Smith, Mr. Ed** (Calgary District Council, United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America)  
Employment opportunities for the '80s, 7:50-61
- Smith, Mr. Frank** (Member, Industrial Resource Centre Corporation)  
Employment opportunities for the '80s, B10:23-4
- Smith, Mr. Gerald** (President, Community Employment Strategy Association of Port au Port and the Port au Port Economic Development Association)  
Employment opportunities for the '80s, A3:57-8, 61-4
- Smith, Mr. R.D.** (Social and Manpower Policy Analyst, Social Policy Division, Finance Department)  
Employment opportunities for the '80s, 37:67, 78
- Smith, Mr. Ray** (Senior Officer, Training and Development, Human Resources Group, Treasury Board)  
Employment opportunities for the '80s, 40:7-8, 17-8
- Snow, Mr. Claude** (Social Worker, National Anti-Poverty Organization, New Brunswick, French Section)  
Employment opportunities for the '80s, A9:30-43
- Social Planning Department, Halifax**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Social pressures**, increasing, work effects, 34:47-50
- Social sciences**, employment prospects, etc., 6:15; 11:31
- Social Sciences and Humanities Research Council**, federal funding, 38:71-2
- Social services**
  - Expenditures, reduction, etc., A8:78-9
  - Labour market demands, 19:94; A8:69-73, 78, 81-2; B2:49
  - Expanding, 15:36, 39
  - Labour needs, B2:49
  - Victimization, A8:80
- Social trends**, changing, 34:72
- Social workers**
  - Training, 34:15
  - See also* Group homes



**Sociologists, 19:15**

**Solcz, Mr. Mike** (Director, Industrial Resource Centre Corporation)  
Employment opportunities for the '80s, B10:22-31

**Southern, Mr. John** (Employment Spokesperson, Blind Organization of Ontario Self-help Tactics)  
Employment opportunities for the '80s, A14:93-7

**Spalding, Mr. M.** (Director, Program Co-ordination, Secretary of State Department)  
Employment opportunities for the '80s, 38:69, 85, 91-2

**Stagg, Mr. Frederick** (M.H.A., Stephenville)  
Employment opportunities for the '80s, A3:65-73

**Stanley, Mr. George** (Manager, Basco Steel Products Ltd.; Representative, Sudbury Regional Municipality)  
Employment opportunities for the '80s, A12:50-63

**Stanley-Venne, Ms. Muriel** (Executive Director, Native Outreach Association)  
Employment opportunities for the '80s, A8:91-5, 98-105

**Stapleton, Mr. S.F.** (Saskatchewan Coalition for Full Employment)  
Employment opportunities for the '80s, B4:35-42

**Starr, Mr. Clifford** (Assistant to Chief, Federation of Saskatchewan Indians)  
Employment opportunities for the '80s, A5:40-3, 47

**Statistics, federal-provincial conference, 38:11**

**Statistics Canada**

Regional offices, 38:11-2

Surveys, co-operation with Employment and Immigration Department, 38:18-9

*See also* Labour market

**Steel industry**

Expansion, labour market demands, etc., 30:124-5

Technology advances, labour market effects, 30:17-8

Training programs, apprenticeships, etc., 30:22, 111-21

Women, 30:123-4

Women, 30:23

**Steele, Mr. Leonard** (Manager, Canadian School of Management)  
Employment opportunities for the '80s, A13:19-34

**Steers, Mr. Reginald** (Counsellor, Special Needs)  
Employment opportunities for the '80s, A5:28-9

**Stinson, Dr. Shirley** (President, Canadian Nurses' Association)  
Employment opportunities for the '80s, 24:4-9, 12-31

**Stirling, Ms. Patty** (Associate Director, Citizen Action Group)  
Employment opportunities for the '80s, 30:100-5, 109

**Stranden, Mr. Brian G.** (Clerk, Public Service Alliance)  
Employment opportunities for the '80s, A4:6-12

**Strangeland, Mr. Oscar** (Member, Canadian Pulp and Paper Association)  
Employment opportunities for the '80s, 19:24-30, 33-5

**Stratford, Mr. Ron** (Community Services Supervisor, Dartmouth Department of Social Services)  
Employment opportunities for the '80s, B2:20-8

**Strickland, Mr. R.H.** (Past President and Director of Government Relations, Canadian Tooling Manufacturers' Association)  
Employment opportunities for the '80s, 26:4-25

**Strikes and lockouts, 9:19**

**Studd, Mr. David** (President, Ontario School Counsellors' Association)  
Employment opportunities for the '80s, B13:39-52, 55

**Student loans, 14:20-3, 30; 38:72-3, 93-4; B6:68-9**  
*See also* Apprenticeships—Institutional

**Students**

Labour market information availability, improving, 6:12

Mobility, 38:77-9

Ontario, Students in Manpower (SIM) program, 5:12

Summer employment, B1:63

Unemployment, A1:50-4

*See also* Disabled and handicapped

**Sudbury Chamber of Commerce, see** Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Sudbury, Ont.,** mining industry slowdown, effects, etc., A12:46

**Sudbury Regional Municipality, see** Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Sudbury 2001, see** Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Sullivan, Dr. Authur M.** (Director, Extension Service, Memorial University of Newfoundland)  
Employment opportunities for the '80s, A1:40-50

**Sullivan, Ms. Lynne** (Chairperson, Ontario Committee on the Status of Women)  
Employment opportunities for the '80s, A14:57-61, 66-75

**Swampy Cree Tribal Council, see** Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Swartz, Mr. Gerald** (Director of Research, Committee)

Employment opportunities for the '80s, 7:41-2; 8:12-7, 21-8, 32-7, 42-3, 47; 10:14, 19; 11:48-51; 15:53; 18:46-8; 20:16-8, 36-9; 25:9, 16-20; 33:9-10, 14, 18-38, 54, 59-66; 37:120; 38:50-3, 56; A7:21; A8:18, 35-6, 104-5; B2:41, 63-4; B3:15-6, 32, 35, 39, 53-4, 73; B4:18-9, 26-7, 41, 48-9, 62-3, 70-1, 76, 81-2; B5:22, 36-7, 41-2, 51, 64-5, 102, 114; B6:16-7, 28, 56, 81-2; B10:25-30, 46-7, 52-8, 66-8; B11:33-4, 66; B12:54; B13-20, 38-9, 109

**Sydney, N.S., see** Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Sydney Steel Corporation (SYSCO),** plant modernization, labour demands, etc., B3:7, 33-6

**Szawlowski, Mr. Romi** (Director, Human Resource Planning and Management, Pratt and Whitney Aircraft, Canada, Limited; Member, Committee for Aerospace Manpower Assessment in Quebec)  
Employment opportunities for the '80s, 18:11-3, 16-7, 20

**Tait, Mr. John** (Assistant Deputy Minister, Corporate Policy, Indian and Northern Affairs Department)  
Employment opportunities for the '80s, 37:34-5, 38-40, 56, 59-61

**Talbot, Mrs. Susan** (President, National Anti-Poverty Association)  
Employment opportunities for the '80s, A7:99-103

**Task forces, see** Labour Market Task Force

**Tassé, Mr. Yves** (Representative, Association Canadienne-française de l'Ontario)  
Employment opportunities for the '80s, A12:19-22, 27, 31, 34, 38-40

**Taxation**

- Incentives, 37:64-6
- Expenditure system, 37:68-73, 89
- Inequities, 23:6
- Levels, 37:89-90
- Policy, labour market effects, 37:88-9
- See also* Education; Mobility; Northern Canada; Training programs—Costs; Women—Labour market

**Taylor, Ms. Barbara** (Ontario Executive Member, National Union of Students)

- Employment opportunities for the '80s, 14:6-13, 17-23, 26-8

**Taylor, Mr. John** (Personnel Supervisor, Woodlands Division, Great Lakes Forest Products Ltd.)

- Employment opportunities for the '80s, A15:89-96, 99-102

**Taylor, Mr. Tom** (Member, Joint Training Committee, Local 6500, United Steelworkers of America)

- Employment opportunities for the '80s, A12:101, 105-10

**Teachers**

- Labour market demand, 12:55; 31:10; 34:64-6
- Work sharing alternatives, etc., A13:15-8
- Lay-offs, effects, alternative careers, etc., B9:25-9
- Provincial certification, mobility problems, B4:78
- Retraining, B5:101; B8:56-7; B9:29
- Role, 12:45
- Technical training, A14:35-6; A15:26-7, 53
- Women, 12:41, 48-9
- See also* Apprenticeships; Canadian Teachers' Federation; Oil industry; Winnipeg

**Technical education**, 19:28-9; 20:33-4; 21:38-9; 28:23-4; 29:24; 31:8, 16-7; B13:8-11, 18, 43-4, 79-80, 88, 96-7, 101-8

- Women, 27:32

*See also* Technological institutions

**Technical trades**

- Training, N.S., B2:42-4
- See also* Mineral resources; Tradesmen

**Technical University of Nova Scotia**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Technological institutions**

- Certificate programs, 34:26-7, 36
- Comparison with other institutions, etc., 34:32-3
- Consultation with industry, 34:27
- Consultation with outside groups, 34:40-1
- Graduates
  - Job success rate, 34:35, 39-40
  - Labour market demands, 34:30-2
  - Post-graduate success, 34:31
- Increase, need, 14:33-4, 38-41, 47-8
- Staff, 34:40
- Students
  - Career guidance, 34:35-6
  - Recruitment, 34:35
  - Women, 34:39-40
- University-level programs, co-operative form, etc., 34:24-9, 33, 38-9
- Employment centres, utilizing, 34:37-8
- Value, 34:27-8

**Technologists**, *see* Engineering technologists

**Technology**

- Advances, 6:26
- Computer data base development, effects, B1:40-1
- Education, effects, 12:47-8
- Effects, B14:5-6
- Labour market effects, 6:30; 7:64; 9:60, 121, 129-32, 39; 17:25-6, 32, 51-2; 19:60; 21:78; 30:12, 23-5, 52, 87; 38:14; 39:36; A2:6-8, 84; A6:26; A7:33; A12:13-4, 53, 101; A14:51-2, 56; A15:23-4; B1:41-2; B4:22; B5:54, 58; B7:8, 40; B8:14; B10:63; B11:34; B12:8-9, 24, 46-7; B14:30
- Skilled labour demand increase requirements, 35:5
- See also* Aluminium industry; Fisheries; Steel industry; Telephone switching industry
- Nova Scotia, effects, B2:42
- Office workers, new training opportunities, A2:45
- Production capacity effects, B1:41
- Research and development requirements, increasing, B1:41
- Social effects, B2:55-8
- Tax incentives, establishing, A14:52
- Training programs, effects, 12:24-5; 33:62-5; 37:7; A14:7-9, 23
- Women, participation, B2:66
- See also* Automotive industry; Construction industry; Grain companies; Health care industry; Machinery and equipment industry; Manpower training programs; Mining industry; Nurses; Public Service; Vocational centres—Newfoundland
- Diplomas, B1:9
- Investment, A12:15
- Investment, encouraging, B10:63-4
- Programs, expanding, federal role, etc., A2:43
- Training programs, etc., 2:8; A3:34-6, 53
- See also* High technology industries; Industry; Natural resources; Science and technology; Service sector; Third World; Universities; Youth Technology Employment Program

**Telephone switching industry**

- Hiring, training, etc., B13:30-9
- Technological advances, labour market effects, B13:24-6, 36-8

**Temple, Mr. G.E.** (Vice President, Consolidated Maintenance Services Ltd.; Member, Canadian Chamber of Commerce)

- Employment opportunities for the '80s, 11:11, 17, 21-2

**Textile industry**

- Government attitude, 18:62-3
- Imports, labour market effects, 29:10
- Labour market, training programs, etc., 18:53-69; 18A:6-30; A10:42
- Skilled labour, shortage, 18:66-7
- Women, 18:55-6

**Therapists**, *see* Health care industry

**Third World** (developing countries), Canadian technology exports, 19:12

**Thomas, Mr. Charles** (Director, Indian Justice Program, Federation of Saskatchewan Indians)

- Employment opportunities for the '80s, A5:37-40

**Thomasson, Mr. Richard** (Legislative Representative, Seafarers' International Union)

- Employment opportunities for the '80s, 18:22, 25-9, 32-4

**Thompson Crisis Centre**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Thompson, Man.**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted



**Thomson, Mr. Rodney G.** (Alderman, Prince Albert; Prince Albert Region Training Advisory Committee)  
Employment opportunities for the '80s, A5:77-86

**Thorne, Ms. Anne** (President, New Brunswick Association of Registered Nurses)  
Employment opportunities for the '80s, B9:7-15, 18

**Thunder Bay and District Labour Council, see**  
Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Thunder Bay, Ont., see** Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Times Change-Women's Employment Service, see**  
Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Tinker, Dr. E.B.** (Vice President, University of Regina)  
Employment opportunities for the '80s, B4:63-72

**Tobin, Mr. Brian** (L—Humber-Port au Port-St. Barbe)  
Apprenticeships, 5:24; A1:10-1, 19; A2:34-6  
Blue collar workers, 31:16  
Canadian Forces, 37:25, 28-9  
Churchill falls power development, A2:50-1  
Colleges, 14:18-9; 31:17; A1:20, 28-9; A2:76-8; A3:26-8, 35  
Committee  
Briefing sessions, 1:26  
Mandate, 1:10; 8:44-6; A1:4-5  
Meetings, 1:16; 8:16-9  
Name change, A1:17  
Reports, 1:23  
Staff, 1:19-20; 8:37  
M., 1:3  
Travel, 31:5; 33:5-8, 15-7  
M. (Mr. Orlikow), 5:16  
Witnesses, 8:31, 39  
Community Development Projects Program, A3:63  
Co-operative education, 38:87  
Disadvantaged groups, 38:68-9  
Economic conditions, 34:68-9  
Education, 31:15, 18-21; 38:66-7, 88-90; A1:28; A2:78; A3:48  
Election as Chairman, Subcommittee A., A1:58  
Electricians, A2:12-3  
Employment, 29:29  
Employment and Immigration Department, 33:27  
Employment centres, A2:56  
Employment opportunities for the '80s, 1:10, 16, 19-20, 23, 26, 61-4;  
4:16-8, 40-1; 5:33-7; 6:20-4; 8:11-3, 16-9, 24, 31-3, 37-40, 44-6;  
14:5-6, 15-21; 29:26-30; 31:5, 15-21; 33:5-8, 14-7, 21-9;  
34:68-70, 75; 37:23-9; 38:41, 48-51, 54-60, 66-9, 86-92;  
A1:10-23, 27-9, 36-40, 48-50, 56-7; A2:12-4, 18-9, 22-3, 31-7,  
46, 49-51, 56, 59-65, 76-8, 85-6, 93, 96-8; A3:13-4, 26-9, 36,  
47-8, 51-3, 61-5  
Fisheries, Nfld., A1:36-40  
High technology industries, 38:54  
Industrial strategy, A1:11  
Industry, 38:56-7  
Job creation programs, A1:27; A3:64-5  
Labour market, 4:17-8; 38:48-9; A1:14, 22-3; A2:13, 59; A3:47-8  
Manpower training programs, 14:16-20; 33:54-5; 38:89; A1:22;  
A2:12-4, 60-1; A3:28  
Manual labour, 4:16  
Manufacturing industry, 1:61, 64; 31:18; A2:86  
Megaprojects, A1:13  
Mobility, 6:24; 29:26-8; A1:11-3, 37; A2:49-51, 86; A3:53  
Newfoundland, A2:18; A3:13-4, 61-2  
Nurses, A2:96  
Oil and oil products, Nfld., A1:38; A2:22-3, 63-4, 85-6; A3:29

**Tobin, Mr. Brian—Cont.**

Points of order  
Chairman and Vice Chairman, M., 1:30  
Election of Vice Chairman, M., 1:10  
Members, 1:10  
Printing, M., 8:11-2  
Publications, M., 1:30  
Witnesses, 33:21-2; A2:46  
Regional development incentives, 29:28  
Resource industries, Nfld., A1:49  
Skilled labour, 4:17; 5:33-7; 6:20, 23-4; 37:25; A1:12  
Student loans, 14:20-1  
Training programs, 1:61-4; 4:41; 31:17; 33:56; 38:54-5; A1:10, 15-6,  
49; A2:31-5; A3:13, 52-3  
Unemployment insurance, 4:40-1; A1:56  
Universities, 6:20-3; 38:92; A1:29, 56-7; A2:76-7; A3:36  
Vocational centres, A2:13, 60-3  
Women, A2:93, 97-8

**Tool and die makers, supply, forecasting studies, etc.,** 5:9, 18-22,  
27-31, 38; 23:16

**Toronto**

Disabled and handicapped, municipal hiring practices, B12:20-2  
Economic conditions, labour market, etc., 17:45-53

**Tourism industry, 39:9**

Growth, labour market effects, 30:8-9, 25-6  
Potential, Nfld., A3:63

**Trade, promoting, training programs, etc.,** B10:9, 15

**Tradesmen**

Certification, 26:15-6; 30:12, 63; 35:44-8; A12:60-2; B1:11  
Fragmentation and specialization, 7:52  
Helpers, upgrading, 7:52  
Journeyman/apprentice ratio, B1:73  
Qualifications, A5:65-6; A7:68  
Registration, A1:14  
Shift work requirements, 30:26-7, 95, 115, 123-4  
Shortage, A9:55-6; B8:16  
Wages, 30:122

**Training centres, 21:9, 12-5, 18-9; 26:5, 20-3; 30:33, 57, 65-7, 123;  
A14:43-4; B11:35-6; B12:58-9; B13:16-7, 71-3, 78-9  
See also Windsor, Ont.**

**Training councils, see** Industrial training councils

**Training facilities, 28:9; 30:10; 35:44; B13:70-4**

**Training funds, 7:49; A15:14**

**Training programs, 11A:1-23; 28A:1-7; B6A:4-5; B14A:1-5**  
Access, 2:27; 19:50; 29:15, 22-3; 30:59; A6:25-6; A15:23; B7:85-7,  
90-2, 97-8; B13:70-1  
Advisory councils, ineffective process, 2:19; 3:13  
Aiming towards existing workforce, B7:8  
Bureaucracy, creating, 30:69; 36:106-7  
Comparison with other countries, *see* Philips Company  
Completion rate, turnover, etc., 1:65; 5:30; 30:118, 123-4; B1:36  
Compulsory, establishing, 23:27-9; 28:8; 30:94, 97; 35:48-9; B13:87  
Computer-assisted, 33:42  
Continuous process, 30:85; 33:39-44, 56-8; 36:78  
Co-operation and consultation needed, 2:10-2; 26:6; 28:16; 30:34-7,  
98-9; 33:50-3; 41:24-5; A4:44-5; B1:8-12, 36-7; B7:63; B13:92;  
B14:31  
Costs, 19:73; A6:25-7; A6A:8-10  
Industry responsibility in meeting, 3:11, 14; 12:37  
Self-paying, 4:33  
Tax incentives for individuals, 37:73

**Training programs—Cont.**

- Criteria, 30:61  
 Disincentives, 4:32-3  
 Duration, 17:13; 26:14-5; 37:30-1; A12:67; B13:22-3; B14:14, 21-2, 36-7  
 Federal-provincial concurrent jurisdiction, 3:12; 5:33; 14:8; 38:44-5; 41:24; A12:96  
 Federal role, 3:10; 14:41-2; 33:57; 36:79; 39:22; A14:36  
 Flexibility, A4:45  
 Full-time/part-time, 33:39  
 General/specific, 17:28; 19:47, 55-6; 28:12; 29:15, 23-5; 30:63, 72; A12:56, 71, 74; A13:30-1; A14:25, 67; B14:23-4, 39, 44-5  
 Generic skills, portability, 33:38, 66  
 Goals, 21:26-7, 33, 36-7; 29:15-6; 33:42-3  
 High unemployment areas, 2:47-9  
 Improving, 1:13; 3:31; 30:11  
 Individual emphasis, increasing, voucher system, B1:11  
 Innovation, 34:73; A15:70; B9:10; B7:92; B13:73  
   Productivity, improving, 30:71-2  
 Institution/on-the-job training, 3:35-7; 7:68-75; 11:7; 14:9, 17-8, 23-4, 37-8; 16:7; 17:12, 19, 32; 29:25-7; 31:17; 37:109; 38:58; A1:20; A2:21-2; A3:17-8, 33; A4:40; A7:33-4, 37-8; A12:55-6, 67-9; A14:15-7; A15:92-3, 95-9; B3:74-5; B5:29, 80; B6:62; B7:18-9, 60-1, 64, 73-4; B10:23; B11:38, 68-71, 76-9; B13:7-8, 11-2; B14:34  
 Intensive type, A7:45-6, 69-70  
 International comparisons, A4:60  
 Jurisdiction problems, B1:7-8  
 Labour market demands, meeting, 2:7; 21:35; 23:16; 27:8; 33:37; A1:15-6; A9:81; A10:22; B7:9  
 Levy-proposal, 30:68-73, 76-81, 96-7  
   *See also below* Private sector  
 Local level, 9:41, 47-8; 11:7-15, 18-22; 30:95; 39:22-3; A5:79; A9:48; A11:21, 29; A12:74; A15:12-6; B1:10-2; B5:34-6; B14:29, 32-3  
 Manpower demand model approach, B7:83-97  
 Mean training level, establishing, B7:90, 96-7  
 Mobility perspective, 21:48-9; 36:78; A2:34; A15:52-3, 57-8; B8:56, 59-63, 70, 84; B9:66; B13:52  
 Modular system, 1:63-4; 23:9, 32; 30:59-63, 86-8, 120-1; 33:56; 36:10, 14-5, 111; 37:56; 39:25; A1:49-50; A2:42; A5:62, 82-3; A6:49-50, 76-7; A9:48, 60; A10:64-5; A12:91-3; A14:67; A15:8-9, 16, 101; B5:30  
 National board composed of sub-boards, establishing, 2:11-2, 16-9, 32, 35-8; 3:37-9; 20:36-9; A10:27-8  
   Bureaucracy, creating, 2:20  
   European comparison, 3:9-10  
 National conferences, 33:44, 53-4  
 Newfoundland, A1:15; A3:50  
 On-the-job training emphasis  
   Auxiliary employee program, establishing, A2:32-3  
   Funds, increasing, etc., 1:40-1, 48-9; 3:7-9, 13, 19-20, 30-1; 4:36; 7:63-4, 75-6; 9:71-2, 111-2; 12:42; 19:48; 21:26-7, 32; 26:5-6; 41:5; A1:15-6; A2:14, 46-7, 86; A3:10, 13, 32-4; A9:15, 72-3; A14:67-8; B1:42; B3:18-9, 77; B4:36-7; B8:64-5; B10:39  
   *See also above* Institution  
 Portability, 19:56-7; 33:43-4  
 Private sector, 4:9-10; 9:62; 11:6, 13, 16, 34; A2:33-4; A3:50-2; A4:40-1, 65-6; A6:71, 77-8; A7:45; A:14:23; B3:22-3; B5:27-31, 81; B8:55-6  
 Costs, 9:57; 11:15-6, 20-3; 21:52; 26:8, 12; 38:55-6; A14:12-3; B8:25-7; B10:39  
   Equalizing among all employers, etc., 2:9-10, 36-7; A1:7  
   *See also below* Levy-grant system  
   Government assistance, 4:23-4; 7:140  
   Employer responsibilities, requirements, needs, etc., 2:6-8; 4:21-2, 41; 5:11, 31-2; 11:36; 16:51-2; 19:77, 98-9; 19A:68; 20:29-30;

**Training programs—Cont.****Private sector—Cont.**

- Employer responsibilities, requirements, needs, etc.—*Cont.*  
 30:68, 79-80; 36:12, 81; A1:16; A2:30-1; A4:28-9; A9:53-4; A10:22; A12:108; B7:13-4, 40, 98; B13:17-8, 70  
 Employer/union responsibilities, 4:37  
 Establishing in proportion to skilled labour work force, federal legislation, etc., 1:72  
 Guidelines, issuing, 3:17  
 Incentives, 36:12; 38:42, 54-6; A3:18, 51, 54; A6:68; A12:71; B5:34; B8:61-3  
 Levy-grant system, establishing, 1:72-3; 2:9-12, 16, 21, 35-7, 45; 3:10, 37-8; 4:42; 5:32-3; 7:35-6; 9:27-8, 77; 11:21, 34-5; 12:34, 37, 42; 13:14, 22-5, 38; 14:39-40; 16:50-1; 17:19-23, 34-6; 18:10, 17-8, 65-6; 19:27, 32-3, 49-52, 56, 61; 19A:23; 20:13, 23-7, 30-9; 21:14-5; 23:10-1, 17, 20-1, 29-30; 26:8-11; 27:7-8, 11-2, 16-7; 28:9, 24-7; 30:20, 118-20; 36:78, 81-2, 111-2; 37:77, 83-4; 38:45-6; 41:14-5, 34; A1:8-11, 16; A2:34-5, 72-3; A3:13, 52-3; A4:60; A6:29-39, 68, 72; A9:12, 18-9, 76-9; A10:9, 13-6, 25-6; A10A:19-21; A12:52-4, 68, 95; A13:14-5; A14:13, 36-8, 43-5, 53, 56, 83-4; A15:28-30; B2:46; B3:31-2; B4:36-7, 69; B5:30-3; B6:86-8; B6A:5-7; B7:14-6, 44; B8:26, 32, 53, 69-71; B10:30, 35, 38-9; B11:22; B12:22; B13:71; B14:10, 15-8  
 Barriers, A6:36  
 Unions' position, 17:22; B8:83  
 Women, 16:9; B4:59-60  
*See also* Construction industry; Small business  
 Performance, 3:15-6; 4:39; 14:34, 39; 17:33; 19:33, 48; 20:15, 31-2; 21:92; 23:28; 28:7-8, 27; 30:16; 35:19-20; 41:29; A10:16; A14:46-7; A15:47-51; B7:42-5, 76; B10:37-40; B13:68-9, 77; B14:16  
 Research, need, 4:39  
 Standards, B14:35, 45  
*See also* Employer Sponsored Training Program  
 Professional level, 9:114-5  
 Provincial, A14:22  
 Provincial/federal responsibilities, 7:56-7  
 Public/private roles, 3:19; 4:35-6; 12:36; 17:20-1, 62; 19:48, 51; 21:30-1; 28:18-9; 30:114; A5:19; A7:37; A12:71-3, 85-6, 94; A14:28-9, 52-3; B6:85-6; B7:44; B13:91  
 Qualifications, 2:49; 30:60-2, 78-9, 97-8; B1:14  
 Quality, variety, 2:27  
 Remote areas, 19:27, 33  
 Research, need, 4:7  
 Retraining, 21:42; 28:12; 30:50-2, 59, 64; 35:55; 39:23-4; A1:16; A15:36; B10:7-8, 12; B14:19-21, 30-2  
 Short-term/long-term, 4:39; 17:36-7; 26:5; 28:9; 30:59-60; 30:95-6, 120; A15:12; B6:85  
 Small firms/large firms, success rate, etc., 5:9-10, 28-31; 7:65; 12:33; 18:17-8; 19:54-5; 35:21; 36:98  
 Standards, 2:38; 3:10; 28:15-6; 30:119  
 Subsidies, 12:37; 17:29; 26:6, 12; 27:12  
 Tax incentives, establishing, 37:78; 38:55-6; A9:53-4, 58; B11:27-8  
 Technology, advances, B14:31  
 Unemployment insurance program incorporation, 5:28, 38; 21:18; B1:38  
 Unemployment, relationship, etc., A12:109  
 Unemployment solution, A12:109  
 Unions' position, 1:59-64; 2:13-4, 21-3, 26; 3:26-8; 9:127-31; 19:50; 30:19-20; A9:54, 77; A10:39; A10A:12-9; A12:63; A14:34; B14:25-6  
 Voucher system, 41:23  
 Wage subsidy benefit, A10:40-1  
 Wages, 19:50; B1:34-5  
*See also* Manpower training programs and *particular subject*



**Transportation**

Newfoundland, improving, A1:6-7  
 Prince Edward Island, B1:37

**Transportation industry**, labour market demands, 19:14-5; 19A:10-1; B14:11

**Tremblay, Mr. Claude** (Senior Co-ordinator, Training and Manpower Management, Alcan Ltd.)  
 Employment opportunities for the '80s, 9:66-70, 73-5

**Trineer, Mr. T.W.** (Secretary Treasurer, Western Canadian Regional Council, No. 1, International Woodworkers of America)  
 Employment opportunities for the '80s, B7:75-82

**Trottier, Ms. Lise** (Senior Administrative Training Officer, Algonquin College of Applied Arts and Technology)  
 Employment opportunities for the '80s, 33:47-8

**Trudel, Mr. André** (Director, Technology Services, l'École de technologie supérieure)  
 Employment opportunities for the '80s, 34:24-42

**Tuck, Mr. D.G.** (Chairman, Council of Canadian University Chemistry Chairmen)  
 Employment opportunities for the '80s, B10:41-7

**Tucker, Mr. W.B.** (Executive Assistant, Grand Falls Chamber of Commerce)  
 Employment opportunities for the '80s, A2:80-8

**Turgeon, Mr. Michel** (Assistant to Director, Arts Sector—Administration, University of Sherbrooke)  
 Employment opportunities for the '80s, 34:5-22

**Underemployment**, 29:6; A4:39-40, 44  
*See also* Women

**Unemployment**, 15:29; 19:104; 20:22; 29:5; 37:63-4; A9:75, 80-2, 94; B5:66; B8:18; B11:24  
 Calculation, 29:6; A6:12; B5:15, 92, 95-6, 130; B10:50-3  
   Native people, excluding, 38:17  
 Education levels, relationship, 9:25-7  
 Federal legislation, effects, 1:60-1  
 Federal role, A3:68  
 Forecasts, 15:31-2  
 Hidden unemployment, 15:30; 34:64; A7:86; A9:85-6  
 Rate, 1:60-1; 4:19; 41:34-5  
 Regional impact, 6:16-7  
 Social effects, 7:63-4; 12:39; A5:15; A6:38; B4:35; B5:15-8, 70, 91; B8:44; B10:51  
 Structural, 6:29-30; 39:12; 41:15-6, 22  
 Support services, B10:49-50, 56-8; B10A:22-33  
 Target groups for retraining, 1:56  
 Victims, types, 9:16-7  
 Wage incentives, B1:76  
*See also* Alberta; Construction industry; Fisheries; Job vacancies; Management; Newfoundland; Quebec; Skilled labour—Shortage; Students; Training programs; Universities—Graduates; Wages and salaries—Minimum wage; Women; Youth

**Unemployment countermeasures**, *see* Job creation programs

**Unemployment insurance**

Abuses, 1:58; 41:28  
 Alternatives, 34:59  
 Eligibility, A9:65-7  
 Expenditures, job creation first priority, establishing, 2:25  
 Maternity benefits, 27:33  
 Mobility disincentive, 7:48, 60; 13:13, 20, 24; A9:13-4; B1:73-4  
 Payments, 41:27-8

**Unemployment insurance—Cont.**

Recipients, upgrading qualifications, etc., B14:10  
 Reform, 15:51; B9:35-6  
 Restrictions, A9:74-6; A10:17  
 Review, task force, etc., 19:101-4  
 Students, eligibility, A1:51, 54-6  
 Training, incorporating, 41:23-6  
 Women, 9:96; B1:51  
 Work disincentive, 1:57; 4:25, 32, 39-41; 5:26-7; 6:18-9; 7:48; A2:17-8; A9:30, 36; A10:23, 39-40, 45; B1:17-9, 37, 66; B8:26; B9:26; B13:86  
 Youth, 12:40  
*See also* Apprenticeships—Institutional; Carpenters; Manpower training programs; Part-time work; Training programs; Women; Work sharing

**Unemployment Insurance Commission**, name change, 41:22

**Union of Manitoba Municipalities**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Union of New Brunswick Indians**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Union of Nova Scotia Indians**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Unions**

Consultations with governments, 20:25-7  
 Hiring halls, A15:44-5, 55-6; B13:65  
 Influence, 3:27  
 Memberships, portability, 2:34  
 Native people, labour market participation, support, A6:21-2  
 Political affiliation, 2:44-5  
 Press coverage, 2:25-6  
 Protectionist regulations, A9:52  
 Regulations, private sector effects, 2:46  
 Unionization, employee attitude, B1:30  
 Women, 2:43-4; 7:112-3; 9:99; 27:24-5  
*See also* Affirmative action programs; Apprenticeships; Employment centres; Europe; Industrial training councils; Labour market; Training programs; Vocational centres; Welding and steel fabricating; Youth—Employment

**United Automobile Workers**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**United States**

Advisory organization, 20:18  
 Labour market, education, initiatives, etc., 30:42-57  
 Training programs, 1:78; 38:25; B1:8, 12  
*See also* Nurses—Shortage

**United States National Association for Industry-Education Cooperation**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**United Steelworkers of America**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**United Way**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Université du Québec à Chicoutimi**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Université Laval**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Universities**

- Access, A1:51, 56-7
- Agricultural engineering programs, skilled staff, shortage, B5:50-1
- Alberta, 7:118-22, 129-30
  - University of Calgary presentation, 7A:60-8, 77-100
- Arts programs, B6:75-6
- Certificate programs, B10:60-1
- College graduates, crediting, B4:18
- Community-oriented emphasis, use of television, etc., B6:73, 76-9
- Computer science, 18:40; A14:51, 54-6
- Converting to trade schools, A2:79; B4:16-7
- Co-operative programs, integration of job and education, 7:119, 131-2; 9:33, 43-4; 11:24; 14:45; 17:15; 18:13, 19-20, 44, 66; 19:44; 25:40-1; 34:5-16; 37:111-2; 38:58, 61; 39:21; 40:11; A2:14-5, 26; A8:39, 43-4; A13:19-29, 33-4; A13A:6-7; A14:10, 26-7, 30-2; B1:42-3; B4:12-3, 44, 67; B5:44, 47-8, 82-5; B7:35; B9:20, 23; B10:46; B11:12-4, 28, 60-2, 82, 88-9
- Job success rate, 34:11-5
- Publicity campaign, 34:19-20
- Salaries, 34:22
  - See also Public Service
- Co-operative programs with colleges, B5:43; B9:19-23; B10:61
- Degree, value, 11:14; B1:75
- Disadvantaged groups, B6:81
- Engineering programs, 18:40; 18A:1-3; 21:90-1; 23:40-2; 37:101-2; A15:71-2, 78-83, 88; B10:66-7; B11:57-8, 63-4
  - Facilities, 23:41
  - Staff shortage, funds, increasing, etc., 18:50; 23:39-40; A8:35-6; B10:45, 64; B11:14, 58-60, 64-7
- Enrolment, 1:74-5; 7:125-8; 9:42-3; 18:36, 43; 37:107; A2:74-6; A7:29; B1:44-5; B2:67; B4:8, 11-2; B5:86; B6:81; B8:71; B10:59
- Quotas, 19:14
- Entrance requirements, A2:77; A13:13
- Federal role, 18:49-50; 19:45
  - Funding, targeting, 35:9, 12
- Goals, B9:19
- Graduate students, B10:63
  - Salaries, A15:81-2; B10:46-7; B11:13, 58-9, 63
- Graduates
  - Flexibility, need, B4:65-7
  - Labour market performance, 6:11-2; 9:41-2; 14:19; 17:14-5, 26; 18:35, 43-4; 21:90, 93-4; 23:25-6; 25:38; 37:106-8; 38:14; 38A:1-8; B1:45; B2:78; B4:15-6, 67; B5:46-7; B6:83; B10:59-60; B11:7-8; B11A:1-7
  - Mobility, 21:93-4; B11:7-8
  - Post-graduate studies, 19:40-1; 25:32; 37:99, 117; B5:44, 48-50
  - Quebec, 6:22-6
  - Standards, raising, supplanting other workers, A2:84
  - Supply, 7:18
  - Training, need, 12:35
  - Underemployment, 6:21-2; 7:118-9; 37:108; B2:79-80
  - Unemployment, factors, prospects, etc., 6:5-10, 13-4, 20, 23-6; A1:52-4; B11:8
    - See also Colleges—Enrolment
  - Labour market demands, awareness, 5:11; 7:120; 18:37-8, 50-1; 34:20-1; 35:6-12; 37:107; 38:92-3; A1:15, 29; B2:68; B4:64-71; B5:45, 51; B11:10-2
- Management studies, 25:21-8, 31-3, 36-9
  - Women, 25:27
- Native people, B4:10-5, 46-8; B6:39, 45, 66-7, 70-4, 77
- Newfoundland, A1:55
- Part-time studies, 7:127; 17:14-5; B4:69
- Programs
  - Expenditures, priorities, 25:29-31
  - High demand, limited enrolment, 37:107, 115
  - "Ivory tower" approach, A2:77
  - Private sector involvement, 25:33-6

**Universities—Cont.**

- Programs—Cont.
    - Provincial input, 34:7-8
    - Reducing, 7:129
      - See also Agriculture and see also below Technology
  - Quebec, student composition, socio-economic backgrounds, 6:29
  - Regional perspective, 9:116
  - Remedial courses, secondary education deficiencies, 7:132-3; 28:13; A2:82
  - Research, funds, decrease, 19:43-4; B4:8-9, 64; B5:45-6; B10:43
  - Role, 9:49, 53; 18:38; 19:46-7; B4:7-8; B6:82
  - Science programs enrolment, increase, 37:114-5; B1:42; B2:67; B6:74-5; B11:10-1
  - Skilled labour production, role, B5:43
  - Staff
    - Foreign recruitment, 25:33; A10:30-1; B4:8-10, 15, 18-9
    - Full-time/part-time, 25:38-9
    - Requirements, 17:30-1; 18:46-8; 37:116-7; A15:78-81; B4:63-6, 70; B5:49; B6:80; B10:44, 63; B11:13-4, 43-4
    - Salaries, 7:130; 25:31-3; 37:116; B10:64
  - Students
    - Attitudes, 18:50
    - Origin, 18:42
    - Returnees/sequential, B6:68
  - Technology programs
    - Enrolment, increase, B2:67; B6:74-5
    - Establishing, A3:36
    - Graduates, job success, B2:68
  - Tuition fees, A1:51
  - Women, 7:131; A14:64, 72
    - See also Forest industry; Native people—Education
- University of Calgary**, see Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- University of Manitoba**, see Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- University of Montreal**, see Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- University of New Brunswick**, see Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- University of Prince Edward Island**, see Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- University of Regina**, see Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- University of Sherbrooke**, see Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- University of Western Ontario**, see Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- University of Windsor**, see Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Unskilled workers**
  - Demand, A2:84-5
  - Wage rates, 14:46-7
- Upgrading**, see Adult education/upgrading
- Vaillancourt, Mrs. Marthe** (Vice Chairperson, Regional Council, Quebec Women's Federation)  
Employment opportunities for the '80s, 9:91-2, 95-104



- Van Every, Mr. Ernest** (Information Officer, Institute for Development of Native Government)  
Employment opportunities for the '80s, A5:29-30
- Vancouver Island Building and Construction Trades Council**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Vandensteen, Mr. John** (Member, Advocacy for the Right to be Employed)  
Employment opportunities for the '80s, 19:98-9
- Vending companies**, training programs, B12:59-60
- Veterinarians**  
Shortages, B1:42  
Training, instructors, research and development, etc., B11:40-4; B11A:8-11
- Vézina, Mr. Jacques** (Executive Director, CEJEP, Jonquière)  
Employment opportunities for the '80s, 9:80-91
- Vick, Mr. Keith** (Chairman, Regional Employment Development Committee, Saskatoon)  
Employment opportunities for the '80s, A4:38-49, 65-6
- Victoria Labour Council**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
- Visually handicapped**  
Labour market participation, A7:14-7, 88-90; B6:46-55; B9A:30-1  
Barriers, B6:51  
Devices facilitating, A7:9-11, 15, 88; B6:53-6  
Discrimination, employer attitudes, etc., A7:16, 92-3  
Employment centre services, etc., A7:11, 16; B5:38-42  
Federal role, A7:9-10, 15; B6:50-5  
Wage subsidy program, A7:9-11, 14  
*See also* British Columbia; Colleges—Training programs; Manpower training programs
- Vitali, Mr. Bob** (Co-Chairman, Advisory Placement Committee, Sudbury Chamber of Commerce)  
Employment opportunities for the '80s, A12:64-6
- Vocational centres**  
Alberta, training programs, education upgrading, etc., 7:66-8, 76-7  
Federal sponsorship, 7:77  
Native people, 7:77, 90-2  
Students, part-time work, economic necessity, 7:74-5  
Curricula, A2:13-5, 61-2  
Federal role, A2:54-5  
Funding difficulties, B3:37-8; B8:10-2  
Graduates, B6:58  
Job success rate, A2:16-7, 71  
Placement, A2:43-4  
Instructors, upgrading, A2:65-70, 74-6  
Newfoundland, A2:6, 11, 80  
Expanding, A2:47, 68  
Expansion, A2:40-1  
Federal funds, increasing, A2:39-46, 61, 67-8, 73-4  
Technology advances, demands on equipment, etc., A2:41-2, 60-3, 67  
Student aid, eligibility, B7:92  
Training, limited only to basics, A2:15  
Union visits, informative role, etc., B1:64-5, 68, 71  
*See also* District Vocational School
- Vocational counselling**, 14:9, 24-5; A4:69; A14:80, 84
- Vocational education**, 14A:1-15; 17:11-2; 18:58; A2:74; B3:65-6; B5:80-3, 97-100; B6:16; B7:10-1, 89-91; B8:17-8
- Vocational training secretariat**, 18:98
- Voluntary work**, 11:32; 19:67-70, 74, 92-3
- Voyer-Gagnon, Mrs. Ginette** (Vice President, Association féminine d'éducation et d'action sociale)  
Employment opportunities for the '80s, 19:85-95
- Wadsworth, Mrs. Patricia** (Executive Director, British Columbia Health Association)  
Employment opportunities for the '80s, B7:25-9
- Wages and salaries**  
Hours of work, relationship, 5:17-8  
Minimum wage  
Job creation relationship, A5:15; A6:44-5  
Labour market relationship, 5:7-8; 6:32-3  
Unemployment effects, B2:27-8  
Real income, decrease, B4:50-1  
*See also* Apprenticeships; Blue collar workers; Canadian Forces; Manpower training programs; Megaprojects; Nurses; Skilled labour; Training programs—Disincentives; Women
- Wagg, Mr. Larry** (Director of Educational Services, Canadian Labour Congress)  
Employment opportunities for the '80s, 2:14, 21-3, 31-2, 45, 49; 20:28-9
- Walker, Mr. T.** (Chairman, Academics, Keyano College)  
Employment opportunities for the '80s, 35:54, 62-6
- Wallace, Ms. Carole** (Member, Action Travail des Femmes)  
Employment opportunities for the '80s, 18:111-29
- Wallace, Mr. Norman** (Past President, Saskatoon Construction Association)  
Employment opportunities for the '80s, A4:24-30
- Wasacase, Ms. Laura** (Academic Counsellor, Saskatchewan Indian Federated College)  
Employment opportunities for the '80s, A5:35-7
- Water purification project**, Que., labour needs, 19:86-7
- Watson, Mr. Ron** (Director, Lanark Campus, Algonquin College of Applied Arts and Technology)  
Employment opportunities for the '80s, 33:46-7, 51-4, 58, 61-2, 65
- Webster, Mr. Gary** (Assistant Professor and Chairperson, Department of Political Science, University of Prince Edward Island)  
Employment opportunities for the '80s, B1:24-32
- Weeks, Mr. Bert** (Mayor, Windsor)  
Employment opportunities for the '80s, B10:6-16
- Weiermaier, Mr. Klaus** (Associate Professor, Economics, York University)  
Employment opportunities for the '80s, 17:6-12, 16-7, 22-6
- Weiser, Mr. Roy** (Director, Canadian Association for Co-operative Education, University of Waterloo)  
Employment opportunities for the '80s, B11:81-9
- Welders and boilermakers**  
Apprenticeships, 7:137-9  
Labour demands, 7:135-7  
International Brotherhood of Boilermakers presentation, 7A:69-76  
Mobility, 7:138-9

**Welders and boilermakers—Cont.**

Union membership, 7:138

**Welfare, A7:101-2**

Expenditures, job creation use alternative, B2:22-3

Part-time work, allowing, B9:36

**Recipients**

Day care centres, availability, B2:26

Labour market participation and placement, A8:72; A9:32-3

Training programs, B2:25

Unemployable, B2:25-6

Work attitude, B2:21-2

*See also* Mincome Program

**Wenaas, Mr. Carl** (Senior Analyst, Microeconomic Analysis Branch, Industry, Trade and Commerce Department)

Employment opportunities for the '80s, 38:49-50, 53-4, 58, 62-3

**Wendt, Mr. Ulrich** (Director, Lakehead Social Planning Council)

Employment opportunities for the '80s, B14:46-55

**West Germany, guest workers, 3:26-8****West, Mr. Raymond** (President, Brandon Chamber of Commerce)

Employment opportunities for the '80s, B6:56-64

**Western provinces**

Alienation, 7:11-2, 15, 74, 85-6, 89

Labour market demands, native people, etc., 1:70-1

Population increase, heavy migration from east, social consequences, 3:11, 25-6, 34

Separatism, 7:38-40, 61, 77-8, 84-5

Skill shortages, 4:8

*See also* Windsor, Ont.

**Whitehorse Chamber of Commerce Education and Public Relations**

**Committee, see** Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Wilby, Mr. Ross** (Treasurer, Industry-Education Council, Hamilton-Wentworth)

Employment opportunities for the '80s, 30:41

**Wilkins, Mr. Elbridge** (Mayor, Fredericton)

Employment opportunities for the '80s, B9:6

**Wilkinson, Dr. Paul** (Director of Research, Centre for Northern Studies and Research, McGill University)

Employment opportunities for the '80s, 18:40-2, 47-52

**Williams, Mrs. Amy** (President, National Council of Women of Canada)

Employment opportunities for the '80s, 27:4-6, 13-22

**Williams, Mr. L.L.** (Director, Career Development, Association of Professional Engineers, Geologists and Geophysicists of Alberta)

Employment opportunities for the '80s, A8:36

**Wilson, Mr. A.H.** (Member, Canadian Engineering Manpower Council, Canadian Council of Professional Engineers)

Employment opportunities for the '80s, 23:36-7

**Wilson, Mrs. Margaret** (President, Ontario Secondary School Teachers' Federation)

Employment opportunities for the '80s, A14:32-47

**Wilson, Mr. Wayne** (Teacher, Apprenticeship Programs, Algonquin College of Applied Arts and Technology)

Employment opportunities for the '80s, 33:49, 52, 56-60, 63, 66

**Windsor, Ont.**

Economic conditions, unemployment, automotive industry slowdown effects, B10:7-13, 16, 51-2; B10A:33-57

**Windsor, Ont.—Cont.**

Research and development centre, promoting, B10:8, 15, 27

Training centre, 23:30; B10:17-21, 25-6, 30-2; B11:34-5, 77; B13:16, 78-9

Worker migration to western provinces, B10:13-6, 68

*See also* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Winnipeg**

Core area, teachers, training, community-based model, etc.,

B5:6-15, 83-4

Core area, unemployment, B5:128-9; B5A:68-9

**Winnipeg Education Centre, see** Organizations/individuals appearing and briefs submitted**Witney, Mr. D.H.** (Executive Director, Canadian School Trustees' Association)

Employment opportunities for the '80s, 31:9

**Witty, Mr. Jack** (Chief, Manpower Development Division, Northwest Territories Department of Economic Development and Tourism)

Employment opportunities for the '80s, 36:89-102

**Women**

Affirmative action programs, etc., 7:96-7, 106, 112-3; 9:103-4;

13:13, 16; 15:44; 16:12-7; 27:32; A5:19, 97; A8:75, 87-8; A10:73;

B1:51-2; B2:76-7; B5:61; B7:57; B12:33-5

Apprenticeships, 27:6, 11-7, 22, 31-2, 37-8, 43; 27A:1-9; A5:18-9; A7:53; B12:26

Assistance, programs, etc., A6:45-6

Child care responsibilities, B4:60-1

Childbirth responsibilities, support services, 19:85; 19A:46-7, 58

Clerical jobs, A10:79-80

Education, counselling, importance, etc., 9:94, 97-8; 27:24; A8:84-5; A10:73-4, 81-2

Equal pay for work of equal value, 11:45; 16:5; 19:89-91; 19A:54-5, 59; 27:15, 26, 39, 45; A2:89, 93; A8:73; B1:52; B2:75-6

Immigrants, 9:95-6; 27:27, 42-3

Job ghettos, 18:113; 15:32-3; 16:5; 19:88; 27:23-4, 31; A2:89;

A8:73; B4:54; B12:27

Immigration factor, A2:93-4

Labour market participation, etc., 1:71; 7:94, 98-9, 107; 9:17, 93-7; 12:41; 14:11-2, 15:32; 16:5-6; 16A:1-30; 18:111-2, 115-9, 126-9; 19:19-20, 85-7, 101; 19A:45-6, 63-9; 21:59, 65; 27:14, 25-6; 29:7; 37:91; A7:53, 98; A8:73; A10:72, 83-5; A13:18; A14:58-9, 65-8, 74; A15:103-5; B1:46-53; B5:58; B7:7; B9A:18; B10:52-3

Advancement opportunities, A2:90

Alberta, improving, etc., 7:95-7

Attitudinal barriers, 9:98-9, 102; 13:16; 18:111; A2:94-5;

A5:21-2; A7:55-6, 96-8; A14:75; B5:59-62; B7:18, 47-8, 56

Comparison with other countries, 16:26-7

Counselling, 27:35-6, 43; 41:11; B1:52

Disadvantaged groups, 27:27

Discrimination, 7:100-1, 106; 27:24; A10:75-8

Economic factors, 9:94

Equal opportunity, 9:101-2; 16:25-7; 27:34; A2:91-8; A8:76-7, 90-1; A14:74; B7:8, 16-7

Primary/secondary income earners, 16:25; 27:34

Re-entrants, 21:59-62, 67-70; 30:14

Sexual harassment, 7:98; 27:44

Single parents, 21:65-6

Support services, importance, 9:96, 104; 19:88; 21:63-4; 27:43; 41:18; A5:24-5; A8:78; A10:73, 83; A11:8, 49; A13:31;

A14:63, 69, 73; A15:107; B5:58-9; B7:18; B14:24

Tax incentives to employers, 27:12

Technology, advances, effects, 16:5, 9, 13; 27:25, 28-33, 37; A14:62-3, 74-5



**Women—Cont.**

Labour market participation, etc.—*Cont.*

Trades, B7:57

Managerial levels, representation, B4:58; B7:7

Non-traditional trades participation, 7:74, 97-8, 108; 9:37, 93, 97-9;

12:36-7; 14:12, 15; 15:32-3, 45; 16:6-7, 12-4, 18-9, 26; 16:40;

18:76-7, 107-10, 113-5, 121-4; 19:95; 21:62-4, 70-1; 26:25;

27:10-3, 20, 25, 41-4; 28:27-8; 30:22-3, 64-5; 35:60-1; A2:98;

A4:41-2, 52-4, 62-3; A5:18-23; A6:47-9; A7:54-5, 96-8; A8:74-5;

A10:72-4, 80; A14:63-7; A15:105-11; B1:53; B4:55-62; B5:31,

58-64; B7:16, 48-9, 93; B12:25-31, 39-40, 56

Advertising, 13:16-7; 27:16; 30:82

Counselling, orientation, etc., 21:36, 61, 66-7; 27:9-13, 17, 36;

30:65, 82; B12:28-30, 36, 56-8; B13:46

Employers, position, 1:76-7; 2:39-40; 4:33-4; 16:6; 21:71-3; 30:65

Social barriers, 16:13-4; 19:95-6; 21:59-61, 65, 69; A2:91;

A8:74-6, 82-3; B12:27, 31-2, 28-9

Unions' position, 2:39; 16:10-1, 18; A6:78-9

*See also* Manpower Industrial Training Program; Mining

industry; Public Service; Shipbuilding industry

Northern and remote areas, A6:10

Outreach programs, 21:58, 69-70; 27:35; A5:19; B5:60-1

Poverty, 15:33; A2:91

Role, socialization, effects, 9:90, 94; A7:97; A8:74-5

Sexual harassment, A8:75

Skilled labour, 11:43-5; 16:5; A8:73-4; A14:58-9, 63-4

Social responsibilities, roles, etc., 19:84, 90

Status, equality, policy, etc., 9:100; 16:4-5

Training programs, 9:93, 100-1; 18:77; 19:88; 19A:52-4, 58-9;

21:60-1, 68-9; 27:9-10; 33:66; A2:90-1; A8:75, 83-4; A14:71;

B1:52, 76; B5:30, 58-61; B12:27-8

Underemployment, 16:5; A4:41

Unemployment, 9:91-2, 96; 15:32; 16:5; 27:23-4; A2:90; A12:44;

A14:59; B1:50-1

Unemployment insurance, discrimination, 27:34, 38-9; A2:92

Violence victims, 19:86, 90; 19A:47-9

Wages

Inequality with men, etc., 9:94-5; 15:33, 36; 16:5; A2:96-7;

A10:73; B1:48-53; B7:7-8

*See also above* Equal pay

Working conditions, 27:32

Working mothers, family effects, 7:106-8

*See also* Adult education/upgrading, etc.; Aircraft/aerospace

industry; Athabasca oil sands projects; Canadian Forces;

Carpenters; Colleges—Training programs; Committee;

Construction industry; Education; Engineers; Forest industry;

Job creation programs; Machinery and equipment

industry—Training programs; Manpower training programs;

Mining industry; Native people; Northern Canada; Part-time

work; Pensions; Professionals/highly qualified manpower; Public

Service; Pulp and paper industry; Shipping industry; Small

business; Steel industry; Teachers; Technological institutions;

Technology—Advances; Textile industry; Unions; Universities

**Women in Action**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Women's Employment Counselling Service, Winnipeg**, B5:60

*See also* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Women's Employment Development Program**, *see*

Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Women's Institute, New Brunswick**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Wopnford, Mr. M.E.** (Manager, Community and Environmental Affairs, Alsands Project Group; Canadian Petroleum Association) Employment opportunities for the '80s, 7:19-25, 29, 32, 36-8, 44-50

**Work**

Attitudes, improving, etc., A5:10; B4:20, 24-5; B9:37

Importance, 7:62-4; 15:27; A15:32-3

Qualifications, 19:28-9

Quality of work life, 34:72

Redefining, A4:44; B2:22

Second careers, 19:66

Social right, 15:37

**Work concepts**, alternatives to full-time employment, developing, 9:60; 15:35-6; 19:66, 102; 34:45, 60-1; B2:48; B3:76-7; B5:39

Shorter work week, B7:57

Unions' position, 36:87

*See also* Part-time work; Work sharing

**Work cycle**, changes, demands, 34:45-9, 59

**Work ethic**, *see* Disabled and handicapped

**Work permits**, *see* Megaprojects; Skilled labour

**Work sharing**, 5:11, 25; 9:91; 15:35-43, 46-7; 17:44; 34:60; 35:14;

A4:44, 64; A10:45; B1:52; B9:34; B10:57-8; B12:15-7, 32-3

Unemployment insurance program incorporation, 5:27

*See also* Lay-offs; Nurses; Public Service; Teachers

**Working conditions**, 34:43-4; B1:29-30, 33

**Worster, Mr. J.** (Stelco Inc.; Regional Municipality of Hamilton-Wentworth)

Employment opportunities for the '80s, 30:13-7, 26-7

**Wright, Mr. Jim**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted—Cariboo College

**Wright, Mr. R.J.** (First Vice Chairman, Manitoba Branch, Canadian Manufacturers' Association)

Employment opportunities for the '80s, B5:27-37

**Wright, Mr. W.F.** (Assistant General Industrial Relations Manager, The Steel Company of Canada Ltd. (Hamilton); Member, Canadian Manufacturers' Association)

Employment opportunities for the '80s, 1:53-60, 69, 78

**Wright, Mr. W.G.** (Assistant General Industrial Relations Manager, Stelco Inc.)

Employment opportunities for the '80s, 30:110, 116-25

**Wright-Pelrine, Ms. Eleanor** (Vice President, National Action Committee on the Status of Women)

Employment opportunities for the '80s, 27:23-8, 33-46

**Y.M.C.A.**, Central Ontario, Lakeshore, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Yadao, Mr. Fausta** (Representative, Community Education and Development Association)

Employment opportunities for the '80s, B5:25

**Yanow, Rear Admiral R.D.** (Chief, Personnel Department, Defence Department)

Employment opportunities for the '80s, 37:13, 16-23, 26-30

**Yates, Mr. John** (Nova Scotia Nurses' Union)

Employment opportunities for the '80s, B2:12-4

**Yee, Mr. William** (President, Industrial Resource Centre Corporation)

Employment opportunities for the '80s, B10:16-27, 30-1

**Yellowknife Chamber of Commerce**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Yellowknife, N.W.T.**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**York University**, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

**Young, Ms. Dorothy** (First Vice President, Manitoba Teachers' Society)  
Employment opportunities for the '80s, B5:96-103

**Younghusband, Mr. Keith** (Business Programs, Algonquin College of Applied Arts and Technology)  
Employment opportunities for the '80s, 33:56, 61, 64

**Youth**  
Job creation programs, 30:83-4  
Labour market awareness, B1:62-3  
Labour market participation, 12:44; 15:34; 19A:69; 29:7; 31:13;  
A13A:1-5; A14:76-80, 85; B9A:16-7  
Difficulty in obtaining first job, 1:65-6; 2:11, 23-4, 43; 9:32;  
19:76, 81-2; 28:14  
National policy, 30:32, 35  
Mobility, 9:19; 34:16-8, 73-4

**Youth—Cont.**

Part-time employment, 14:37  
Training programs, B13:52-3  
Unemployment, 11:46; 12:39-41, 49; 15:34; 17:48-9, 52-3, 62-3;  
18:75-6; 25:21-2; 30:54; 31:20; A1:35-6; A3:6; A10:26; A14:84;  
B2:78-9; B3:80; B8:19; B9:36; B11:15; B13:51-4  
Work aspirations, 19:76, 93-4; 21:32, 89  
Work attitude, 30:37, 69, 102, 115; A13:9-13, 18  
*See also* Canadian International Development Agency;  
"Katimavik" Program; McDonald's Restaurants of Canada  
Ltd.; Native people; Unemployment insurance

**Youth Technology Employment Program**, A13:23

**Youth workforce**, establishing, B13:82-7  
*See also* "Katimavik" Program

**Yukon Territory**, provincial status, 36:28

**Zsigmond, Dr. Zoltan** (Chief, Projections Section, Education, Science and Culture Division, Statistics Canada)  
Employment opportunities for the '80s, 38:38; 38A:1-8























*If undelivered, return COVER ONLY to:*  
Canadian Government Printing Office,  
Supply and Services Canada,  
45 Sacré-Coeur Boulevard,  
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

*En cas de non-livraison,*  
*retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:*  
Imprimerie du gouvernement canadien,  
Approvisionnement et Services Canada,  
45, boulevard Sacré-Coeur,  
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

577













BINDING SECT. NOV 10 1983



